

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

**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LAS LIMITACIONES
SINDICALES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LUIS FERNANDO OCHOA GARCÍA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, noviembre de 2013

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

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

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

Lic. Carlos Enrique Aguirre Ramos
6 ave. 0-60 Zona 4. Torre Profesional II 6to. nivel oficina 612-A
Tel. 23351617



Guatemala, 05 de octubre de 2007

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

En atención a providencia de esa dirección, de fecha veinte de febrero del año dos mil siete, se me nombra Asesor de Tesis del bachiller: Luis Fernando Ochoa García, quien se identifica con el carné estudiantil 7803595, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado **“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LAS LIMITACIONES SINDICALES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA”**. Habiendo asesorado el trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

Al recibir el nombramiento, se establece comunicación con el bachiller Luis Fernando Ochoa García, con quien procedí a efectuar la revisión de los planes de investigación y de tesis, los que se encontraban congruentes con el tema a investigar, y en consenso con el ponente del tema, se decidió sobre la manera de elaborarlo.

Durante el desarrollo del trabajo de elaboración de tesis, el bachiller Luis Fernando Ochoa García, tuvo el empeño y atención cuidadosa en el desarrollo de cada uno de los temas que comprenden el trabajo de tesis, el cual tiene un amplio contenido científico, utilizando el ponente un lenguaje altamente técnico acorde al tema desarrollado; y haciendo uso en forma precisa del contenido científico sobre la metodología y técnicas de investigación utilizadas, lo que se refleja en las conclusiones y recomendaciones que se mencionan en el trabajo las cuales son congruentes con el tema.

Se estima favorable y se considera de parte de su servidor que el tema es de mucha importancia puesto que trata de aspectos relevantes de los sindicatos en la legislación laboral vigente en Guatemala.

En consecuencia emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud que el trabajo de tesis de mérito, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo

para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Examen
Público de Tesis, para ser discutido en el Examen Público, previo DICTAMEN
Revisor.



Atentamente,

Carlos Enrique Aguirre Ramos
ABOGADO Y NOTARIO

Licenciado Carlos Enrique Aguirre Ramos
Asesor de Tesis
Colegiado 3426
6 ave. 0-60 Zona 4. Torre Profesional II 6to. nivel oficina 612-A
Tel. 23351617



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, diecinueve de noviembre de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) OTTO RENÉ ARENAS HERNÁNDEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante LUIS FERNANDO OCHOA GARCÍA, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LAS LIMITACIONES SINDICALES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA".

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

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
MTCL/sllh

Lic. Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3805



Guatemala, 07 de enero de 2008

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

Respetable Director:

De conformidad con el nombramiento emitido de fecha diecinueve de noviembre del año dos mil siete, procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller: Luis Fernando Ochoa García, intitulada: **“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LAS LIMITACIONES SINDICALES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA”**.

He realizado la revisión de la investigación y en su oportunidad he sugerido algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción, que consideré en su momento eran necesarias; para mejor comprensión del tema que se desarrolla.

En relación al contenido científico y técnico de la tesis, abarca las etapas del conocimiento científico, el planteamiento del problema jurídico - social de actualidad, la recolección de información realizada por el Bachiller Luis Fernando Ochoa García; fue de gran apoyo en su investigación ya que el material es considerablemente actual.

La estructura formal de la tesis fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de los métodos deductivo e inductivo, analítico, sintético y la utilización de la técnica de investigación bibliográfica que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía actualizada.

Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado. En tal sentido el contenido del trabajo de tesis me parece muy interesante y en medida de espacio, conocimiento e investigación he estado apegado a las pretensiones del autor, en virtud cumpliendo con los requisitos establecidos de forma y de fondo

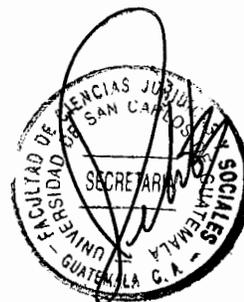


exigidos en el Artículo 32 del Normativo para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis; de lo anterior emito DICTAMEN FAVORABLE a la investigación realizada por el Bachiller Luis Fernando Ochoa García, por lo que puede ser sometida a su discusión y aprobación.

Me suscribo con muestras de alta estima y consideración.

Lic. Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
Revisor de Tesis
Colegiado 3805

LIC. OTTO RENE ARENAS HERNANDEZ
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, dieciséis de abril del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante LUIS FERNANDO OCHOA GARCÍA, Titulado "ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LAS LIMITACIONES SINDICALES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/ragm



DEDICO ESTE ACTO A:

- DIOS** Por iluminar mi entendimiento y permitir este nuevo triunfo profesional.
- MIS PADRES** Roberto Ochoa y Gabina García
Con mucho amor y agradecimiento por sus orientaciones y apoyo constante en las etapas de mi vida
- MI ESPOSA** Angelita Carolina Martinez Rodas
Por compartir su juventud, llenando mi transitar existencial de sentimientos profundos de amor, respeto y comprensión
- MIS HIJOS** Angelita Fernanda (Q.E.P.D.), Gaby, Cruz, Anthony y el milagro misericordioso de DIOS, Luis Fernando Ochoa Martinez.
Que el presente acto constituya una muestra de amor y un ejemplo en su futuro académico.
- MIS HERMANOS** Carlos, Violeta, Rudy, Alonzo y Erick
Con respeto, por la forma en que trabajan y desempeñan sus profesiones.
- MIS SOBRINOS** Con especial cariño, por la dicha y alegría que representan para la familia.
- MIS TIOS** TEODORO (Q.E.P.D.) y MAXIMA GARCIA,
Por su bondad y apoyo incondicional en momentos determinantes de mi vida.
- MIS SUEGROS** CRUZ MARTINEZ Y GLORIA RODAS
Por sus sabios consejos y confianza otorgada
- LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA** Por brindarme la oportunidad de formación profesional, en las Facultades de Agronomía y de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- SAN CRISTOBAL TOTONICAPAN** Municipio en el que nací, crecí y a quien llevo en mi corazón
- USTED QUE LEE ESTA TESIS** Especialmente.

ÍNDICE



Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Los sindicatos.....	1
1.1. Denominación.....	1
1.2. Reseña histórica.....	2
1.3. Definición legal.....	5
1.4. El sindicalismo.....	5
1.5. Condiciones para el desarrollo del sindicalismo.....	8
1.5.1. Concentración de empleados.....	9
1.5.2. Medios de producción apropiados.....	9
1.5.3. Conceptualización de los intereses de grupo.....	9
1.5.4. Existencia de condiciones políticas.....	10
1.6. Principios democráticos que rigen los sindicatos.....	10
1.7. Diversas formas de regir el sindicalismo.....	11
1.7.1. Sindicación obligatoria.....	12
1.7.1.1. Cláusula de exclusión por separación.....	12
1.7.1.2. Cláusula de exclusión de ingreso.....	12
1.7.1.3. Cláusula de exclusión por preferencia.....	13
1.7.2. Sindicación vertical.....	13
1.7.3. Sindicación horizontal.....	13



1.7.4. Sindicación voluntaria.....	14
1.7.5. Sindicación única.....	15
1.7.6. Sindicación libre.....	15
1.8. Prohibición a los sindicatos.....	16
1.9. Inamovilidad de los trabajadores.....	16
1.10. Actividades de los sindicatos.....	17
1.11. Clasificación de los sindicatos.....	18
1.12. Miembros de un sindicato.....	19
1.13. Penas imponibles a los sindicatos.....	20

CAPÍTULO II

2. La constitución de sindicatos en Guatemala.....	21
2.1. Procedimiento para la constitución de un sindicato.....	23
2.2. Requisitos de inscripción del sindicato.....	25
2.3. Requisitos del acta constitutiva.....	27
2.4. Requisitos del estatuto de un sindicato.....	28
2.5. Órganos del sindicato.....	30
2.5.1. La Asamblea General.....	31
2.5.2. El Comité Ejecutivo.....	35
2.5.3. Consejo Consultivo.....	39
2.6. Obligaciones del sindicato.....	40
2.7. El respeto de los sindicatos.....	41
2.8. Disolución del sindicato.....	42



2.9. Sanciones que pueden ser impuestas al sindicato.....	46
2.10. Fusión sindical.....	46
2.11. La federación y confederación sindical.....	47
2.12. La participación sindical en el ente rector de las regulaciones laborales.....	48
2.13. Legislación de la participación sindical.....	49

CAPÍTULO III

3. El movimiento sindical y las relaciones laborales.....	51
3.1. Influencia del pensamiento.....	53
3.2. Movimiento sindical guatemalteco.....	53
3.3. Las relaciones de trabajo en el mercado laboral.....	59
3.4. Política social.....	60
3.5. La construcción del diálogo social en Guatemala.....	62

CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico y doctrinario de las limitaciones sindicales en la legislación laboral de Guatemala.....	63
4.1. Definición de sindicato.....	64
4.2. Generalidades.....	65
4.3. Importancia.....	67
4.4. La libertad sindical.....	67
4.5. Importancia del reconocimiento constitucional.....	68



4.6. La libertad sindical y su relación con otros derechos fundamentales.....	69
4.7. Los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional de Trabajo.....	70
4.7.1. C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.....	70
4.7.2. C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.....	80
4.8. Los trabajadores y patronos.....	88
4.9. Derecho a la libertad sindical positiva y a la inexistencia de limitaciones.....	88
4.10. Las limitaciones sindicales en la legislación laboral de Guatemala.....	89
CONCLUSIONES.....	91
RECOMENDACIONES.....	93
BIBLIOGRAFÍA.....	95

INTRODUCCIÓN



Los sindicatos son instrumentos de incorporación de los trabajadores en la lucha por defender los intereses y elevar las condiciones de vida, y a su vez ayudan a la formación de la clase obrera debidamente organizada y combativa. Las luchas reivindicativas desde el aumento del sueldo, pasando por las demandas de la reducción de la jornada laboral, hasta la participación en la ganancia, son el punto de partida para que la clase obrera asuma su papel protagónico consistente en la lucha por la liberación y así llegue a contar con cierto grado de autonomía y de organización.

En la actualidad existe violación a las normas y principios constitucionales ya que bajo el imperio de la democracia en Guatemala, todos los seres son libres e iguales en dignidad y derechos, pero es necesario y urgente el debido conocimiento de las limitaciones sindicales en la sociedad guatemalteca para así buscar la debida libertad sindical con la que tiene que contar la sociedad guatemalteca.

Al desarrollar el trabajo de tesis se utilizó la técnica de fichas bibliográficas. Se empleo la teoría publicista al ser el derecho laboral de carácter público y de interés para toda la sociedad guatemalteca. También se usaron los métodos de investigación siguientes: analítico, sintético, inductivo y deductivo. Los supuestos formulados fueron alcanzados al igual que la hipótesis efectivamente fue comprobada al determinar la existencia en la actualidad de limitaciones sindicales en el país.



