

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



**LA TESIS PLURALISTA Y EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CON MENOS AFILIADOS**

VICTOR MANUEL SAPUT COJ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2013

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

**LA TESIS PLURALISTA Y EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CON MENOS AFILIADOS**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

VICTOR MANUEL SAPUT COJ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre de 2013

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. David Sentés Luna
Vocal: Lic. César Augusto López López
Secretario: Lic. Jorge Leonel Franco Morán

Segunda Fase:

Presidente: Lic. José Efraín Ramírez Higueros
Vocal: Lic. Jorge Eduardo Avilés Salazar
Secretario: Lic. Edwin Leonel Bautista Morales

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



LIC. FREDY ALBERTO SUTUC
Abogado y Notario. Col 5658
5ª. Ave.14-62 zona 1, Oficina 306. Comercial Esmol
Teléfono. 56783727

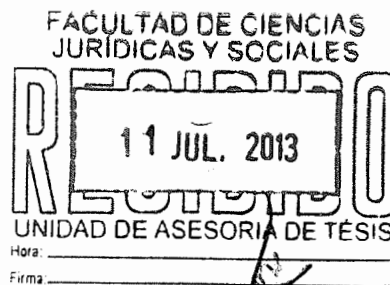


Guatemala, 11 de julio de 2013.

Doctor:

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

Respetable Doctor Mejía Orellana.



Atentamente me dirijo a usted para informarle que según nombramiento como Asesor de Tesis de fecha doce de junio del año dos mil trece del Bachiller **VICTOR MANUEL SAPUT COJ**, me dirijo a usted haciendo referencia a la misma con el objeto de informar mi labor y oportunamente emitir dictamen correspondiente, en relación a los extremos indicados en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, se establece lo siguiente:

EXPONGO

- A) He procedido a revisar metódicamente y técnicamente al estudiante en el desarrollo de su tesis titulada: **LA TESIS PLURALISTA Y EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CON MENOS AFILIADOS.**
- B) Al realizar la asesoría de la tesis indicada y compartiendo varios temas desarrollados, también sugerí correcciones que en su momento fueron realizadas para mejorar la comprensión del tema presentado.
- C) El contenido científico y técnico de la tesis, el sustentante abarco ampliamente y en forma lógica importante contenido en relación con el tema de la problemática que existe cuando hay dos o más sindicatos en una empresa y la falta de participación del sindicato con menos afiliados, ya que en la actualidad no son tomados en cuenta.
- D) En el trabajo de tesis se discutieron algunos puntos de vista personal con el autor, realizando los cambios necesarios para su mejor comprensión, en argumento de lo anterior, procedí a asesorar los diferentes métodos empleados, los cuales fueron; el analítico, el cual fue utilizado para descomponer el tema central en varios subtemas,



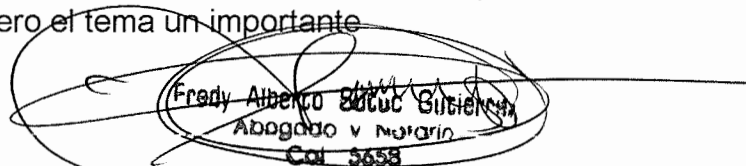
LIC. FREDY ALBERTO SUTUC
Abogado y Notario. Col 5658
5ª. Ave.14-62 zona 1, Oficina 306. Comercial Esmol
Teléfono. 56783727



relacionados al mismo tema, con el propósito de encontrar posibles soluciones; el deductivo que partió de generalizaciones universales permitiendo obtener inferencias particulares; el sintético mediante el cual se relacionaron hechos aislados para poder así formular una teoría, unificando diversos elementos y el inductivo estableciendo enunciados a partir de las experiencias. Las técnicas empleadas fueron la observación y la bibliográfica. Además se comprobó que la bibliografía fuera la correcta, que los métodos y técnicas fueron aplicados adecuadamente, en virtud que con ellos, se obtuvo la información necesaria objetiva para elaboración, redacción y presentación final del presente trabajo de tesis.

- E) La redacción está compuesta de cuatro capítulos, desarrollando cada tema con sus respectivos subtemas que relacionan una idea central para el desarrollo correcto de la tesis y basándose en los procedimientos del método científico;
- F) Se corroboró la utilización correcta y docta del lenguaje en el léxico técnico jurídico propio de un futuro profesional del derecho.
- G) Con respecto a la contribución científica, surge la necesidad que se unifiquen los sindicatos cuando existan dos o varios sindicatos en una sola empresa.
- H) La estructura del contenido del trabajo de tesis realizado por el sustentante reúne y satisfacen plenamente todos los requisitos reglamentarios y de aportación científica a las ciencias jurídicas, tratando de un tema de importancia, actualidad y valor para la práctica jurídica, como lo son las justificaciones y argumentos validos, siendo la base para formular las conclusiones y recomendaciones concretas que convierte el trabajo de tesis en material aplicable a la discusión para reformar la normativa, para discutir en cambios notorios.

En virtud de lo anterior, **APRUEBO** el trabajo de tesis presentado por el bachiller: **VICTOR MANUEL SAPUT COJ**, por lo que recomiendo se sirva ordenar impresión para ser discutido en el Examen Público de su autor, emitiendo **DICTAMEN FAVORABLE**, ya que considero el tema un importante


Freddy Alberto Sutuc Gutierrez
Abogado y Notario
Col 5658

LIC. FREDY ALBERTO SUTUC GUTIERREZ
Abogado y Notario. Col 5658



USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES


Edificio 5-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 07 de agosto de 2013.

Atentamente, pase a el LICENCIADO JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante VICTOR MANUEL SAPUT COJ, intitulado: "LA TESIS PLURALISTA Y EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CON MENOS AFILIADOS".

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


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



cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyr.

LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS
Abogado y Notario – Col 4713
Pos grado en Derecho Constitucional Comparado
5ª. Ave.14-62 zona 1, Oficina 307. Comercial Esmol
Teléfono. 54066223



Guatemala, 2 de septiembre de 2013.

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

Respetable Doctor Mejía Orellana.



1. Atentamente me dirijo a usted para informarle que en mi calidad de Revisor de Tesis del bachiller **VICTOR MANUEL SAPUT COJ**, me dirijo a usted haciendo referencia a la misma con el objeto de informar mi labor y oportunamente emitir dictamen correspondiente, en relación a el desarrollo de su tesis titulada: **LA TESIS PLURALISTA Y EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CON MENOS AFILIADOS.**

EXPONGO

- a. Al realizar el asesoramiento de la revisión de la tesis indicada y compartiendo varios temas desarrollados, también en su momento indiqué correcciones que en su momento fueron realizadas para mejorar la comprensión del tema desarrollado.
- b. En relación al contenido científico y técnico de la tesis abarca las etapas del conocimiento científico, la recopilación de información realizada fue de gran apoyo a su investigación, ya que el material contiene temas de actualidad, en virtud de plantear diferentes métodos con el objetivo de brindar nuevas soluciones para la adecuada investigación en materia laboral.
- c. En el trabajo de tesis se discutieron algunos puntos de vista personal con el autor, realizando los cambios necesarios para su mejor comprensión, en argumento de lo anterior, procedí a asesorar los diferentes métodos empleados, los cuales fueron; el analítico, el cual fue utilizado para descomponer el tema central en varios subtemas, relacionados al mismo tema, con el propósito de encontrar posibles soluciones; el deductivo que partió de generalizaciones universales permitiendo obtener inferencias particulares; el sintético mediante el

LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS
Abogado y Notario – Col 4713
Pos grado en Derecho Constitucional Comparado
5ª. Ave.14-62 zona 1, Oficina 307. Comercial Esmol
Teléfono. 54066223



cual se relacionaron hechos aislados para poder así formular una teoría, unificando diversos elementos y el inductivo estableciendo enunciados a partir de las experiencias. Las técnicas empleadas fueron la observación y la bibliográfica. Además se comprobó que la bibliografía fuera la correcta, que los métodos y técnicas fueron aplicados adecuadamente, en virtud que con ellos, se obtuvo la información necesaria objetiva para elaboración, redacción y presentación final del presente trabajo de tesis.

- d. La redacción está compuesta de cuatro capítulos, desarrollando cada tema con sus respectivos subtemas que relacionan una idea central para el desarrollo correcto de la tesis y basándose en los procedimientos del método científico;
 - e. Se corroboró la utilización correcta y docta del lenguaje en el léxico técnico jurídico propio de un futuro profesional del derecho.
 - f. La estructura del contenido del trabajo de tesis realizado por el sustentante reúne y satisfacen plenamente todos los requisitos reglamentarios y de aportación científica a las ciencias jurídicas, tratando de un tema de importancia, actualidad y valor para la práctica jurídica, como lo son las justificaciones y argumentos validos, siendo la base para formular las conclusiones y recomendaciones concretas que convierte el trabajo de tesis en material aplicable a la discusión para reformar la normativa, para discutir en cambios notorios para mejoramiento de materia laboral.
2. En virtud de lo anterior y en relación a los extremos indicados en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, **APRUEBO** el trabajo de tesis presentado por el bachiller: **VICTOR MANUEL SAPUT COJ**, por lo que recomiendo se sirva ordenar impresión para ser discutido en el Examen Público de su autor, emitiendo **DICTAMEN FAVORABLE**, ya que considero el tema un importante aporte. Con la manifestación expresa de mi respeto sobre usted, su deferente servidor.

Lic. Jaime Rolando Montealegre Santos.
Col: 4713

Licenciado

Jaime Rolando Montealegre Santos
Abogado y Notario



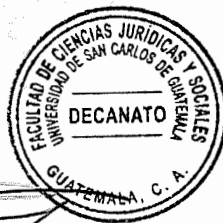
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 31 de octubre de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante VICTOR MANUEL SAPUT COJ, titulado LA TESIS PLURALISTA Y EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CON MENOS AFILIADOS. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/silh.



Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Rorario





DEDICATORIA

- A DIOS:** El ser supremo que nos da la vida y que gracias a Él existimos.
- A MIS PADRES:** José Alfredo Saput Suyuc y María Josefina Coj de Saput, gracias por haberme inculcado el temor a Dios y el respeto a los demás; por luchar incansablemente para apoyarme y así alcanzar mi meta; Ser un profesional.
- A MIS HERMANOS:** Carlos, Edwin, Reyna, Angela y Claudia de apellido Saput Coj, por su apoyo incondicional en todo momento.
- A MI ESPOSA:** Lidia Esperanza Castro Lux, por ser mi fuente de inspiración y apoyo, luchando cada día, enseñándome a caminar con rectitud y esmero.
- A MI HIJO:** Diego Leonardo Saput Castro, muestra de amor verdadero, bendición otorgado por Dios.
- A MIS AMIGOS:** Por su apoyo y amistad brindada.
- A MIS COMPAÑEROS:** Porque creyeron en mí dándome la oportunidad de compartir mis conocimientos, forjando día a día el valor de servir a los demás.
- A MIS ASESORES:** Fredy Alberto Sutuc Gutiérrez y Jaime Rolando Montealegre Santos, por sus consejos y el apoyo incondicional en la elaboración de el trabajo que hoy presento.
- A:** La Tricentennial Universidad de San Carlos de Guatemala, por haber abierto sus puertas para dejar en mí toda ciencia y el conocimiento social para ser un buen profesional.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la tricentennial Universidad de San Carlos de



Guatemala. Por forjar personas que con su labor engrandecen a Guatemala.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El derecho colectivo de trabajo y el sindicato.....	1
1.1. El derecho colectivo de trabajo.....	1
1.2. Naturaleza del derecho colectivo.....	2
1.3. Finalidad del derecho colectivo de trabajo.....	3
1.4. El sindicato.....	6
1.5. Reseña histórica del sindicato.....	7
1.6. Naturaleza del sindicato.....	8
1.7. Definición del sindicato.....	9
1.8. Fin del sindicato.....	13
1.9. Tipos de sindicatos.....	14
1.10. Requisitos para constituirse un sindicato.....	19

CAPÍTULO II

2. Los sindicatos en Guatemala y la libertad sindical.....	25
2.1. Los sindicatos en Guatemala.....	26
2.2. La libertad sindical	43

	Pág.
2.3. Contenido de la libertad sindical.....	46
2.4. Plano individual.....	46
2.5. Libertad de sindicalización negativa.....	47
2.6. Cláusulas de exclusión o de protección sindical.....	48
2.7. Regulación de la libertad sindical y del derecho de sindicalización.....	51
2.8. Ámbito de aplicación.....	52

CAPÍTULO III

3. El pacto colectivo.....	55
3.1. Pacto colectivo.....	55
3.2. Definición de pacto colectivo.....	57
3.3. Fundamento legal del pacto colectivo.....	62
3.4. Clases de pactos colectivos.....	62
3.5. Reglamento interior de trabajo.....	63
3.6. Conceptualización.....	66
3.7. Reglamento interior de trabajo.....	66

CAPÍTULO IV

4. La vulneración del pacto colectivo en los sindicatos con el menor número de afiliados.....	71
--	----



Pág.