El desarrollo de la misma se llevó a cabo en cuatro distintos capítulos a los cuales el primer capítulo se refiere a los sindicatos, a su denominación, denominación legal, al sindicalismo, a las condiciones para su desarrollo, a los principios democráticos que rigen los sindicatos, a las distintas formas de regir el sindicalismo, a las prohibiciones de los sindicatos, a la inamovilidad de los trabajadores, a las actividades de los sindicatos, a su clasificación, a sus miembros y a las penas imponible a los mismos; el segundo capítulo trata acerca de la constitución de sindicatos en Guatemala, señalando el procedimiento para la constitución de un sindicato, los requisitos de inscripción del sindicato, los requisitos del acta constitutiva y del estatuto de un sindicato, los órganos del mismo, sus obligaciones, su disolución, las sanciones que pueden ser impuestas, la fusión sindical, la federación y confederación, la participación sindical del ente rector de las regulaciones laborales y la legislación de la participación sindical; el tercer capítulo muestra el movimiento sindical y las relaciones laborales, así como la influencia del pensamiento, el movimiento sindical actual, las relaciones de trabajo en el mercado laboral, la política social y la construcción del diálogo social en Guatemala; y el cuarto capítulo es referente a las limitaciones en la legislación laboral guatemalteca.

CAPÍTULO I



1. Los sindicatos

El derecho de asociación de los trabajadores para la defensa legal de sus derechos se garantiza de manera expresa en la Constitución Política de la República de Guatemala, así como también en numerosos instrumentos internacionales. El ejercicio legal por parte de los trabajadores, y la preservación de los organismos tanto estatales como patronales, son factores primordiales para que los conflictos y demandas entre los patronos y trabajadores encuentren su cauce y mecanismos pacíficos de solución en la sociedad guatemalteca.

1.1. Denominación

El autor guatemalteco Rolando Echeverría Morataya en lo relacionado a la denominación de los sindicatos señala que: "Sindicato deriva de sindico y de su equivalencia latina syndicus, que viene del griego syndico, cuyo significado es justicia. Se designó con tal término a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos, o sea al procurador de los derechos de una corporación, por traslación del representante a los representados surgió el syndicat, del cual es traducción adoptada sindicato".¹

¹ Derecho del trabajo II, pág. 79.



La denominación de sindicato determina que cuando de la relación de trabajo se desprenden las obligaciones fundamentales consistentes en el pago del salario y en la prestación de servicios o ejecución de la obra, es evidente que de las mismas se desprenden las condiciones en las cuales se tiene que prestar el servicio o bien ejecutar la obra, y en dicho sentido, quien sea el representante de los trabajadores tiene que hacerlo no únicamente desde el punto de vista de equidad para todos, sino también lograr el alcance de una debida estabilidad en lo relacionado a mejores condiciones laborales, las cuales encuentran su fundamento en una adecuada justicia laboral existente.

1.2. Reseña histórica

En Europa aparecieron las primeras asociaciones sindicales, siendo Gran Bretaña el país que reconoció por primera vez dicho tipo de organizaciones. El motivo de que dicho tipo de acontecimientos se presentaran en sus orígenes en el país anotado, es debido a que fue allí en donde se levantó primeramente la prohibición legal del establecimiento de coaliciones.

El autor Jorge Lefranc señala que: “Los antecedentes del sindicalismo indican que el divorcio entre el trabajo y la propiedad de los instrumentos de producción, o que ese divorcio sea más evidente en los albores de la revolución industrial y que no todos los oficiales tenían la posibilidad de hacerse maestros lo cual iba produciendo un



desgaste del sistema de producción artesanal; pero no suficiente como para provocar la unión constante de los trabajadores”.²

Debido a ello, los primeros movimientos existentes de empleados que cuentan con una identificación de clase suceden exactamente a partir del surgimiento de la revolución industrial que es en donde se segrega precisamente una clase social de carácter mayoritaria.

“El sindicalismo se produjo inicialmente en Gran Bretaña, fue ahí donde primeramente aparecieron las uniones, que a diferencia de las gildes que agrupaban a los patronos; las uniones agrupaban exclusivamente a los asalariados. Los obreros realizaban protestas de índole sindical, y las agrupaciones existentes para sobrevivir tomaron la forma de sociedades de auxilios mutuos; la administración sólo intervenía si se presentaba una denuncia”.³

“El unionismo evoluciona con el desarrollo de la revolución industrial mediante los aspectos siguientes: 1) Estableciendo cuotas elevadas para cubrir riesgos, enfermedades, defunciones, vejez y huelga. 2) Creando consultorías jurídicas de tipo laboral. 3) Hace una estricta vigilancia del aprendizaje ya que el trabajo es una mercancía y no debe proliferar su producción”.⁴

² El sindicalismo en el mundo, pág. 14

³ Ibid, pág. 16.

⁴ Ibid, pág. 17.



“La Trade Union inglesa se definió como una agrupación temporal o permanente cuyos principales objetivos son regular las relaciones entre empresarios y los empleados o imponer condiciones restrictivas sobre cualquier profesión o actividad u ofrecer beneficios o prestaciones a sus miembros, cuya descripción está cerca de lo que actualmente es una asociación profesional”.⁵

Es bastante difícil el establecimiento de un momento histórico en el cual aparezcan claramente las organizaciones de corte sindical, debido a que las corporaciones de oficios heredadas del imperio romano, subsisten durante el modo de producción feudal, en el cual la producción era artesanal, y los maestros o productores, los operarios o oficiales y los aprendices se organizan por sectores de producción; sistema en el cual lo que se busca es la protección del gremio.

También las hermandades que surgen en los albores del sistema capitalista que cuentan con un elevado número de trabajadores para contar con el debido auxilio entre sí derivado de la carencia de recursos económicos y de las organizaciones sindicales en las cuales se mantiene el ideal de que los trabajadores se auxilien entre ellos mismos, pero sumándole a ello que se reclame al patrono la existencia de mejores condiciones en el desempeño de su trabajo, en el pago del salario y en la cobertura de los riesgos laborales.

⁵ Echeverría, Rolando. **Derecho del trabajo**, pág. 46.



1.3. Definición legal

El Artículo número 206 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula la definición de sindicato al determinar que: "Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollen en el campo agrícola o ganadero.

Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior.

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

1.4. El sindicalismo

En Guatemala el sindicalismo se perfila en búsqueda de la consecución de mejores condiciones laborales; en la participación de la integración de organismos tanto estatales como internacionales; y en la formación de instituciones que se encarguen del



desarrollo de actividades sociales y comerciales sin el ánimo de lucro y contribuyentes al mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores.

Debido a lo anteriormente anotado, se puede determinar que a los sindicatos se les ha otorgado determinada participación política; pero para alcanzar los distintos estadios existentes en los Estados, los sindicatos han previamente pasado por un proceso que comienza con la necesidad de su propia existencia; de su aceptación y delimitación de su función.

“El sindicalismo es consecuencia del industrialismo, debido a que cuando el desarrollo de la producción capitalista llega al punto en que el trabajador se ve privado de toda posibilidad de convertirse en el propietario, cuando comprende que está condenado a ser asalariado y en defensa propia se asocia con sus compañeros y surgen así los sindicatos”.⁶

“Al hablar de sindicato y de sindicalismo resulta preferible considerar al primero como la organización de fines puramente profesionales que encuadra a personas que ejercen la misma actividad económica; en tanto que el sindicalismo es la doctrina que orienta a los sindicatos para formular aspiraciones que superan lo estrictamente profesional”.⁷

⁶ *Ibid*, pág. 48.

⁷ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**, pág. 270.



El sindicalismo consiste en una orientación política, la cual tiene su desarrollo al lado de una corriente ideológico-política de concebir al Estado guatemalteco. El aporte llevado a cabo por las corrientes socialistas a la concepción del sindicalismo es totalmente innegable.

Durante el curso de los sucesos políticos, los trabajadores de más bajo rango y las personas que se encuentran desplazadas por el sistema del proletariado como comúnmente les denominan los socialistas pueden apreciar su valor bien claramente dentro del sistema de producción, visualizando sus derechos y los ideales que han sido reservados para una clase social.

El sindicalismo lo que busca es el monopolio de la representación de la clase trabajadora. Dicha aspiración de monopolio es determinante de una tendencia a la coacción relacionada con los trabajadores, la cual es el motivo de las violencias sindicales. Dicha tendencia a la coacción permite la existencia del principio de libertad sindical y del derecho de asociación, lo cual permite que cada individuo pueda elegir en lo que respecta a su participación en los diversos organismos sindicales.

Debido al efecto social que se genera derivado del sindicalismo, así como también por las finalidades que se persiguen del mismo, el autor Guillermo Cabanellas anteriormente citado reconoce cinco distintas formas de sindicalismo: "1) El sindicalismo revolucionario, que veía en la huelga general y en la acción directa la destrucción del régimen capitalista; 2) El sindicalismo reformista que no pretende la formación de una sociedad nueva sino lograr por medio del sindicalismo un alivio de la situación de los



trabajadores, la huelga y otros medios de lucha no deben descartarse pero únicamente son medios para obtener mejoras; 3) El sindicalismo cristiano, que tiende a reconstruir las comunidades profesionales, que el liberalismo destruyó desconsideradamente y que se consagra a los intereses familiares; 4) El sindicalismo comunista que responde a la utilización de la fuerza sindical para la implantación de ideales reputados como propios de una revolución, que se dio en los países socialistas; 5) El sindicalismo de Estado o Nacionalista, pretende aparentemente apartarse de toda orientación política manteniéndose en el campo puramente sindical”.⁸

1.5. Condiciones para el desarrollo del sindicalismo

En Guatemala el derecho colectivo del trabajo, surge y se desarrolla a medida que la participación de los trabajadores de manera colectiva es admitida a través del Estado, permitiendo la regulación no únicamente de la forma en la cual se pueden integrar los trabajadores sino que también en la regulación de los compromisos que asumen los patronos y trabajadores.

El derecho colectivo de trabajo consiste en la adecuación del esquema de normas de la sociedad al punto del desarrollo que ha alcanzado el modo de producción, motivo por el cual es fundamental que existan las condiciones apropiadas y dentro de las cuales es de importancia dar a conocer las siguientes:

⁸ *Ibid*, pág. 271.



1.5.1. Concentración de empleados

Las primeras manifestaciones sindicales existentes fueron producidas con motivo de la concentración de trabajadores en ciudades que no contaban con servicios básicos, sin ningún tipo de comodidad y con un alto nivel de insalubridad. En la actualidad se puede decir que no existe la necesidad de hacinar a los sujetos, pero lo que todavía continúa siendo una condición fundamental es la concentración de los trabajadores.

1.5.2. Medios de producción apropiados

De manera independiente al proceso de producción existente en una sociedad ya sea la misma artesanal o industrial, para que se pueda producir el deseo de conformación de un frente representativo de los intereses de los trabajadores, es fundamental que el sistema de producción se desenvuelva, debido a que de lo contrario no generaría las condiciones laborales parecidas en los grupos de trabajadores.

1.5.3. Conceptualización de los intereses de grupo

Los intereses de grupo tienen que conceptualizarse en el pensamiento para que al ser expresados con posterioridad sean manifestados como ideologías políticas, debido a que muchas ideas planteadas por los obreros durante el desarrollo de la revolución industrial hubieren quedado olvidadas sin la presencia de personas que se



encargaron de recoger dichos testimonios dando a conocer una proyección de los reclamos debidamente fundamentados sobre mejores condiciones laborales.

1.5.4. Existencia de condiciones políticas

La existencia de condiciones políticas es fundamental para que las organizaciones puedan efectivamente ser una realidad. Ello debido a que en los estados la agrupación de los trabajadores se consideró como una figura al margen de la norma, y no se puede hablar de la existencia de un desarrollo del sindicalismo y consecuentemente tampoco del derecho colectivo del trabajo; a pesar de que las motivaciones y preocupaciones de los trabajadores organizados legalmente hayan sido los promotores de la creación de figuras de previsión social.

1.6. Principios democráticos que rigen los sindicatos

El Artículo número 207 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “Los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona.

Sin embargo, cuando el voto secreto no sea practicable por razón de analfabetismo u otra circunstancia muy calificada, pueden tomarse las decisiones por votación nominal y, en los casos excepcionales en que se trate de asuntos de mera



tramitación, es lícito adoptar cualesquiera otros sistemas de votación rápidos y eficientes que sean compatibles con los principios democráticos.

En el caso de que algún miembro del sindicato ocupara algún cargo político remunerado procederá la suspensión total de la relación de trabajo mientras dure dicha circunstancia”.

1.7. Diversas formas de regir el sindicalismo

A raíz de la separación entre el trabajo y la propiedad de los instrumentos de producción, comienza originalmente para los países desarrollados; la necesidad de buscar los medios de manejar las demandas de la clase trabajadora.

“Una vez que la existencia del sindicalismo es un fenómeno que no puede ignorarse, y que el derecho de los trabajadores para organizarse y participar activamente en la regulación de condiciones de trabajo se va consolidando; los estados asumen distintas políticas para regir a los sindicatos”.⁹

Las diversas políticas que asumen los Estados para normar a los sindicatos dependen del desarrollo social alcanzado por cada país, y se tiene que tomar en cuenta que el desarrollo social no siempre es paralelo al desarrollo tecnológico. Existen determinadas formas orientadoras del nacimiento y de la conducción con la cual tienen que contar los sindicatos:

⁹ Echeverría. **Ob. Cit.**, pág. 55.



1.7.1. Sindicación obligatoria

La sindicación obligatoria es aquella en la cual el Estado permite que a través de la libre estipulación que llevan a cabo tanto los patronos como los trabajadores dentro de la empresa se establezcan los mecanismos que conducen a la mayoría de los trabajadores y que los mismos se incorporen a las organizaciones sindicales. Ello ocurre debido a la aceptación por parte de los patronos de las cláusulas de exclusión, a las cuales también se les denomina sindicales; siendo las mayormente conocidas las siguientes:

1.7.1.1. Cláusula de exclusión por separación

La cláusula de exclusión por separación es aquella existente debido a que los patronos y los trabajadores convienen en que si un trabajador es disciplinado bajo el mando de la organización sindical con la sanción de expulsión; entonces el mismo también tiene que ser separado de la institución.

1.7.1.2. Cláusula de exclusión de ingreso

Es la cláusula existente cuando tanto los patronos como los trabajadores establecen que para poder ingresar y posteriormente trabajar en una empresa o institución, el aspirante tiene que contar con la calidad de sindicalización; ya que en caso contrario no podrá ser contratado.



1.7.1.3. Cláusula de exclusión por preferencia

La cláusula de exclusión por preferencia es la existente cuando los patronos y los trabajadores pactan para los casos correspondientes a la promoción de los segundos para que si existiese igualdad de aptitud, antigüedad y capacidad en dos o en más trabajadores para poder optar a una nueva plaza; entonces el patrono tiene que preferir al que sea sindicalizado.

1.7.2. Sindicación vertical

La sindicación vertical es constitutiva de mecanismos legales violatorios de los principios laborales, de los cuales se fundamenta el Estado para la debida organización de los trabajadores debido a la existencia de ramas productivas; en los cuales el Organismo Ejecutivo se encarga de nombrar a los representantes sindicales de mayor rango jerárquico. De los gobiernos dictatoriales es propia la sindicación vertical, así como también de los gobiernos de facto.

1.7.3. Sindicación horizontal

La sindicación horizontal se califica como la mejor expresión de la democracia sindical, no únicamente debido a la igualdad jurídica en la cual se encuentran los miembros de los sindicatos entre sí, como de un sindicato a otro; o bien de los derechos de los sindicatos en relación a los organismos de los cuales son integrantes.



El hecho de que no exista jerarquía entre los sindicatos no les libera de las responsabilidades con las cuales cuentan en relación a las organizaciones filiales. La sociedad guatemalteca ha seguido una tradición orientada a la sindicación horizontal.

“En Guatemala las disposiciones sobre la voluntad del voto secreto y la decisión de las mayorías, así como la limitación de conceder privilegios permite establecer la sindicación horizontal del país”.¹⁰

1.7.4. Sindicación voluntaria

Consiste en el ámbito formal, y se utiliza como una contrapartida de la sindicación obligatoria, y a través de la misma los estados proyectan la existencia de una política en la cual la decisión de formar parte de un sindicato queda a la voluntad que tengan los trabajadores o bien los patronos.

“La legislación guatemalteca sigue esta corriente cuando limita a las partes la posibilidad de estipular alguna cláusula de exclusión de ingreso, y prohíbe a los patronos obligar a los trabajadores a retirarse del sindicato”.¹¹

¹⁰ **ibid**, pág. 56.

¹¹ **ibid**, pág. 57.



1.7.5. Sindicación única

La sindicación única es aquella que se regula para propiciar la existencia de un único sindicato por industria, por región determinada, por rama económica; por empresa o bien por centro de producción determinado.

“Cuando la sindicación única va encaminada a producir la centralización de los sindicatos por industria, por rama de producción, o por región determinada, es porque el Estado trata de tener un control de la fuerza sindical, y lo logra creando el órgano máximo de los sindicatos donde establece la estructura de dicho órgano; lo cual es contrario a la libre determinación sindical. Cuando va encaminada a limitar la coexistencia de más producción, buscará motivos para limitar la autorización de un sindicato cuando otro ya exista dentro de esa empresa”.¹²

1.7.6. Sindicación libre

La sindicación libre o plural como también se le denomina es aquella relativa a la conformación de tantos sindicatos como número de intereses para la conformación de los mismos.

¹² *Ibid*, pág. 58



1.8. Prohibición a los sindicatos

El Artículo número 208 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “Se prohíbe a los sindicatos conceder privilegios especiales a sus fundadores, personeros ejecutivos o consultores, sea por razón de edad, sexo, antigüedad u otra circunstancia, salvo las ventajas que sean inherentes al correcto desempeño de cargos sindicales”.

1.9. Inamovilidad de los trabajadores

El Artículo número 209 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en sus dos primeros párrafos que: “Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.

Si se incumpliere con lo establecido en este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo además para los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. Si el patrono persiste en



esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa ocurrida”.

1.10. Actividades de los sindicatos

El Artículo número 214 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “Son actividades de los sindicatos:

- a) Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa. Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos, salvo lo expresado en los artículos 374, 375 y 376 de este Código.
- b) Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley;
- c) Velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal;
- d) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de asistencia y previsión social. Tiendas de artículos de consumo y



aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo. Las que para su funcionamiento serán debidamente reglamentadas y actuarán con la personalidad jurídica de la entidad sindical; y

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

1.11. Clasificación de los sindicatos

El Artículo número 215 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “Los sindicatos se clasifican por su naturaleza en urbanos y campesinos y en:

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



- c) De industria, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad”.

1.12. Miembros de un sindicato

El Artículo número 212 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “Todo trabajador que tenga catorce años o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo.

Ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente.

No es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono. La determinación de todos estos casos de excepción se debe hacer en los respectivos estatutos, atendiendo únicamente a la naturaleza de los puestos que se excluyan y no a las personas. Dichas excepciones no deben aprobarse sin el visto bueno de la Inspección General de Trabajo”.

1.13. Penas imponibles a los sindicatos



El Artículo número 213 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “Son penas imponibles a los sindicatos:

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

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

CAPÍTULO II



2. La constitución de sindicatos en Guatemala

Es imprescindible tener conocimiento que en la mayoría de ocasiones los sindicatos se constituyen clandestinamente, y ello no debido a que los mismos sean ilícitos sino que por el concepto patronal tan arraigado, el cual considera a los líderes de los trabajadores como los portavoces de exigencias de la clase trabajadora sin el debido aprecio de aspectos positivos que puedan derivarse en tener bien organizados a los trabajadores.

Es bastante común que quienes promuevan la formación del sindicato previamente hayan con anterioridad tenido relación con otras organizaciones previamente constituidas o que busquen el asesoramiento de un profesional del derecho.

La legislación guatemalteca no permite que las personas que no hayan nacido en Guatemala constituyan un sindicato. También regula que aún cuando los menores de dieciocho años, mayores de catorce, pueden formar parte de un sindicato ya constituido, y en el momento de su constitución solamente los mayores de edad pueden comparecer.



Como requisito del sindicato que se está constituyendo en sociedad guatemalteca se necesita de la comparecencia de al menos veinte trabajadores pero cuando sean patronos quienes constituyen el sindicato basta con cinco patronos.

En relación a lo anteriormente anotado el Artículo número 216 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento por escrito de veinte o más trabajadores y para formar uno de patronos se necesita un mínimo de cinco patronos”.

El Artículo número 217 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Los sindicatos quedan facultados para iniciar sus actividades a partir del momento de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos. No obstante, antes de la respectiva inscripción, los sindicatos pueden:

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

La sesión en la cual se decide la constitución del sindicato es su primera Asamblea y la cual también se denomina Asamblea Constitutiva. Según lo establecido legalmente, lo acaecido en la reunión tiene que hacerse constar en acta, la cual tiene



que ser posteriormente firmada en cada uno de sus folios por la persona que haya sido electa como Secretario General y al final tiene que ir firmada por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional.

2.1. Procedimiento para la constitución de un sindicato

Con la finalidad de la obtención del reconocimiento de la personalidad jurídica de un sindicato, de la aprobación de sus estatutos y su posterior inscripción se tiene que observar el siguiente procedimiento, el cual se encuentra debidamente regulado en el Código de Trabajo vigente en Guatemala en el Artículo número 218:

- a) Presentar solicitud escrita en papel simple directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de la autoridad de trabajo más próxima, dentro del plazo de veinte días contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato, en la cual debe señalarse lugar para recibir notificaciones;
- b) A la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos, firmados en cada uno de sus folios por el secretario general y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional;
- c) La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones leales. En caso afirmativo, dictará resolución favorable que debe contener el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, aprobación de sus estatutos y orden de su inscripción en el Registro



Público de Sindicatos. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de veinte días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción, deberá publicarse en forma gratuita la resolución que ordena su inscripción.

La Dirección General de Trabajo no puede negarse a resolver favorablemente la solicitud si se ha formulado conforme las disposiciones legales. Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud;

- d) La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones. En caso afirmativo, previo el visto bueno del Despacho Superior, procederá a realizar la inscripción del sindicato en el libro de personas jurídicas del registro público de sindicatos, con declaración expresa de que en la redacción de los estatutos se observó la legalidad respectiva. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de diez días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción deberá



publicarse en el diario oficial en forma gratuita un resumen de la resolución que aprobó los estatutos y reconoce la personalidad jurídica del sindicato.

Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud.

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

2.2. Requisitos de inscripción del sindicato

El Artículo número 219 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “El Departamento Administrativo de Trabajo debe llevar un registro público de sindicatos en el que han de inscribirse éstos, a cuyo efecto la respectiva inscripción debe contener, por lo menos, los siguientes datos:

- a) Número, lugar y fecha de la inscripción;
- b) Copia de los datos a que se refieren los incisos a) y b) del artículo 220;



- c) Copia de los estatutos del sindicato, o, en su caso, de sus reformas;
- d) Transcripción del acuerdo que otorgó la autorización de ley y la personalidad jurídica que ordenó dicha inscripción, o que, en su caso, aprobó las reformas de los estatutos.