4.1. Análisis jurídico de dos o más sindicatos en una sola empresa.....	73
4.2. El pacto colectivo con un solo sindicato en una empresa.....	75
4.3. La vulnerabilidad de los pactos colectivos cuando existen sindicatos con menor cantidad de afiliados.....	76
4.4. Propuesta de integrar a varios sindicatos para el pacto colectivo laboral en una sola empresa.....	79
4.5. Proyecto de reforma de ley.....	80
CONCLUSIONES	83
RECOMENDACIONES	85
BIBLIOGRAFÍA	87



INTRODUCCIÓN

La presente investigación se basó en la problemática existente, cuando en una empresa existen dos o más sindicatos, y cuándo se debe de realizar un pacto colectivo y se pacta con el sindicato que tiene mayor cantidad de miembros o sindicalizados.

La presente investigación tiene el fin principal de evidenciar que todo trabajador debe contar con todos los beneficios que les sean otorgados a sus compañeros en una empresa. El objetivo es concienciar a los sindicatos para unificarse, y poder contar con mayores beneficios igualitarios para todos los trabajadores de una empresa.

Para la solución de conflictos de los sindicatos existentes, habría discordancia por cada sindicato involucrado. Esto anterior se constituyó en la hipótesis de trabajo, siendo comprobada en su totalidad.

Se utilizaron diversos métodos, como: El deductivo, que fue utilizado para determinar a partir de la observación del fenómeno en general, la existencia de dos o más sindicatos en una empresa, a partir de ello se sintetizaron las ideas en relación a dicho fenómeno, dando problemas específicos de la poca o nula comunicación de los distintos sindicatos al existir esta situación una empresa; el



analítico con el cual se estudiaron los textos que se refieren al tema y, que contribuyeron al desarrollo de la misma. La técnica utilizada fue la bibliográfica y documental, que permitió la consulta y el análisis de la bibliografía relacionada con el tema.

La tesis consta de cuatro capítulos: en el capítulo uno se describe, el derecho colectivo de trabajo y el sindicato; en el segundo, los sindicatos en Guatemala; en el tercero, el pacto colectivo; y, en el cuarto, la vulneración del pacto colectivo en los sindicatos con el menor número de afiliados, así como un análisis jurídico cuando existen dos o más sindicatos en una sola empresa; en el último capítulo, se incluye un proyecto de reforma, como solución al problema investigado.

Esperando que este informe sea tomado en cuenta para mejorar la relación de los sindicatos en Guatemala.



CAPÍTULO I

1. El derecho colectivo de trabajo y el sindicato

1.1. El derecho colectivo de trabajo

El derecho colectivo de trabajo se da como consecuencia de las relaciones de trabajo entre uno o varios patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores, el cual regula las condiciones en que habrá de prestarse el servicio, los salarios a pagarse y las demás condiciones económico-sociales que se logran por parte de los trabajadores organizados.

El derecho colectivo de trabajo se integra tanto con las asociaciones profesionales, obreras o patronales, como igualmente con los convenios colectivos de condiciones del trabajo y caen dentro de su esfera los conflictos que tienen por protagonistas a los trabajadores y a los patronos colectivamente considerados. Mario de la Cueva lo define de la siguiente manera: "Son principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y



patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo”¹

El derecho colectivo de trabajo de similar forma al derecho individual, pues es evidente de que también dentro de este ámbito, se ha hecho un largo recorrido que ha afectado definitivamente los derechos laborales, pero entendidos estos desde la óptica del trabajo organizado.

Es un derecho que atañe a los “grupos sociales. Está inspirado en la escuela sociológica que reconoce el derecho a la existencia de grupos sociales y es en consecuencia un has de garantías en defensa de grupos obreros.”²

1.2. Naturaleza del derecho colectivo

Tortella, citado por De la Cueva dice: "Cuando se refiere a la naturaleza jurídica del Derecho Colectivo de Trabajo, caracteriza este derecho como una garantía de libertad para los trabajadores frente al capital, con un fin concreto obtener la parte que corresponde al trabajo en el proceso de la producción, y con un límite que es el derecho del capital a la existencia y

¹ Carlos., Arenas Posadas. **Historia económica del trabajo**. Pág. 23.

² De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. Pág. 211.

a percibir una utilidad equitativa por cuanto a la garantía de la libertad función genuina del derecho público se agrega el interés privado y utilitario de la participación en el proceso productivo.³ El derecho colectivo del trabajo desde un ángulo subjetivo y en consecuencia privado, la facultad de los trabajadores y de los patronos para organizarse e intervenir como grupos, en la solución de los problemas económicos derivados de los contratos de trabajo.

El derecho colectivo de trabajo faculta a los trabajadores y a los patronos para organizarse e intervenir como grupo en la solución de los problemas económicos derivados de los contratos de trabajo; por lo que en razón de ello, la naturaleza jurídica de la ley de trabajo es doble: es un derecho frente al Estado y frente al empresario y por tales caracteres, el derecho del trabajo es un derecho público. "Esta situación al margen de la crítica que se le hace a la tradición división del derecho en privado y público, está dilucidada en la literal: e, del cuarto considerando del Código de Trabajo que establece: "El derecho de trabajo es una rama del derecho público..."⁴

1.3. Finalidad del derecho colectivo de trabajo

Tiene como finalidad suprema la persona del trabajador al que considera

³ Citado por Tortella. **Op. Cit.** Pág. 205.