Una vez inscrito el sindicato, el Departamento Administrativo de Trabajo debe enviar a sus personeros transcripción del acuerdo correspondiente y devolverles una copia de cada uno de los documentos presentados, de conformidad con el párrafo segundo del artículo 218, debidamente sellada y firmada en sus folios por el jefe respectivo, todo dentro del tercer día. Los correspondientes originales deben ser archivados.

En el mismo registro público de sindicatos deben inscribirse sin demora y conforme acaezcan los hechos respectivos, todos los datos importantes a que posteriormente de lugar el funcionamiento de cada sindicato como el resultado de su rendición periódica de cuentas, cambios en la integración de su Comité Ejecutivo o Consejo Consultivo, padrón anual de sus miembros, federación o confederación a que pertenezca, amonestaciones que le formulen las autoridades de trabajo y sanciones que le impongan.

Los casos de fusión y disolución dan lugar a la cancelación de la correspondiente inscripción”.



2.3. Requisitos del acta constitutiva

El acta constitutiva debe contar con los requisitos legales establecidos en el Artículo número 220 del Código de Trabajo vigente: "El acta constitutiva de un sindicato debe contener:

- a) Nombres y apellidos, profesión u oficio o actividad económica y número de las cédulas de vecindad de sus socios fundadores, así como expresión clara y precisa de que desean formar el sindicato;
- b) Nacionalidad y vecindad de los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo;
- c) Autorización a los miembros del Comité Ejecutivo para aceptar, a juicio de ellos y en nombre del sindicato cualquiera reformas que indique el Departamento Administrativo de Trabajo o, en su caso, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y en general, para realizar los trámites a que se refiere el artículo 218; y
- d) Declaración clara y precisa de los miembros del Comité Ejecutivo Provisional indicando que son guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate de sindicatos de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. Así mismo pueden proporcionar cualesquiera otras informaciones que los interesados consideren conveniente".



2.4. Requisitos del estatuto de un sindicato

Los estatutos de un sindicato tienen que contener los requisitos estipulados en el Artículo número 221 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala “Los estatutos de un sindicato deben contener:

- a) Denominación y naturaleza que los distingan con claridad de otros;
- b) El objeto;
- c) El domicilio o vecindad y su dirección exacta;
- d) Los derechos y obligaciones de sus miembros. Los primeros no los pierde el trabajador por el sólo hecho de su cesantía obligada por un lapso no mayor de un año;
- e) La época y el procedimiento para nombrar el Comité Ejecutivo y al Consejo Consultivo;
- f) Las condiciones de admisión de nuevos miembros;
- g) La enumeración de las correcciones disciplinarias y las causas y procedimientos para imponer estas últimas así como para acordar la expulsión de algunos de sus miembros;



- h) El monto de las cuotas ordinarias y el límite máximo, en cuanto al número de veces que se pueden exigir cada año y en cuanto a la suma que se puede pedir, de las cuotas extraordinarias; la forma de pago de unas y otras; las reglas a que deben sujetarse las erogaciones y la determinación exacta de los porcentajes a que se van a destinar los ingresos respectivos de conformidad con las funciones propias de cada sindicato.

Los gastos de administración deben fijarse en un porcentaje razonable y debe denegarse la inscripción, autorización y concesión de la personalidad jurídica de un sindicato que no determina dicho porcentaje o que los haga en forma excesivamente amplia;

- i) La época y procedimientos para la celebración de las asambleas generales, sean ordinarias o extraordinarias, así como los requisitos de publicidad escrita a que debe someterse cada convocatoria.

Las asambleas generales ordinarias o extraordinarias pueden celebrarse válidamente con la asistencia de la mitad más uno del total de miembros inscritos, pero si por cualquier motivo no hay quórum, los asistentes pueden acordar la convocatoria para nueva reunión dentro de los diez días siguientes, la que ha de verificarse legalmente con el número de miembros que a ella concurran. No es lícita la representación de unos miembros por otros en las asambleas generales, salvo aquellas representaciones desempeñadas por



delegados de sindicatos que por su naturaleza tengan departamentales o subsecciones municipales;

- j) La época y forma de presentación y justificación de cuentas, cuya revisión estará a cargo de una comisión específica compuesta por tres miembros electos en Asamblea General o por quien ésta determine;
- k) Los procedimientos para efectuar la liquidación del sindicato, en caso de disolución voluntaria o no; y
- l) Todas las otras normas que se consideren convenientes para la buena organización, dirección y administración del sindicato”.

2.5. Órganos del sindicato

Dentro de la legislación de Guatemala son tres los órganos que de manera obligatoria tiene que considerar un sindicato en el momento de su constitución, lo cual no impide que derivado de la naturaleza de la empresa o de la institución dentro de la cual se conforma el sindicato, o bien por la rama industrial que cubra, pueda darse la formación de otros órganos coadyuvantes, los cuales se conforman para contar con un mejor despliegue de la actividad que se tiene que llevar a cabo; o bien sea para la creación de un mejor consenso cuando se trata lo referente a asuntos de interés de todos o de la mayor parte de los trabajadores. Pero, tres son los órganos imprescindibles, siendo los mismos los que se explican seguidamente:



2.5.1. La Asamblea General

“Las agrupaciones humanas que tienen por objeto reunir y unificar voluntades para proponer y promover cambios dentro de la sociedad, se dividen en organizaciones de masas y organizaciones de cuadros. Estos últimos son aquellos en que las decisiones son tomadas por la generalidad de integrantes en forma directa, y que si se aceptan casos de representación es en casos muy especiales y en forma muy limitada. Que el órgano que tiene la representatividad es un mero ejecutor de las decisiones de al asamblea general compuesta por la totalidad de los miembros del sindicato, o la proporción que permita la ley”.¹³

En Guatemala los sindicatos son el típico prototipo de las organizaciones de cuadros explicados en la cita anterior de la presente tesis, debido a que los mismos se rigen debido a la voluntad de las mayorías y el órgano que cuenta con la representación leal de la organización no lleva a cabo sus actuaciones por dirección propia sino que por encargo de cumplir y ejecutar las órdenes de la Asamblea General. También la representación de las asambleas se ve limitada.

Dichas condiciones legales anotadas en el párrafo anterior le otorgan a la Asamblea General Ordinaria o Extraordinaria el carácter de órgano supremo del sindicato con la atribución de disponer la política que el sindicato tiene que seguir. A pesar de que las normas de trabajo no lo establezcan cuando se reúne la totalidad de los afiliados al sindicato se trata de una asamblea totalitaria; pero cuando no existe la

¹³ *Ibid*, pág. 65.



posibilidad de la reunión del total de afiliados al sindicato, la legislación vigente en Guatemala determina una proporción mínima de afiliados que tienen que encontrarse presentes para poder darle validez a la debida realización de la asamblea.

El Artículo número 222 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Son atribuciones exclusivas de la Asamblea General:

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

Dichos miembros sólo pueden volver a ser electos para desempeñar el mismo puesto, después de haber transcurrido dos períodos entre aquel en que cesaron y en el que resultaren nuevamente electos.

Sin embargo, tratándose de sindicatos integrados con escaso número de afiliados la reelección de los miembros del Comité Ejecutivo o del Consejo Consultivo para el mismo cargo si es permitida, cuando medie alguna de las dos circunstancias siguientes, que deben ser debidamente aprobadas:

- 1) Que dentro del total de afiliados al sindicato no haya un número suficiente que lleve las calidades que este Código requiere para poder ser miembro del Comité Ejecutivo o del Consejo Consultivo; y



- 2) Que por el escaso número de afiliados al sindicato, forzosamente deba reelegirse uno o más miembros para poder integrar tales organismos.
- b) Remover total o parcialmente a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo, cuando así lo ameriten las circunstancias y de acuerdo con los estatutos;
 - c) Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos;
 - d) Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato. El Comité Ejecutivo puede celebrar ad referendum esos contratos, pactos o convenios y puede también aprobarlos en definitiva, siempre que la asamblea general lo haya autorizado en forma expresa y limitativa para cada caso;
 - e) Fijar las cuotas extraordinarias;
 - f) Decidir el ir o no ir a la huelga, una vez declarada legal o justa, en su caso, por el tribunal competente;
 - g) Acordar la fusión con otro u otros sindicatos y resolver en definitiva si el sindicato debe adherirse a una federación o separarse de ella;



- h) Aprobar o improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarle cada año el Comité Ejecutivo e introducirles las modificaciones que juzgue convenientes;
- i) Aprobar o improbar la rendición de cuentas que debe presentarle el Comité Ejecutivo y dictar las medidas necesarias para corregir los errores o deficiencias que se comprueben;
- j) Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien quetzales;
- k) Acordar, por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato, la expulsión de aquellos asociados que se hagan acreedores a esa medida;
- l) Cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos o este Código o sus reglamentos o que sean propias de su carácter de suprema autoridad directa del sindicato; y
- m) Las resoluciones relativas a los asuntos contemplados en este artículo deberán acordarse con el voto favorable de la mitad más uno de los afiliados que integran el quórum de la Asamblea respectiva, salvo lo relativo a los incisos b) y c) de este artículo en los que se requiere el voto favorable de las dos terceras partes de dicha Asamblea”.



2.5.2. El Comité Ejecutivo

El Comité Ejecutivo es el órgano que tiene a su cargo ejecutar y cumplir con los mandatos de la Asamblea General, de los estatutos y de las disposiciones legales. Los miembros del mismo tienen que ser guatemaltecos de origen, trabajadores de la empresa cuando se refiera a un sindicato de dicha naturaleza, o llevar a cabo la profesión u oficio; o la actividad económica de la cual se trate cuando sea el caso de un sindicato independiente o gremial.

“El conjunto de miembros del Comité Ejecutivo tiene la representación del sindicato, pero puede delegarla en uno o varios miembros de dicho órgano; dicha representación no puede delegarse en tercera persona”.¹⁴

Las obligaciones que han contraído los representantes del sindicato, obligan al mismo a que los personeros del sindicato actúen según lo dispuesto legalmente. En los casos en los cuales los personeros del sindicato no estén dentro del ámbito legal son responsables solidariamente con el sindicato y con terceras personas. Dicha responsabilidad solidaria anotada admite prueba en contrario.

“El Fuero Sindical representa la garantía que los poderes públicos otorgan a los trabajadores que actuando en cargos directivos o representativos, de sindicatos legalmente constituidos, necesitan, por razón del contrato de trabajo que los vincula a

¹⁴ *Ibid*, pág. 66.



un empresario o patrono, una protección suficiente para el ejercicio de su actividad sindical”.¹⁵

La legislación guatemalteca determina que los miembros el Comité Ejecutivo cuentan con inamovilidad en sus labores durante el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses posteriormente al cese del desempeño de los mismos y tampoco pueden ser despedidos durante el tiempo referido a menos que los mismos incurran en causa justa de despido debidamente demostrada por un Juzgado de Trabajo competente.

El Artículo número 223 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “El funcionamiento e integración del Comité Ejecutivo se rige por estas reglas:

- a) Es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea General que consten en el libro de actas y acuerdos y lo que exijan los estatutos o las disposiciones legales. Sus funciones son, en consecuencia, puramente ejecutivas y no les dan derecho a sus miembros para arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas;
- b) Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate del sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o

¹⁵ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico**, pág. 229.



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

- c) El número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres;
- d) Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente.

El beneficio que se establece en este inciso corresponde igualmente a todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional de un sindicato en vías de organización. Para tener derecho al mismo deben de dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio;

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



Dicha delegación es revocable en cualquier momento y su revocación se produce mediante certificación del acuerdo respectivo, firmado por la mayoría absoluta de los miembros del Comité Ejecutivo y por el jefe del Departamento Administrativo de Trabajo, en su defecto por un Inspector de Trabajo.

Ni los comités ejecutivos, ni sus miembros integrante como tales pueden delegar representación del sindicato, en todo o en parte, ni sus atribuciones, a terceras personas por medio de mandatos o en cualquier forma;

- f) Las obligaciones civiles contraídas por el Comité Ejecutivo en nombre del sindicato obliga a éste, siempre que aquéllos hayan actuado dentro de sus atribuciones legales;
- g) Es responsable para con el sindicato y para con terceras personas en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el derecho común. Esta responsabilidad es solidaria entre todos los miembros del Comité Ejecutivo, a menos que conste fehacientemente en el libro de actas que alguno de ellos, en el caso de que se trate, emitió su voto en contrario;
- h) Puede representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico y social siempre que dichos miembros lo soliciten expresamente; e



- i) Está obligado a rendir a la Asamblea General, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de los fondos y remitir copia del respectivo informe, firmada por todos sus miembros, al Departamento Administrativo de Trabajo, así como los documentos o comprobantes que lo acompañen. Igualmente debe transcribir al mismo Departamento la resolución que dice la Asamblea General sobre la rendición de cuentas, todo dentro de los tres días siguientes a la fecha de aquélla.

2.5.3. Consejo Consultivo

El Consejo Consultivo es el órgano encargado de darle apoyo jurídico y estratégico a la Asamblea General y al Comité Ejecutivo, por lo que al mismo tienen que encontrarse integrados los trabajadores que cuenten con la mayor experiencia en la realización de las actividades del sindicato, ya sea por tratarse de los fundadores de la organización o de los sujetos que con anterioridad hayan desempeñado cargos en el Comité Ejecutivo.

Legalmente no se determina el número máximo o mínimo de miembros que pueden formar parte del Consejo Consultivo, pero en Guatemala, se cuenta la costumbre de que sean tres personas, pero pueden ser más debido a que no existe limitación alguna.



2.6. Obligaciones del sindicato

El Artículo número 225 del Código de Trabajo del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "Son obligaciones de los sindicatos:

- a) Llevar los siguientes libros, debidamente sellados y autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo: de actas y acuerdos de la Asamblea General, de actas y acuerdos del Comité Ejecutivo, de registro de socios y de contabilidad de ingresos y egresos;
- b) Extender recibo de toda cuota o cualquier otro ingreso. Los talonarios respectivos deben estar sellados y autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo;
- c) Proporcionar los informes que soliciten las autoridades de trabajo siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos y no a la des sus miembros en lo personal;
- d) Comunicar al Departamento Administrativo de Trabajo, dentro de los diez días siguientes a la respectiva elección, los cambios ocurridos en su Comité Ejecutivo o Consejo Consultivo.
- e) Enviar anualmente al mismo Departamento un padrón de todos sus miembros, que debe incluir sus nombres y apellidos, número de sus cédulas de vecindad y



sus correspondientes profesiones u oficios o, si se trata de sindicatos patronales de la naturaleza de las actividades económicas que como tales desempeñen;

- f) Solicitar al expresado Departamento, dentro de los quince días siguientes a la celebración de la Asamblea General que acordó reformar los estatutos, que se aprueben las enmiendas a los mismos que sean procedentes; y
- g) Publicar cada año en el Diario Oficial un estado contable y financiero de su situación, que comprenda con la debida especificación el activo y pasivo del sindicato".

2.7. El respeto de los sindicatos

Según la legislación de Guatemala los sindicatos tienen que encontrarse regidos bajo los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona, y únicamente por analfabetismo o bien por la existencia de alguna otra causa muy calificada; se pueden tomar las decisiones por votación nominal. Dentro de la organización sindical no se permiten las ventajas salariales o los privilegios a sus miembros.



2.8. Disolución del sindicato

La disolución del sindicato es constitutiva de su desintegración como organización humana y de la anulación de su registro como persona jurídica, o sea es el fenecimiento del sindicato.

La disolución puede ser consecuencia de una acción judicial, para sancionar la conducta desobligada o para castigar las transgresiones legales hechas en su nombre. Dicha acción también puede ser proveniente de los miembros mismos del sindicato debiendo cumplir con los requisitos y procedimientos establecidos legalmente dentro de la organización. El trámite comienza a través de la presentación de la solicitud, con copia del acta en la cual se acordó la decisión y la Dirección General de Trabajo tiene que ~~hacer~~ ^{hacer} pública la solicitud en el Diario Oficial, para el establecimiento de que no existe oposición alguna; y si la misma no existiere procede entonces la cancelación de conformidad con el trámite dispuesto por la ley.

El Artículo número 226 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "A instancia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben declarar disueltos a los sindicatos a quienes se les pruebe en juicio:

- a) Que se ponen al servicio de intereses extranjeros contrarios a los de Guatemala, que inician o fomentan luchas religiosas o raciales, que mantienen actividades antagónicas al régimen democrático que establece la Constitución, que



obedecen consignas de carácter internacional contrarias a dicho réimen o que en alguna otra forma violan la disposición del artículo 206 que les ordena concretar sus actividades al fomento y protección de sus intereses económicos y sociales comunes a sus miembros.

- b) Que ejercen el comercio o la industria con ánimo de lucro o que utilizan directamente o por medio de otra persona los beneficios de su personalidad jurídica y las franquicias fiscales que el presente Código les concede, para establecer o mantener expendios de bebidas alcohólicas, salas de juegos prohibidos u otras actividades reñidas con los fines sindicales; o
- c) Que usan de violencia manifiesta sobre otras personas para obligarlas a ingresar a ellos o para impedirles su legítimo trabajo; o que fomentan actos delictuosos contra las personas o propiedades; o que maliciosamente suministran datos falsos a las autoridades de trabajo.

En los casos que prevé este último inciso queda a salvo la acción que cualquier perjudicado entable para que se apliquen a los que resulten culpables las sanciones penales correspondientes”.

“Sea porque la disolución provenga de una resolución judicial impuesta como sanción, o porque los propios miembros del sindicato han decidido disolver el sindicato



como una autodisolución, la Dirección General de Trabajo debe nombrar una comisión liquidadora que procederá conforme la ley”.¹⁶

El Artículo número 227 del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe solicitar ante los Tribunales de Trabajo la disolución de los sindicatos, en los siguientes casos:

- a) Cuando tengan un número de asociados inferior al número legal;
- b) Cuando no cumplan alguna de las obligaciones que determina el artículo 225; y
- c) Cuando no se ajusten a lo dispuesto por los incisos c) o i) del artículo 223.

En todos estos casos, es necesario que la Inspección General de Trabajo les formula previamente un apercibimiento escrito y que les conceda para subsanar la omisión que concretamente se les señale un término improrrogable de quince días”.

El Código de Trabajo Decreto número 1441 en el Artículo número 228 regula: “Los sindicatos pueden acordar su disolución cuando así lo resuelvan las dos terceras partes del total de sus miembros.

¹⁶ Echeverría. **Ob. Cit.**, pág. 70.



En este caso, la disolución debe ser comunicada por el Comité Ejecutivo al Departamento Administrativo de Trabajo, junto con una copia del acta en que se acordó la disolución, debidamente firmada por todos sus miembros. En cuanto ese Departamento reciba dichos documentos debe ordenar la publicación de un resumen del acta por tres veces consecutivas en el Diario Oficial y si después de quince días contados a partir de la aparición del último aviso no surge oposición o reclamación, debe proceder sin más trámite a hacer la cancelación respectiva”.

La citada norma en el Artículo número 229 regula que: “En todo caso de disolución corresponde al Departamento Administrativo de Trabajo nombrar una junta liquidadora, integrada por un inspector de trabajo y dos personas honorables, escogidas entre trabajadores o patronos, según el caso.

Dicha junta liquidadora ha de actuar como mandataria del sindicato disuelto y debe seguir para llenar su cometido, el procedimiento que indiquen los estatutos, los cuales pueden autorizar al Departamento Administrativo de Trabajo a que indique en estos casos, al que crea conveniente u ordenar que se aplique el que establezcan las leyes comunes, en lo que sea posible”.

También, el Artículo número 230 de la citada norma regula que: “Son nulos ipso jure los actos o contratos celebrados o ejecutados por el sindicato después de disuelto, salvo los que se refieran exclusivamente a su liquidación.



Es entendido que aún después de disuelto un sindicato, se reputa existente en lo que afecte únicamente a su liquidación”.

2.9. Sanciones que pueden ser impuestas al sindicato

Con las penas de multa y de disolución puede ser sancionado un sindicato. En el caso de multa la misma tiene que ser impuesta mediante la vía administrativa, cuando la comisión de la falta haya sido debidamente establecida y es al Inspector General de Trabajo a quien le corresponde su imposición. Cuando existe disolución, solamente procede mediante la vía judicial, formando parte en dichos procesos el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien es el encargado de la promoción de que dichas acciones sean las mismas por incumplimiento de obligaciones o bien por la comisión de actos reñidos con las normas jurídicas vigentes en Guatemala.

2.10. Fusión sindical

Es la figura jurídica a través de la cual dos o más sindicatos se integran en uno mismo, eliminándose con ello las personalidades jurídicas de los sindicatos que se fusionaron, teniendo que cancelar todas las inscripciones de los sindicatos que se encuentren fusionados.



“El proceso de fusión debe cumplir con los requisitos obligados para la constitución de un sindicato, y mientras las autoridades de trabajo no hayan autorizado la fusión cada sindicato conserva su personalidad jurídica”.¹⁷

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo número 232 regula: “Dos o más sindicatos de la misma naturaleza pueden fusionarse para formar uno sólo, en cuyo caso se debe proceder de conformidad con los artículos 216 párrafo segundo 217 y 218.

Si la fusión se declara procedente, el acuerdo respectivo debe ordenar la cancelación de las inscripciones de los sindicatos fusionados y de sus correspondientes personalidades jurídicas. Mientras eso no ocurra, los sindicatos de que se trate conservan dichas personalidades y pueden dejar sin efecto el convenio de fusión”.

2.11. La federación y confederación sindical

La federación sindical consiste en la asociación de organizaciones sindicales en una persona jurídica en la cual sus afiliados solamente pueden ser sindicatos. En la misma cada sindicato conserva su personalidad propia y además actúa como un afiliado más de la federación, sometiéndose a la observancia de los estatutos de la federación. La confederación constituye una asociación de federaciones sindicales, en la cual sus afiliados solamente pueden ser federaciones sindicales.

¹⁷ *Ibid*, pág. 71.



El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo número 233 regula: “Cuatro o más sindicatos de trabajadores o de patronos pueden formar una federación y cuatro o más federaciones de aquellos o de éstos, pueden formar una Confederación.

Las federaciones y confederaciones pueden ser de carácter nacional, regional o por ramas de la producción y se rigen por las disposiciones de este título en todo lo que le sea aplicable.

El acta constitutiva de las federaciones y confederaciones debe expresar, además de lo que indican los incisos b), c) y d) del artículo 220, los nombres y domicilios o vecindarios de todos los sindicatos fundadores que las integran así como el número de inscripción de los mismos y sus estatutos, fuera de lo que ordena el artículo 221, deben determinar la forma en que los sindicatos que los componen van a estar representados en sus asambleas generales”.