⁴ Fausto, Letamendía. **Estatutos políticos del mundo de trabajo formal.** Pág. 553.



desde un ángulo especial, como autor del trabajo útil a la comunidad y como ser que por cumplir una función social tiene derecho a obtener los elementos que le permitan conducir una existencia digna de la persona humana.

El derecho del trabajo es el portador de un nuevo humanismo jurídico el individualismo responde al ideal biológico de la lucha por la existencia, el derecho el derecho del trabajo afirma que la vida social debe ser el medio para el desarrollo integral de las personalidades.

El derecho colectivo del trabajo con lleva una doble naturaleza: Es un fin en sí mismo, porque procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes, pero es también un medio y esta es su finalidad suprema, para la creación y cumplimiento del derecho individual del trabajo y de la seguridad social, los dos estatutos de nuestro tiempo que se esfuerzan por asegurar al hombre una existencia decorosa en el presente y en el futuro.

Se sabe que el fin supremo del derecho es la justicia social finalidad que la clase trabajadora conquista en lo posible en los contratos colectivos de trabajo. El derecho colectivo del trabajo se eleva sobre la declaración de



derechos y las leyes laborales en un esfuerzo por igualar el derecho con la vida y con sus transformaciones.

El derecho colectivo del trabajo debe entenderse en doble sentido: primeramente porque rige en forma integral al derecho individual del trabajo esto se extiende a todas las condiciones de prestación de los servicios, lo que da por resultado que el contrato colectivo sea tan minucioso que hace inútil la celebración de pactos individuales.

De acuerdo a lo anterior, entonces, se puede determinar que su finalidad suprema es la persona del trabajador, o sea a la persona humana; pero desde la perspectiva que al desarrollarse en su trabajo, brinda un servicio útil a la comunidad; su fin es el mejoramiento presente y futuro del hombre que trabaja, y para lograr ese propósito influye en la sociedad y el Estado en forma inmediata y mediata.

De manera inmediata, por ejemplo, a través de la unión de los trabajadores persigue la igualdad; con la contratación colectiva, el mejoramiento de las condiciones de vida. De manera mediata, por ejemplo; mediante la solidaridad asumir una actitud política frente a sus intereses, al elegir representantes en la conducción de la nación.

1.4. El sindicato

"El origen de la palabra sindicato, la encontramos en síndico que las lenguas romances tomaron, a su vez, del latín *syndicús*, voz con que los romanos significaban al procurador elegido para defender los derechos de una corporación."⁵ En Grecia era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones.

Al referirse el sindicato a la legislación guatemalteca se denomina muy vagamente este término el Artículo 206 del Código de Trabajo define así: "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...".

Los sindicatos son una organización de personas que en su mayoría son de trabajadores o de patronos, los sindicatos de trabajadores deben de estar conformados por 20 miembros y los de los patronos por 5 miembros, sin embargo existe una excepción para los miembros de los sindicatos de

⁵ Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua. Pág. 765.

trabajadores que no pueden estar integrados por menores de edad porque estos son inimputables, así que si esta asociación es contraria a la ley o comete transgresión al orden social tendrán alguna condena penal para los integrantes mayores de edad, pero los menores no sufrirán estas condenas.

1.5. Reseña histórica del sindicato

“El origen de la palabra sindicato, la encontramos en síndico que las lenguas romances tomaron, a su vez, del latín *syndicūs*, voz con que los romanos significaban al procurador elegido para defender los derechos de una corporación.”⁶ Por tal razón como se indicaba los síndicos, era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones.

Muchos y muy variados han sido los conceptos que se han elaborado sobre el sindicato. En tiempos modernos la palabra sindicato ha movido a diferentes acepciones. En los Estados Unidos de Norteamérica, por ejemplo, tiene una connotación mercantil (El Sindicato de Cerveceros, el Sindicato del Acero) y no significa más que una corporación capitalista,

⁶ **Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua. Pág. 765.**

en tanto que las organizaciones obreras se denominan Uniones.

Conforme la legislación laboral guatemalteca los sindicatos pueden ser formados por trabajadores o patronos, aunque ninguno de estos últimos utilice la denominación y estructura de organización, prefiriendo la denominación de Asociaciones o Cámaras.

1.6. Naturaleza del sindicato

Para explicar acerca de la naturaleza jurídica de los sindicatos, se tendría que abordar las teorías que conciben a este derecho como autónomo. Dentro de ellas se encuentra la teoría que dice que los sindicatos tienen carácter asociativo. Prevalece la tesis que ubica al sindicato en la categoría de las asociaciones. El derecho de sindicación sería un aspecto específico del derecho de asociación, pero que ha ido adquiriendo caracteres propios tanto en sus fines como en su estructura. Mientras que las asociaciones presuponen la igualdad de los hombres, los sindicatos se crean precisamente para compensar la desigualdad. Se trata entonces de un tertium genus con institutos propios que no corresponden al derecho público ni al privado.

También existe una teoría que informa sobre el enfoque contrario a la

teoría de la naturaleza jurídica asociativa del Sindicato, es la institucionalista. Aunque también propone la especificidad de la institución sindical o se propone combinar la teoría institucional con la de la asociación para catalogar al sindicato como una asociación institucionalizada. Esto merece reservas peor en principio se debe reconocer que el sindicato puede ser sí, una categoría institución.

Existe la teoría en cuanto que se concibe a los sindicatos como una institución propia del derecho público o privado. Este problema no se plantea entre quienes ven al derecho laboral como una tercera rama jurídica. De lo contrario, la tendencia es a definir al sindicato como entidad de derecho privado por lar la más compatible con el derecho de libertad sindical. Naturaleza de la personalidad jurídica del sindicato. Lo más generalizado es reconocer al sindicato de pleno derecho, sin necesidad de declaración estatal alguna, una personería gremial o sindical que implica la facultad representativa y reivindicativa de la organización profesional de trabajadores a todos los efectos laborales.