2.12. La participación sindical en el ente rector de las regulaciones laborales

Con la constitución de la Asociación Internacional para la protección de los trabajadores, la cual posteriormente se constituyó en la Organización Internacional del Trabajo, se puede notar claramente que dichas organizaciones se encuentran constituidas esencialmente por trabajadores, los cuales tienen la finalidad de promover el bienestar de los empleados mediante el impulso de la regulación de mejores condiciones laborales. Pero, la Organización Internacional del Trabajo es una



institución interestatal creada para alcanzar la paz y mejorar las condiciones de trabajo así como su integración tripartita.

2.13. Legislación de la participación sindical

La legislación vigente en Guatemala determina como una de las actividades de los sindicatos, la de participación dentro de los organismos que les permita la ley. “El derecho internacional aplicable establece que las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores”.¹⁸

¹⁸ **Ibid**, pág. 76.





CAPÍTULO III

3. El movimiento sindical y las relaciones laborales

El sindicalismo desde sus comienzos, así como también durante su difícil desarrollo ha buscado incipientes procesos unitarios tanto nacionales como internacionales para el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y el fortalecimiento de sus luchas por alcanzar la justicia social en Guatemala.

El mismo se encara de concretar en diversos momentos históricos acciones unitarias, así como también programáticas. A pesar de que existen dificultades, es claro el interés de los obreros de compartir sus experiencias desde los comienzos de la Revolución Industrial, y que refleja el duro proceso de solidaridad y de unidad entre los trabajadores, o sea la vocación natural existente del movimiento obrero a internacionalizar sus valores, objetivos; principios y fines.

Los sindicatos se han fortalecido entre las diversas organizaciones, concretándose de primero en un apoyo solidario y moral, después en material legal y económico. Las diversas actividades llevadas a cabo por las organizaciones se han encontrado influenciadas por las corrientes de pensamiento económico y político, generando con ello profundas diferencias entre nacionales e internacionales.

“Aunque la clase obrera alcanzó la madurez organizativa en el período de 1880 a 1914, a raíz del desarrollo capitalista fabril y estimulada ante la necesidad imperante de



la constitución de instancias pertenecientes a trabajadores que se pronunciaran por los problemas existentes, existen tres antecedentes de importancia que acompañan hasta nuestra época las estructuras del movimiento sindical, siendo los mismos:

El primer antecedente se refiere al resultado de la transición del sistema de producción, que provocó la acumulación originaria de capital, que en otras palabras podemos denominar precapitalismo, lo cual ocasionó profundos cambios sociales, creando un nuevo mercado de trabajo con grandes grupos de personas que emigraron del campo a la ciudad formando ejércitos de trabajadores asalariados, con extensas jornadas de trabajo insalubre, sin garantía; con niños y mujeres trabajando. Es el incipiente capitalismo difundido por la iglesia católica.

El segundo, es el pensamiento económico internacionalizado como resultado de los cambios en la organización social y la creación de clases sociales, que generó conflictos entre sí, proponiendo la creación de un sistema de producción socialista. Años después es proclamado el manifiesto comunista con una dimensión mundial; la que influye fuertemente en nuevas concepciones y objetivos sindicales.

Y tercero, la Iglesia Católica reacciona ante estos cambios y cuestiona el capitalismo inhumano, que atenta contra el hombre que es hecho a semejanza de Dios y que, además, contraviene fuertemente a la doctrina de la iglesia católica".¹⁹

¹⁹ Derecho colectivo del trabajo, pág. 20.



3.1. Influencia del pensamiento

Las influencias liberales, marxistas y social cristianas alimentaron las diversas formas de accionar las organizaciones obreras, constituyéndose la Asociación Internacional de Trabajadores (A.I.T.), conocida como la primera internacional sindical, la cual permitió la vinculación entre los trabajadores organizados y los partidos políticos de obreros, teniendo entre sus características ideológicas la lucha de clases en el campo sindical o político.

“Con estos antecedentes se puede observar en el movimiento sindical que ya existían en el mundo, tres diferentes concepciones de cómo construir la sociedad siendo éstas: la social demócrata, la social cristiana y la marxista comunista”.²⁰

3.2. Movimiento sindical guatemalteco

En Guatemala la organización y actividad sindical comienza en el siglo diecinueve influenciada por partidos comunistas incipientes y clandestinos, orientados por la internacional comunista.

Con dichos acontecimientos se constituyen las organizaciones regionales. La recomposición de la estructura sindical de Guatemala es el reflejo de las estructuras mundiales, como consecuencia del desarrollo, crecimiento y debilidades de los sindicatos centrales.

²⁰ *Ibid*, pág. 21.



Durante el período comprendido de 1944 a 1954, el movimiento sindical alcanzó en Guatemala uno de sus momentos más brillantes, independientemente de la ideología existente. Es en el período anotado en donde las expresiones que han influenciado al pensamiento mundial obrero, en donde las características ideológicas y los objetivos alcanzan sus finalidades y realizaciones. También las corrientes ideológicas de los sindicatos se concretizan, no únicamente debido a la caída de dictaduras militares, sino también por el aparecimiento de nuevas conducciones políticas en la sociedad guatemalteca y la creación de modelos económicos que permitan el debido desarrollo.

Durante el Gobierno del general Jorge Ubico los sectores organizados de Guatemala se desarticulaban de manera violenta, logrando aglutinar de manera paulatina los grupos de oposición al Gobierno. La expresión organizativa para los obreros fueron las asociaciones con fines sociales.

Pocos meses antes de la renuncia del General anotado en el párrafo anterior, diversos sectores, entre ellos estudiantes universitarios, maestros y obreros urbanos constituyeron decisivos e importantes grupos de presión llevando a cabo innumerables movilizaciones, siendo sus demandas no solamente por reivindicaciones económicas y sociales, sino también políticas.

Dichas experiencias obreras con influencias de compañías tanto norteamericanas como guatemaltecas gozaron de excelentes privilegios. Con la euforia existente en la época, se reorganizan antiguas organizaciones. Los trabajadores



asalariados de las empresas norteamericanas, la Asociación Nacional de Maestros (ANM) y los gremios emplearon las instalaciones antiguas de la Federación Obrera de Guatemala (FOG) como punto para reunirse.

La Confederación de Trabajadores de Guatemala se constituyó el primero de octubre de 1944, y en la misma se aglutinaron diversas organizaciones tanto sindicales como gremiales que de manera reciente habían experimentado acciones por sus luchas reivindicativas contra el sistema, pregonando en sus postulados una participación totalmente gremial y apolítica.

“A pesar de que la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CTG) conformaba la primera organización clasista después de muchos años, en su interior se denotaban tres fracciones específicas:

- a) Las organizaciones que se definían como apolíticas, cuyo único objetivo era la unidad y lucha por mejores salarios;
- b) Los literarios, viejos dirigentes y grupos de movimiento anarquista, cuyas demandas eran beligerantes al capitalismo;
- c) Los claristas, también antiguos dirigentes de la Federación Obrera de Guatemala (FROG).²¹

²¹ *Ibid*, pág. 26.



El fraccionamiento de los obreros guatemaltecos debido a contradicciones de orden ideológicas, definió nuevamente la estructura sindical a partir de la Segunda Guerra Mundial.

Uno de los períodos más devastadores hacia el movimiento sindical guatemalteco se sitúa en los comienzos del año sesenta hasta el golpe de estado de marzo de 1982, en donde los sindicatos alcanzaron importantes espacios reivindicativos y políticos y en donde también existió una época de oscurantismo derivada de la violencia y cultura de terror dirigida a la dirigencia sindical y de trabajadores organizados.

A finales de los años noventa la complejidad en la estructura del movimiento sindical de Guatemala se refleja claramente en su relación por su naturaleza, entre rurales y urbanos, no siendo el último anotado el más predominante.

No puede argumentarse que exista una libertad de organización sindical en Guatemala o bien un debido desarrollo de la negociación colectiva. En la actualidad el movimiento sindical aún se encuentra legitimado con escenarios tanto nacionales como internacionales adversos, como grupo social de presión debilitado por varias razones:

- a) Una posición antisindical histórica del sector privado, muchas veces en complicidad de estructuras del Estado.



- b) Tácticas y estrategias antisindicales para debilitar o eliminar cualquier intento organizativo en las empresas.
- c) Cultura antisindical que se manifiesta en la raíz misma de la sociedad como lo es la familia, quienes desde esa relación adversan la participación de un miembro de la familia en actividades sindicales.
- d) Un conflicto armado interno que polarizó y confrontó a la sociedad guatemalteca afectando fuertemente a grupos organizados de la sociedad civil.
- e) Represión sistemática primero contra líderes sindicales y después hacia las organizaciones en su conjunto contribuyendo a la cultura de terror que vivió el país.
- f) Programas de Estabilización y Ajuste Económico del cual no existió una preparación sindical profesional, afectando considerablemente a la fuerza laboral formal y a los modelos organizativos tradicionales.
- g) Procesos de modernización del Estado, que incluyen además de la privatización de las empresas del Estado, una redefinición y reorganización administrativa, principalmente en el Ejecutivo, con el resultado de importante cantidad de trabajadores despedidos o anticipando sus sistemas provisionales, afectando a los sindicatos del sector público.



- h) Autoritarismo manifestado en el caciquismo sindical, con claras evidencias en algunas organizaciones sindicales de prácticas no democráticas.
- i) Ausencia de política sindical en los programas de formación y capacitación sindical, salvo algunas organizaciones que tienen bien estructurados sus programas de formación.
- j) Dispersión, atomización y muchas veces confrontación sindical que reflejan procesos unitarios abortados por disposiciones ideológicas o por protagonismos, a pesar de lo anterior, el proceso unitario lentamente comienza a mostrar evidencia que se consolida.
- k) Debilidad organizativa y poca incidencia política por una baja cobertura de afiliación, recursos económicos y preparación de cuadros sindicales.
- l) Posibles acciones para neutralizar el movimiento sindical por parte del Gobierno”.²²

Debido a lo anotado en la anterior cita, el movimiento sindical se encuentra en la actualidad en una etapa de reorganización positiva en los sindicatos activos, y de manera principal en el sector público, el cual a pesar de una fase crítica derivada de los efectos de la modernización del Estado se encuentra superando los procesos de privatización y de reorganización administrativa.

²² *Ibid*, pág. 30.



El desarrollo de la negociación colectiva en Guatemala se tiene que analizar desde la composición del movimiento sindical. La política sindical de dichas organizaciones, es la reivindicación de sus espacios en la actividad económica en la cual se desarrollan y en la búsqueda de servicios para quienes se encuentran afiliados; siendo sus contrapartes por lo general las instituciones autónomas del Estado.

3.3. Las relaciones de trabajo en el mercado laboral

Debido a los repentinos cambios tecnológicos, a los procesos de estabilización y a los ajustes económicos, así como también a las reformas del Estado guatemalteco, las cuales llevan implícita las privatizaciones, han presionado de manera constante las relaciones de trabajo dentro de un contexto denominado mercado laboral; siendo los países en desarrollo los mayoritariamente afectados.

“El mercado laboral debe entenderse como la realidad sociolaboral de una relación activa, dinámica y permanente del sector productivo; se encuentra íntimamente interactuando en el empleo, salarios, seguridad social, educación, formación profesional, capacitación, derechos laborales y sociales, vinculando a la oferta y demanda de bienes y servicios”.²³

Consecuentemente, se tienen que comprender las medidas que se encarguen de garantizar o crear empleos permanentes en las mejores condiciones posibles, absorbiendo el crecimiento demográfico, y tomando en cuenta las experiencias, la

²³ *Ibid*, pág. 32.



educación, formación, capacitación y oportunidades del ser humano, los abarcan la incorporación laboral femenina, así como también las garantías laborales y sociales mínimas del país, aplicando todas las acciones necesarias y pertinentes para reducir y eliminar el desempleo. Debido a ello, el mercado laboral se encuentra íntimamente relacionado con el crecimiento económico, con el desarrollo social y con la demanda de bienes y servicios de una economía globalizada.