1.7. Definición del sindicato

“El sindicato es la forma básica de la organización que agrupa a los trabajadores en defensa de sus derechos. El sindicato se remonto al

origen de la palabra sindicato, y se encuentra en la palabra síndico que las lenguas romances tomaron, a su vez, del latín *syndicūs*,⁷ voz con que los romanos significaban al procurador elegido para defender los derechos de una corporación, en tiempos modernos la palabra sindicato ha movido a diferentes acepciones. En los Estados Unidos de Norteamérica, por ejemplo, tiene una connotación mercantil (El Sindicato de Cerveceros, el Sindicato del Acero) y no significa más que una corporación capitalista, en tanto que las organizaciones obreras se denominan Uniones.

“Al hablar de sindicato y del sindicalismo resulta preferible considerar al primero como la organización de fines puramente profesionales que encuadra a personas que ejercen la misma actividad económica; en tanto que el sindicalismo es la doctrina que orienta a los sindicatos para formular aspiraciones que superan lo estrictamente profesional”.⁸

Conforme la legislación los sindicatos pueden ser formados por trabajadores o patronos aunque ninguno de estos últimos utilice la denominación y estructura de organización, o Asociaciones de Cámaras.

⁷ **Ibid.**

⁸ Pérez del Corral, Justo. **Historia social del movimiento obrero.** Pág. 31.



“Es un agrupamiento constituido por personas físicas o jurídicas que ejercen una actividad profesional, en vistas de asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de su condición y la representación de su profesión, por la acción colectiva de contestación o de participación en la organización de profesionales así como en la elaboración y puesta en práctica de la política nacional en materia económica y social.”⁹

De lo anterior se desprende que el sindicato es una fuerza colectiva que se organiza para defender sus derechos y hacerlos efectivos, que al estar legalmente constituidos se convierten en personas jurídicas colectivas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones por lo que entre sus objetivos principales deben figurar: El bienestar general de los trabajadores, tanto económico como social; y además la posibilidad de participar e influir en asuntos de carácter general del país, actuando como grupo de presión.

En el país se considera que los principios básicos de los sindicatos son: El respeto a la voluntad de la mayoría, el voto secreto y personal, la jerarquía entre los directivos, debiendo darse la auténtica democracia para que los destinos del sindicato sean de beneficio para sus afiliados y haya plena disciplina. En ese orden de ideas debe quedar claro que entre los diversos organismos existen: El órgano máximo del sindicato es la

⁹ Babiano José. **El sindicalismo español en el último cuarto del siglo XX.** Pág. 44.



Asamblea General que toma las decisiones de la política sindical y organizativa, luego esta el comité ejecutivo encargado de hacer cumplir la voluntad de la asamblea general, después el consejo consultivo organismo asesor y dictaminador de la entidad, y otros organismos etc.

Se caracteriza en primer lugar por actuar en la mayor parte de los países, ante un marco legal y administrativo impuesto por el estado que condiciona su estructura y funcionamiento o a veces tanto que impone el registro sindical o determinados procedimientos electorales. Pero esta reglamentación no incluye una mayor protección del desarrollo de la actividad sindical. Otra característica es la estructura sindical por empresa y cierta atomización del conjunto. Salvo en Argentina, Brasil y Uruguay predominan los sindicatos por empresa o sub-empresariales. En cuanto a la tasa de sindicalización es promediamente baja y dispareja entre los distintos países. Un caso notorio es Perú, donde se impone la sindicalización por empresa o centro de trabajo exigiendo un mínimo de veinte trabajadores para admitir la constitución de un sindicato, lo que deja fuera de la sindicalización a toda mano de obra ocupada en unidades de hasta 20, ya que no es común fundar un sindicato con el 100% de los trabajadores del ámbito. En cuanto al Estado, aparece como empleador y legislación, interviniendo en las relaciones. El Ministro de Trabajo es el órgano que asume y ejecuta la mayor parte del rol estatal. Este, muchas veces interviene donde no debe, pero no lo hace donde es necesario.



1.8. Fin del sindicato

La finalidad primera del sindicato es estudiar, promover y, en caso necesario, defender los intereses comunes de los asociados en todo lo que concierne al contrato de trabajo: duración, salario, garantías sociales, etcétera. El sindicato representa a sus miembros en las discusiones con los patronos y con los poderes públicos en todo lo que concierne a las condiciones de trabajo. Es muy difícil para los asalariados discutir las condiciones de su trabajo si cada uno individualmente ha de entenderse con el patrón o su representante. Para estar en menos desigualdad necesitan presentar colectivamente sus peticiones.

El sindicato debe, además, promover una labor de perfeccionamiento entre sus miembros. Perfeccionamiento técnico mediante cursos de capacitación, escuelas para aprendices, perfeccionamiento económico promoviendo el ahorro, la formación de cooperativas, la difusión de la propiedad individual para sus asociados, el cumplimiento y mejoramiento de las leyes de seguridad social, etcétera; perfeccionamiento moral acentuando y defendiendo la dignidad de la persona humana, el respeto a su libertad, etcétera.

1.9. Tipos de sindicatos

Existen en la doctrina una serie de clasificaciones que se han hecho respecto a la función en una sociedad que tienen los sindicatos, y especialmente por el beneficio que los mismos puedan causar a los grupos de trabajadores o de patronos organizados.

Según el rol, el sindicato como una organización de trabajadores por excelencia, se considera como la posibilidad de concertación o negociación que se caracteriza por utilizar como un instrumento fundamental la negociación colectiva y por incurrir excepcionalmente en conflictos colectivos.

También existe el enfoque que según la teoría define con orientación ideológica, y en este sentido, dentro de las teorías más difundidas se encuentra la anarquista, predominante en la primera época de los sindicatos obreros; la marxista, la demócrata y la cristiana. “La iglesia católica a partir de fines del Siglo. XIX comenzó a elaborar una doctrina relacionada con temas laborales cuyo rasgo principal es el reconocimiento a constituir sindicatos como un derecho natural de los trabajadores, y se ve al sindicato como elemento de pacificación social”¹⁰

¹⁰ Manuel, Castells y Prieto. **El sindicalismo ante la globalización económica**. Pág. 202.

- **Esta clasificación es la siguiente:**

- a) Según su autenticidad. Son carentes de autenticidad –no representativos de la clase trabajadora- el sindicato “amarillo”, que actúe exclusivamente en una línea economista pura de logro de beneficios salariales adaptándose a los objetivos del patrón y el denominado “blanco” o “de paja” que es el creado directamente por el patrono. Tiene autenticidad los representativos en cuanto actúan verdaderamente en defensa de los intereses de sus trabajadores.
- b) Según sea transitoria o permanente. Si es la primera, en realidad es una coalición. Sus fines no son permanentes sino obtener determinado fin inmediato, como evitar un despido Si tiene éxito seguramente se transforme en un sindicato.
- c) Según los integrantes de los sindicatos. Son mixtos los que reúnen en una misma asociación a empleados y empleadores y puros aquellos que sólo integran a uno de esos grupos. A su vez los puros serán obreros o patronales.
- d) Según estructura de la organización. Son sindicatos horizontales los que agrupan trabajadores que desempeñan una misma categoría

profesión u oficio con independencia de la empresa, sector o actividad en que actúen. Los sindicatos verticales prescinden de la profesión o categoría de los trabajadores para agrupar a los trabajadores que se desempeñan en un mismo sector o actividad: se tiene en cuenta la pertenencia del trabajador a alguna de las ramas de la actividad económica.

- En cualquiera de ellos se aprecian tres grupos de personas:
 - a) Bases sindicales. No coincide exactamente con el de afiliados o adherentes. Se trata de los trabajadores que adhieren a la acción del sindicato y se sienten representados por él, número por lo general superior que el de los afiliados o cotizantes.
 - b) Militancia sindical. Se trata de trabajadores que no asumen funciones de dirección sindical pero que están personalmente interesados en la vida del sindicato.
 - c) Dirigencia. Está constituida por trabajadores que asumen función directiva. Según la tendencia federativa. Varios sindicatos horizontales o de categoría pueden asociarse a otros en una vinculación horizontal, formando uniones interprofesionales. Y los sindicatos de actividad de

empresa pueden establecer relaciones verticales integrando federaciones y confederaciones. Se suele hablar entonces de organizaciones sindicales de primer grado –integradas por trabajadores individuales-, de segundo grado –integradas por sindicatos de primer grado, federaciones de sindicatos- y de tercer grado –confederaciones. Son las de segundo y tercer grado las que facilitan los movimientos masivos y las huelgas. El eterno problema del sindicato, entre la acción inmediata para mejorar las condiciones de trabajo y la acción a largo plazo en defensa de los intereses de clase, se refleja en la existencia o en el mayor desarrollo de las organizaciones de segundo y tercer grado prohibidas por los gobiernos autoritarios.

El Código de Trabajo en el Artículo 215 prescribe: 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; y
- b. De empresa, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios en una misma empresa, o en dos o más iguales."

Además de la clasificación anterior debe tenerse en cuenta que el mismo Código en el Artículo 206, nos habla del sindicato de trabajadores de oficio independiente, esto es, los trabajadores que no tienen un patrono.

También se pueden distinguir como:

- a) Urbanos: si están conformados por trabajadores de la industria en zonas urbanas;
- b) Campesinos: si sus miembros se dedican a actividades agrícolas o ganaderas y el trabajo se desempeña en zonas rurales, pero si la empresa es agro-industrial, se consideran urbanos;
- c) Gremiales: si se organizan en torno a una especialización del trabajo;
- d) De Empresa: cuando se constituyen en el seno de un centro de trabajo determinado;
- e) Independientes: cuando está integrado por la profesión o vocación, como el caso del Sindicato de Artistas y Similares;

1.10. Requisitos para constituirse un sindicato

El Código de Trabajo en el Artículo 216 establece que: “Para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento por escrito de veinte o más trabajadores y para formar uno de patronos se necesita un mínimo de cinco patronos. Con el fin de obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica, la aprobación de sus estatutos e inscripción de los sindicatos, debe observarse el procedimiento siguiente:”

De conformidad con el tratadista guatemalteco, César Landelino Franco López, quien se fundamenta con lo que establece el Código de Trabajo, ordena el procedimiento para la inscripción de un sindicato de la forma siguiente:

- Para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento de veinte trabajadores como mínimo o de cinco o más patronos. (Artículo 216 del Código de Trabajo).
- En primer lugar debe presentarse el aviso de inamovilidad para todos los trabajadores que están formando el sindicato a la Inspección General de Trabajo (Artículo 209 del Código de Trabajo).

- Los interesados en formar el sindicato, deben elaborar un proyecto de sus estatutos con base en los Artículos 207, 212, 214, 215, 221, 222, 223, 224, 225, 228, 231, 232 y 233 del Código de Trabajo.

- Los veinte o más trabajadores deben reunirse en asamblea general para la formación del sindicato.

- En la asamblea general designan a un presidente de debates y un secretario de actas provisional para que dirijan las actividades a desarrollar;

- El presidente de debates, hace alusión a la definición de un sindicato, a los principios democráticos del mismo y a la inamovilidad de que gozan los fundadores de una organización sindical de conformidad con los Artículos 206, 207 y 209 del Código de Trabajo.

- El presidente de debates informa a la asamblea general que es necesario:
 - a. Elaborar el acta constitutiva, la que debe contener los requisitos establecidos en el Artículo 220 del Código de Trabajo.



- b. Deben analizar los Estatutos, para lo cual se le dará lectura a todos los Artículos para obtener la aprobación de la asamblea General;
- c. Debe elegirse provisionalmente al comité ejecutivo y consejo consultivo con base en los Artículos 223 y 224 de Código de Trabajo, indicando con cuantos votos fueron electos, ambos órganos del sindicato.
- d. Los miembros del comité ejecutivo y consejo consultivo provisional electos deben hacer la declaración conforme el inciso d) del Artículo 220 del Código de Trabajo.
- e. La asamblea general debe dar autorización a los miembros del comité ejecutivo provisional para que puedan realizar lo dispuesto en el inciso c) del Artículo 220 del Código de Trabajo.
- f. Al final del acta constitutiva se hace constar el lugar, la fecha y la hora en que finaliza la asamblea general;

El original y copia del acta constitutiva y de los estatutos deben ser firmados al final por todos los miembros del comité ejecutivo provisional y al margen de las mismas deben ser firmadas por el secretario general provisional (Artículo 218 inciso b) del Código de trabajo).