La esencia del desarrollo del mercado laboral guatemalteco se concretiza en las relaciones de trabajo como una dinámica permanente y de la relación desigual existente entre los empleadores, los trabajadores y el Estado guatemalteco; dentro de un marco de derechos y de obligaciones sociales y laborales entre las partes.

3.4. Política social

Las políticas sociales tienen que formar parte de los programas macroeconómicos de Guatemala. Las políticas relacionadas con el crecimiento económico no solamente tienen que encargarse de la determinación del sector de la economía que creció, que se estancó o desaceleró o bien de que políticas serán propuestas para el mejoramiento o el reencauce de la economía; sino que también para valorar los efectos positivos o negativos existentes.

En las últimas décadas, los programas relacionados con la estabilización y con el ajuste económico han sido las líneas de conexión de las políticas macroeconómicas, siendo los aspectos sociales relegados, revirtiéndose los mismos en un crecimiento



desmedido de la pobreza, de la precarización del sueldo; de la existencia del trabajo informal y de un desempleo en aumento.

“Los procesos de privatización denominados por la modernización del Estado como la desincorporación de las empresas del Estado, se convirtieron en políticas coyunturales que no han tenido los efectos positivos anunciados por sus ejecutores, más bien, se encuentran en las relaciones laborales en el Estado cambios negativos sustanciales que afectaron a los trabajadores por el desempleo que generó y en la prestación de bienes y servicios públicos para la población”.²⁴

La sociedad guatemalteca ha mantenido un crecimiento económico durante los últimos años, pero no se han creado ni desarrollado políticas laborales y sociales, a excepción de la Firma de los Acuerdos de Paz. Al contrario, en la actualidad se ha tratado de modificar y eliminar las pocas garantías sociales con las cuales cuenta el país.

Debido a la ausencia existente de dichas políticas tanto sociales como laborales, es de importancia promover iniciativas regionales y globales en el marco de los procesos de integración y globalización económica una serie de garantías laborales.

²⁴ **Ibid.**



3.5. La construcción del diálogo social en Guatemala

Para Guatemala comenzó una nueva etapa histórica y política el veintinueve de diciembre de 1996, concluyéndose en dicha fecha un episodio oscuro que polarizó y confrontó la sociedad guatemalteca, abriéndose la posibilidad de un nuevo contrato social, siendo el mismo la herramienta necesaria mediante los Acuerdos para la construcción de una Paz, firme y duradera.

Los Acuerdos de Paz permiten mediante su cumplimiento el fortalecimiento del Estado de Derecho, así como también los mismos aportan los insumos para un proyecto de nación. En su proceso de negociación han generado expectativas en la sociedad civil de Guatemala.

Es bastante difícil el camino por recorrer para la consolidación del Estado de derecho y el debido cumplimiento de los compromisos en los Acuerdos de Paz como herramienta indispensable para la adecuada construcción del diálogo social.



CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico y doctrinario de las limitaciones sindicales en la legislación laboral de Guatemala

La activa vida sindical da a conocer la importancia de que no existan limitaciones en los espacios de libertades públicas que permitan la acción y el ejercicio del derecho a la libre expresión, ya que dichos espacios se ven continuamente amenazados por despidos arbitrarios, de amenazas de muerte y atentados contra la vida.

El derecho del trabajo es una rama autónoma y diferenciada de la ciencia jurídica la cual surgió para disciplinar las relaciones de la prestación subordinada y retribuida del trabajo. El mismo ha recibido distintas denominaciones desde mediados del siglo veinte hasta la época contemporánea en la cual se consolida como núcleo de la doctrina y sistema de norma positiva.

También, se le ha considerado al derecho laboral como el conjunto de las normas y de los principios teóricos reguladores de las relaciones jurídicas entre trabajadores y empleadores y de los mismos con el Estado guatemalteco, originando por una prestación voluntaria, subordinada y retribuida de la actividad humana; para la producción de bienes y servicios.

El autor Luis Fernández Molina señala que: “De acuerdo a la literatura laboral, del conjunto de nombres con que se le conoce a la terminología más adecuada es el



derecho laboral o derecho del trabajo, ya que antes tenía varias denominaciones como derecho social, legislación social, derecho industrial, legislación industrial y legislación laboral”.²⁵

El derecho del trabajo se formuló con la finalidad específica del mantenimiento de la armonía en las relaciones existentes tanto entre los trabajadores como entre los empleadores, o sea entre quien otorga su fuerza de trabajo y de quien obtiene un determinado beneficio del mismo. Para alcanzar dicha finalidad, el medio o el instrumento que es el derecho del trabajo, se tiene que nutrir de principios que tienen que darle forma a la estructura intrínseca, la cual debe ser congruente con su razón de ser y con los cuales se tiene que identificar de manera plena en todas sus manifestaciones.

4.1. Definición de sindicato

El autor Mario de la Cueva define un sindicato como: “Asociación de trabajadores cuyo fin es mejorar las condiciones económicas y sociales de éstos. El sindicato representa los intereses de sus afiliados, negociando con el empresario los incrementos salariales y las condiciones laborales durante la negociación colectiva. Si no es posible llegar a un acuerdo, el sindicato podrá convocar una huelga o llevar a cabo cualquier otro tipo de acción sindical para presionar al empresario”.²⁶

²⁵ **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 17.

²⁶ **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 148.



4.2. Generalidades

Los sindicatos son el brazo económico de un movimiento social, el cual puede incluir un partido político y una cooperativa. Los mismos participan en la vida política, ejerciendo presión para que se promulguen determinadas normas jurídicas, o bien apoyando la defensa de los intereses de los trabajadores.

“Muchos sindicatos también ofrecen servicios de asesoría jurídica para resolver los problemas de empleo, seguros y otro tipo de atenciones para los miembros del sindicato y sus familias”.²⁷

De tres distintos tipos pueden ser los sindicatos, los primeros son los sindicatos de trabajadores a los cuales se puede afiliar cualquier trabajador; los segundos los sindicatos profesionales a los cuales se afilian los empleados de una profesión determinada como los carpinteros, electricistas o pintores; y los sindicatos industriales a los cuales se pueden afiliar los trabajadores de una industria determinada, como lo son los del sector automovilístico. También los funcionarios públicos se pueden syndicar.

“Los sindicatos surgieron como respuesta de los trabajadores a los efectos más perniciosos de la Revolución Industrial. Los primeros sindicatos se crearon a finales del siglo dieciocho y principios del siglo diecinueve, como reacción ante el desarrollo del capitalismo”.²⁸

²⁷ *Ibid*, pág. 150.

²⁸ *Asies. Cien años de lucha obrera*, pág. 3.



A medida del desarrollo del sistema industrial, numerosas personas abandonaron el campo en la búsqueda de los limitados puestos laborales de los grandes centros urbanos. Por dichos excesos de oferta de mano de obra creció la dependencia de la clase trabajadora. Para reducir dicha dependencia se crearon los primeros sindicatos, sobre todo en los artesanos, quienes encontraban amenazada su actividad laboral, y quienes ya contaban con determinada tradición de unión dentro de los gremios.

Dichos grupos anotados en el párrafo anterior tuvieron que enfrentarse a la oposición de patronos y de gobiernos que los consideraban asociaciones ilegales o conspiradores y que buscaban restringir el desarrollo económico.

Durante el siglo diecinueve se eliminaron las barreras legales que iban en contra de la sindicación, debido a resoluciones judiciales y a la promulgación de normas favorables a los sindicatos. Los primeros sindicatos existentes no alcanzaron la superación las fuertes depresiones de la primera mitad del siglo diecinueve y posteriormente desaparecieron.

Los sindicatos tanto en los países democráticos como en los no democráticos se opusieron al sistema capitalista, defendiendo otros modelos alternativos como el socialista, el anarquista y el sindicalista. En los comienzos del siglo diecinueve los trabajadores de los puertos, de las minas y de los transportes eran constitutivos.



4.3. Importancia

Los sindicatos son de importancia en la sociedad guatemalteca, siendo la principal función de los mismos el de lograr alcanzar acuerdos a través de la negociación colectiva con los empresarios.

El autor Juan de Dios González señala que: “Los acuerdos colectivos especifican con gran detalle cuáles serán los salarios, el número de horas de la jornada laboral, los días de vacaciones, las condiciones de trabajo y otras ventajas. En otras ocasiones, los sindicatos utilizan su poder para forzar la promulgación de leyes a favor de todos los trabajadores, mayores pensiones de jubilación, regulaciones sobre seguridad en el trabajo, más vacaciones, bajas por maternidad, viviendas de protección oficial, seguro médico obligatorio e incluso la creación de tribunales especializados en temas laborales y procedimientos conciliatorios que protejan a los trabajadores de decisiones arbitrarias”.²⁹

4.4. La libertad sindical

El derecho de libertad sindical cuenta con una estructura bastante compleja, debido a que trata de un derecho que cuenta con elementos subjetivos de carácter colectivo e individual que incluye derechos vinculados con el no hacer o el hacer de distintos sujetos del sistema de relaciones de trabajo en lo relacionado a la vigencia del mismo derecho.

²⁹ Historia del movimiento sindical, pág. 32.



También se integra con un componente de carácter dinámico, debido a que la acción del sujeto titular del derecho, es un elemento fundamental. La libertad sindical se refiere al conjunto de las acciones que son necesarias para la defensa y promoción eficaz de los intereses de los trabajadores, dentro de un contexto de respeto a las normas fundamentales del ordenamiento jurídico y a los derechos de terceros.

“La libertad sindical, nace para facilitar y tutelar frente al Estado, frente al empresario y a sus organizaciones y en su caso, frente a otras posibles agresiones la libre constitución de sindicatos, la libre sindicación y el libre desarrollo de la actividad sindical”.³⁰

4.5. Importancia del reconocimiento constitucional

El reconocimiento que lleva a cabo la Constitución Política de la República en relación a la libertad sindical es vital. Dicho reconocimiento cuenta con derivaciones y consecuencias que se traducen de la siguiente manera:

- a) No existe impedimento para la formación de organizaciones asociativas de cualquier tipo en el ámbito laboral,
- b) Este derecho es de toda persona, sea trabajador, subordinado o no.

³⁰ Ermida Uriarte, Oscar. **Sindicatos en libertad sindical**, pág. 29.



- c) Una organización asociativa laboral, no puede ser declarada ilícita, por acto administrativo. Solo puede ser la ley, el instrumento jurídico hábil para ello, y contra esta norma, cabría interponer el recurso de inconstitucionalidad, si existe fundamento para sostener que la ley no responde al interés general.

- d) Las constituciones que reconocen el derecho a la libertad sindical, admiten que la organización sindical, es un hecho previo a la norma constitucional, en tanto resulta una forma positiva de expresión colectiva, que debe ser promovida.

- e) Para el funcionamiento de la organización sindical, no se requiere personería jurídica previa de derecho común.

- f) Huelga y negociación colectiva, son dos derechos implícitos y necesarios para el eficaz ejercicio de la actividad sindical, contenido esencial de la libertad sindical".³¹

4.6. La libertad sindical y su relación con otros derechos fundamentales

La relación del derecho de libertad sindical con el resto de derechos civiles y políticos es indiscutible. Los derechos sindicales no cuentan con sentido y eficacia, si no interactúan con los derechos civiles y políticos en pleno desarrollo.