1. Solicitud por escrito a la Dirección General de Trabajo, dentro de los

20 días siguientes a la asamblea, acompañando original y copia del acta constitutiva y de los estatutos.

2. Calificación de documentos por parte de la Dirección General de Trabajo, el que dispone de un plazo de 10 días hábiles contados a partir de la recepción del expediente para examinar si la solicitud y los documentos se ajustan a las disposiciones legales.
3. Visto bueno del Despacho Superior (Ministro de trabajo) en donde se dicta resolución favorable que contenga el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, la aprobación de sus estatutos y la orden de inscripción definitiva en el Registro Público de Sindicatos.
4. Una vez ordenada, se procede a la inscripción en el registro público de sindicatos. "Posteriormente se realiza la publicación de inscripción".¹¹

Estos requisitos, clasificación, definición, naturaleza y lo que contiene este capítulo nos da las primeras pautas del sindicato en nuestro país y de forma general, pues los sindicatos son una asociación que vela por tener un equilibrio entre la relación laboral obrero-patronal, y solucionar

¹¹ Franco López. **Op. Cit.** Pág. 139.



los conflictos sin llegar a las formas de expresión como lo son la Huelga o el Paro, ya que el derecho laboral colectivo por sus principios protegerá al trabajador ante los patronos por la desigualdad de condiciones, incluso resolverá los conflictos como aquellos en los que los trabajadores no tengan de parte de sus patronos la materia prima para efectuar el correcto desempeño de la labor.





CAPÍTULO II

2. Los sindicatos en Guatemala y la libertad sindical

El sindicato en una organización laboral cobra gran importancia, especialmente porque favorece no solo la mejora de las condiciones de trabajo de éstos, y que de alguna manera radica positivamente en beneficio del patrono, porque el trabajo se realiza con mayor energía, optimismo, positividad, y eficiencia, sino que además fortalece la interdependencia de la libertad sindical y los demás derechos fundamentales, su importancia radica en muchas otras causas. En primer lugar por la naturalidad e inevitabilidad del hecho sindical. Es un fenómeno espontáneo que deriva de la tendencia natural de agregación de los individuos condicionados a una misma situación socioeconómica.

El régimen político podrá tomar frente a él distintas actitudes, pero no ignorar esa realidad social. En segundo término, la importancia radica en ser uno de los sujetos del derecho del trabajo. En tercer lugar es claro que el sindicato tiene importancia en cuando sujeto del derecho laboral todo, mayor aun es su importancia en cuando protagonista principalísimo del derecho colectivo del trabajo. Y en cuarto lugar, es fundamental su carácter de instituto de auto tutela y de condición de eficacia del derecho laboral para que se produzcan la igualdad de las partes en la relación de



trabajo, el cumplimiento de las normas laborales, etc. En quinto lugar, el sindicato es necesario incluso para poder llegar adelante los fenómenos participativos como la negociación colectiva, sobre todo con sindicatos fuertes que puedan hacer valer su voluntad. Y en sexto término, también se ha destacado como un elemento democratizador.

2.1. Los sindicatos en Guatemala

Los inicios de los sindicatos en Guatemala, se remonta a los años 1821 a 1920, durante todo este periodo sólo florecen asociaciones de carácter mutualista, con fundamento en el derecho genérico de asociación.

Pero ocurrieron tres momentos a nivel mundial para reconocer a los sindicatos como un derecho a los trabajadores, que fueron:

1. Represión que consistió en tomar como delito todas aquellas formas de presión, y se persiguieron a los que conformaban las asociaciones.
2. Tolerancia: aquí ya no se les perseguía pero tampoco se les protegía no los tomaban en cuenta los ignoraban.



3. Legislación: en esta última época se les otorgaron derecho y se legislo esta libertad en las constituciones, por lo que ahora se le apoyaba y defendía a dichas asociaciones.

Las características de las organizaciones de esta época, son por lo general:

1. Su composición es artesanal o sea que sus miembros son obreros que laboran por cuenta propia en pequeños talleres.
2. Los fines que se proponen se limitan al socorro y auxilio mutuo o al estudio. No perseguían fines reivindicativos.

Se puede destacar las principales organizaciones de esta época que en los años, 1894, El Porvenir de los Obreros, que todavía existe a la presente fecha y en 1918, Se constituye la Federación Obrera de Guatemala (FOG), para la protección legal del trabajo.

Se constituyeron al amparo del derecho genérico de asociación, garantizado invariablemente en las siete Constituciones y leyes



fundamentales que rigieron en el primer siglo de vida independiente. Regía el contrato civil de locación de servicios.

La primera etapa del sindicalismo guatemalteco de 1920 a 1930, comprende los gobiernos de Don Carlos Herrera (1920-1921); General José María Orellana (1921-1926) y General Lázaro Chacón (1926-1930).

El sindicalismo en Guatemala, como en los demás países de la América Latina se inicia con agrupaciones gremiales, de carácter mutualista, que eran las únicas que aceptaba el gobierno de turno; al respecto el dirigente obrero Antonio Obando Sánchez señala que “antes de la caída del régimen de Manuel Estrada Cabrera, no hubo sindicalismo propiamente dicho; hubieron sociedades mutualistas, entre las cuales destacaron las siguientes: Maternidad Obrera, Porvenir de los Obreros, Sociedad Joaquina –en homenaje a la madre de Cabrera-”.¹² Estas organizaciones señaladas por Obando Sánchez, así como otras surgidas con posterioridad perseguían propósitos de ayuda o auxilio entre los propios obreros.

En las postrimerías de la dictadura Cabrerista, en 1918, se fundó la Federación Obrera de Guatemala (FOG) para la protección legal del

¹² Obando Sánchez, Antonio. **Historia del movimiento obrero guatemalteco**. pág. 4.



trabajo, la que llegó a contar con la cantidad de treinta mil afiliados; entre cuyos fines se encontraban no sólo aquellos de tipo economista y reivindicativos, sino que perseguía lograr la unidad de la clase trabajadora y hacer que ésta influyera en alguna medida en la política nacional, dentro del marco legal. Obtiene el reconocimiento de sus estatutos y el reconocimiento de su personería jurídica en 1927; se afilia a la Confederación Panamericana del Trabajo (COPA) que era impulsada por la American Federation of Labor (AFL).