³¹ *Ibid*, pág. 34.



“No puede desarrollarse un movimiento sindical libre dentro de un régimen que no garantice los derechos fundamentales, en especial el derecho de los trabajadores, sindicados a reunirse en los locales sindicales, el derecho de libre opinión verbal y escrita y el derecho de los trabajadores sindicados, a contar en caso de detención, con las garantías de un procedimiento judicial regular”.³²

4.7. Los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional de Trabajo

El Convenio 87 de la Organización Internacional de Trabajo se refiere a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y el Convenio 98 trata sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva; habiendo sido ambos ratificados por el Estado de Guatemala.

4.7.1. C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación

Entró en vigor el cuatro de julio de 1948 en San Francisco. La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, la cual fue convocada mediante el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo.

Posteriormente de haber tomado la decisión a través de un convenio, de distintas propuestas relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, asunto constitutivo del séptimo punto; se determinó el convenio anotado.

³² **Ibid**, pág. 35.



El Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, en lo que se refiere a la libertad sindical, en el Artículo número 1 regula que: “Todo Miembro de la Organización Internacional de Trabajo para el cual este en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes”.

El Artículo número 2 del citado Convenio señala que: “Los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.

El Convenio 87 anotado en el Artículo número 3 señala que:

- “1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el día de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”.

El Artículo número 4 del Convenio anotado señala que: “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa”.



El Convenio en mención en el Artículo número 5 regula que: organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores”.

El Artículo número 6 del Convenio anotado regula que: “Las disposiciones de los artículo 2,3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores”.

El Convenio anotado en el Artículo número 7 señala que: “La adquisición de la personalidad jurídica de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no pueden estar sujetas a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2,3 y 4 de este Convenio”.

El Artículo número 8 del Convenio anotado señala que:

- “1. Al ejercer los derechos que se le reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.
2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio”.



El Convenio anotado en el Artículo número 9 regula que:

- “1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio”.

El Artículo número 10 del Convenio anotado regula que: “En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores”.

El Convenio anotado en lo referente a la protección del derecho de sindicación, preceptúa en el Artículo número 11 lo siguiente: “Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación”.

El Convenio anotado en el Artículo número 12 regula que:



- “1. Respeto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:
- a) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
 - b) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
 - c) Los territorios respecto de los cuales es aplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
 - d) Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.
2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.



3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados”.

El Artículo número 13 del Convenio anotado regula que:

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:
 - a) Dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o



b) Toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones delo Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.
4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.
5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio”.



El Artículo número 14 preceptúa que: “Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo”.

El citado Convenio en el Artículo número 15 preceptúa que:

1. “Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de los Miembros que hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación”.

El Artículo número 16 del citado Convenio regula que:

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.



2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años en las condiciones previstas en este artículo”.

El Convenio anotado en el Artículo número 17 regula que:

1. “El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas notificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio”.

El Artículo número 18 del Convenio anotado regula que: “El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones,



declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes”.

El Convenio anotado en el Artículo número 19 regula que: “A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo”.

El Artículo número 20 del Convenio anotado regula que:

1. “En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario;
 - a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

4.7.2. C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva

Es relativo a la aplicación de los principios y asuntos de negociación colectiva y a los principios del derecho de sindicación. Se llevó a cabo en Ginebra, siendo su fecha de adopción el primero de julio de 1949.

El Artículo número 1 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva regula que:

1. “Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - a. Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;



- b. Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”.

El Convenio anotado en el Artículo número 2 regula que:

1. “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.
2. Se consideran actos de injerencia, en sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente en otra forma, organizaciones de trabajadores con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores”.

El Artículo número 3 del Convenio anotado regula que: “Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes”.



El Convenio anotado en el Artículo número 4 regula que: “Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo”.

El Artículo número 5 del Convenio citado regula que:

1. “La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.
2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencia, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio”.

El Convenio anotado en el Artículo número 6 regula que: “El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto”.



El Artículo número 7 del citado Convenio regula: "Las ratificaciones formales de este presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo".

El citado Convenio en el Artículo número 8 regula que:

1. "Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación".

El Artículo número 9 del Convenio anotado regula en el Artículo número 9 que:

1. "Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:
 - a) Los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;



- b) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) Los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;
- d) Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.
2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.
4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados”.



El Convenio anotado en el Artículo número 10 regula que:

- “1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio puede ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio”.

El Artículo número 11 del citado Convenio preceptúa que:



1. “Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo”.

El citado Convenio en el Artículo número 12 regula que:

1. “El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio”.



El Artículo 13 del Convenio anotado regula que: “El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas , a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes”.

El Convenio citado en el Artículo número 14 regula lo siguiente: “Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial”.

El Artículo anotado en el Artículo número 15 regula que:

1. “En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b) A partir de al fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.



2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenidos actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado, y no ratifiquen el convenio revisor”.

4.8. Los trabajadores y patronos

De manera tradicional, se ha distinguido entre la libertad sindical individual como un derecho que corresponde a los individuos ya sean los mismos trabajadores o empleadores, y la libertad sindical colectiva compuesta mediante una serie de protecciones y derechos en beneficio de las organizaciones gremiales colectivas.

4.9. Derecho a la libertad sindical positiva y a la inexistencia de limitaciones

La libertad sindical positiva, se encuentra constituida mediante un elenco de derechos fundamentales para el desarrollo de la actividad sindical, ello significa, la posibilidad con la cual cuentan todos los individuos de poder afiliarse a un sindicato y de constituir las organizaciones que estimen convenientes de afiliarse a las organizaciones adecuadas la posibilidad de elegir a sus representantes.

El derecho anotado con el cual cuentan todos los individuos sean los mismos trabajadores o empleadores, se encuentra expresamente reconocido en el artículo número 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del trabajo, el cual se encuentra aceptado universalmente en instrumentos internacionales, que han sido aprobados a través de las Naciones Unidas, además de encontrarse recogido por el



derecho derivado; característico de los órganos e instituciones de integración subregional o regional existentes en la actualidad.

4.10. Las limitaciones sindicales en la legislación laboral de Guatemala

Cuando los sindicatos cuentan con la fuerza suficiente y el debido poder para amenazar el proceso productivo, mediante su acción y presiones se ha logrado mejorar el nivel de vida, no únicamente de sus miembros, sino también de toda la población. Pero, el éxito de las acciones de los sindicatos va a depender de la capacidad de los empresarios y de la sociedad para hacerse cargo de los costos económicos que permitan el cumplimiento de las exigencias sindicales.

En un país democrático los sindicatos logran alcanzar mejoras económicas durante los períodos de expansión económica, pero, durante las recesiones han acudido a los gobiernos para exigir la prestación de ayudas económicas para los trabajadores y puestos laborales. El poder existente en los países no democráticos es bastante limitado.

Entre la legislación laboral de Guatemala y el derecho internacional de trabajo existen contradicciones entre las cuales es de importancia anotar lo relacionado a la prohibición de los guatemaltecos naturalizados en lo referente a que puedan ser parte de Comités Ejecutivos de un sindicato, para lo cual el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado mediante el Estado de Guatemala, establece que las organizaciones de trabajadores y empleadores cuentan con el derecho de redactar



sus estatutos y reglamentos administrativos y el derecho de elegir libremente a sus representantes impidiéndose con ello la debida libertad con la cual se tiene que contar y que no se ha logrado alcanzar por las limitaciones sindicales existentes en Guatemala.



CONCLUSIONES

1. El Estado de Guatemala ha firmado y ratificado convenios y tratados internacionales referentes a la libertad y a los derechos sindicales, los cuales se convierten en normas de rango de ley constitucional debido a que los mismos son parte de los derechos humanos.
2. Un sindicato es una asociación integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con la actividad laboral que llevan a cabo o con respecto al centro de producción o patrono con el cual se encuentran relacionados contractualmente.
3. Las organizaciones sindicales de conformidad con el derecho internacional tienen el derecho de elegir libremente a sus representantes, salvo las limitaciones que se encuentran establecidas en la legislación de cada Estado.
4. La libertad sindical de los trabajadores guatemaltecos para crear, organizar y afiliarse de manera libre a sindicatos y sin ningún tipo de injerencia por parte del Estado guatemalteco o de los empleadores, se considera como un derecho humano fundamental de todo trabajador.
5. En los Acuerdos de Paz relacionados a los derechos humanos y a aspectos socioeconómicos y de situación agraria, son pocos los avances del cumplimiento



de los derechos de libertad sindical, de negociación colectiva y procesos ordinarios y colectivos por la vía judicial.

6. El derecho de los trabajadores a sindicalizarse y elegir o postularse para la elección de cargos en comité ejecutivo sindical, tiene que ser un derecho que no cuente con ningún impedimento en un contexto en donde la democracia tiene que ser la forma de vida de la ciudadanía sin que no exista ningún tipo de limitación sindical.



RECOMENDACIONES

1. Que se determine por parte de la Inspección General de Trabajo que los sindicatos tienen en Guatemala como objetivo primordial el debido bienestar laboral y social de sus miembros, generando mediante la unidad; la suficiente capacidad de negociación para el adecuado establecimiento de una dinámica de diálogo existente entre patronos y trabajadores.
2. Que se de a conocer por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que la libertad sindical es el derecho con el cual cuentan los trabajadores para crear y organizar sindicatos de manera libre, y afiliarse a los mismos, sin ningún tipo de injerencia ni represalia por parte del Estado o de los empleadores.
3. Que se analice por parte de la Inspección de General de Trabajo las funciones de un comité ejecutivo de un sindicato, así como también los requisitos necesarios para ser directivo de los mismos; estableciendo tanto los derechos como las obligaciones que tendrán que cumplir.
4. Que se señale mediante las autoridades del Gobierno de la República de Guatemala que la libertad sindical también incluye el derecho de huelga, el derecho a la negociación colectiva, el derecho de los trabajadores a organizarse en el lugar de trabajo y además se considera un principio de reconocimiento constitucional en la legislación guatemalteca.



5. Que se analicen por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión social las causas de las limitaciones sindicales en la legislación laboral guatemalteca, así como también al libre acceso a cargos públicos en el caso de los sindicatos; buscando acabar con cualquier tipo de limitación existente para contar y garantizar a la vez la libertad sindical en Guatemala.



BIBLIOGRAFÍA

ASIES. **Cien años de lucha obrera.** Guatemala: Ed. Mana Terra, 2000.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de política, laboral y social.** Barcelona, España: Ed. Heliasta S.R.L., 1989.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** México D.F.: Ed. Porrúa S.A., 1986.

DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo.** México D.F.: Ed. Porrúa S.A., 1994.

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

ERMIDA URIARTE, Oscar. **Sindicatos en libertad sindical.** Barcelona, España: Ed. Fundación de cultura universitaria, 1990.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Oscar De León Palacios, 1996.

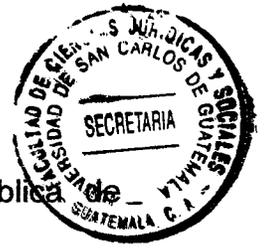
GONZÁLEZ, Juan de Dios. **Historia del movimiento sindical.** México D.F.: Ed. Ateneo, 1988.

LEFRANC, Jorge. **El sindicalismo en el mundo.** Barcelona, España: Ed. Oikos S.A., 2001.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo crisis económica.** Bogotá, Colombia: Ed. Temis, 1990.

Legislación:

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



Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República Guatemala, 1944.

Convenio 87 sobre la libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.

Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.