El 1 de mayo de 1925, se fundó la Federación Regional Obrera de Guatemala (FROG) cuyos dirigentes pertenecían al Partido Comunista de Centro América, sección de Guatemala. Desde su nacimiento hasta 1939, este partido mantuvo la dirección obrera y sindical en Guatemala dentro de una línea justa, no permitiendo que el movimiento sindical cayera en la apoliticidad ni el legalismo. La FROG, nunca obtuvo su reconocimiento legal.

En 1921, con motivo de los festejos del centenario de la independencia de Centro América, se fundó el Consejo Obrero Centroamericano (COCA), cuyos delegados fueron reconocidos por cada uno de los países centroamericanos y eran electos por los obreros afiliados a la FOG. La sede de este consejo obrero variaba cada año entre los distintos países



del istmo; Guatemala que fue el país de su fundación tuvo la sede en 1924-1925.

Por la forma de su estructuración el COCA mantenía ciertos vínculos con los gobiernos centroamericanos, lo que lo hacía un tanto artificial y objeto de críticas de las organizaciones obreras más democráticas. En sus últimos años de vida, el COCA llegó en cierta medida a radicalizarse, debido a que año con año, surgían como delegados obreros pertenecientes a las distintas centrales, conscientes, de su papel y de su momento histórico. Esa situación hizo que los gobiernos perdieran interés en mantenerla, por lo que fenece en Tegucigalpa, Honduras en 1927.

En 1927, con la llegada al país de algunos obreros y estudiantes de España y el Perú, de orientación anarquista, se fundó el Comité Pro Acción Sindical, cuya consigna **sin política** y su forma ideal de enfocar los problemas causaron la división en las filas de la Federación Regional Obrera de Guatemala.

Durante el gobierno de Carlos Herrera, se da al pueblo algunas libertades y ciertos ambientes de justicia social, lo cual contribuye a que algunos sectores de avanzada (obreros y pequeños burgueses), que se



encontraban descontentos con el partido unionista, formaran en heterogénea asociación la llamada Unificación Obrero Socialista.

El 5 de diciembre de 1921, los generales José María Orellana, José Lima y Miguel Larrave dan golpe de Estado, derribando el gobierno de Carlos Herrera, proscribiéndose la Unificación Obrera Socialista.

A lo largo de esta primera época del sindicalismo en Guatemala se dan serios conflictos entre los trabajadores y las distintas empresas que funcionaban en el país, tal el caso de los muellers de la United Fruit Company, en Puerto Barrios, Izabal, quienes fueron brutalmente reprimidos por el General Enrique Aria, enviado por el presidente general José María Orellana, cuando exigían aumento de salario y reducción de la jornada de trabajo a 8 horas diarias. Varios dirigentes son encarcelados y posteriormente expulsados del país; pero no obstante la amarga experiencia de los trabajadores de la UFCO, los trabajadores de los Ferrocarriles Internacionales de Centroamérica IRCA, demandan también la reducción de la jornada de trabajo, aumento de salario y respeto por parte de las autoridades de la empresa para su organización denominada Sociedad Ferrocarrilera; los dirigentes hacen conciencia entre los trabajadores y estalla la huelga, que es apoyada por más o menos 5,000



ferroviarios. Como es de suponer la IRCA acude al gobierno, quien interviene desbaratando la huelga y encarcelando dirigentes.

Aparte de lo anterior hay muchísimos casos que podían citarse como ejemplos de la efervescencia del movimiento sindical en esta década y la proliferación de los conflictos laborales.

La composición de sus organizaciones sigue siendo artesanal, aun cuando los trabajadores de las grandes compañías extranjeras Muellers, Bananeros, Ferroviarios participan en gran medida, también lo hacen en gran escala los artesanos, los obreros de pequeños talleres y los propietarios de estos.

Se debe de superar el carácter mutualista, constituyendo los primeros sindicatos y los fines que se proponen ya son de carácter reivindicativo. La sindicalización es predominantemente urbana, concentrada en la capital, hasta 1930 que se incursiona en el campo. Y el movimiento obrero nacional establece contacto con el movimiento internacional.

Las principales organizaciones de esta época, fueron: la Federación Regional Obrera de Guatemala.; esta organización con la Federación Obrera de Guatemala (FOG), mantuvieron alguna discrepancia en sus



planteamientos, la FOG, de carácter marcadamente legalista y la FROG de carácter liberal y en ocasiones en extremo.

Hubo gran cantidad de huelgas, de zapateros, panificadores, así como de las grandes compañías extranjeras: United Fruit Company, la Empresa de los Ferrocarriles Internacionales de Centro América (IRCA), algunas tuvieron éxito, otras no, debido a que la proliferación de conflictos fue tal en esta época que los escasos e inexpertos cuadros dirigenciales no se alcanzaban para atenderlas. Para 1930 se incursionó en el campo.

Se promulgó la Ley de Trabajo (Decreto Legislativo 1434 del 30 de abril de 1926), constituye la ley más completa dictada hasta la fecha en materia laboral. Con el ascenso al poder por parte del General Ubico Castañeda, en 1931, se desarticula totalmente la organización sindical, la cual no tiene lugar en todo su gobierno de 14 años.

De los años de 1944 a 1954, se da mayor auge del sindicalismo en la historia del país, se inicia con el derrocamiento del General Jorge Ubico y concluye con el derrocamiento del Coronel Jacobo Arbenz Guzmán, además del gobierno de Juan José Arévalo.

Cronológicamente tiene su inicio el 30 de junio de 1944 (caída de la

dictadura ubiquista) y se extiende hasta el 27 de junio de 1954 (caída del gobierno del coronel Jacobo Arbenz Guzmán), se dio en el proceso conocido como Revolución de 1944.

En esta época el sindicalismo en Guatemala toma verdadera y positivos perfiles como institución de clase y por primera vez en Guatemala, los gobiernos que rigen el país impulsan con entusiasmo una política nacional de defensa y desarrollo del movimiento sindical, situación que se plasma con mayor claridad durante el llamado Segundo gobierno de la Revolución. Es la etapa de mayor auge del sindicalismo en la historia del país.

Debido a la incipiente industrialización del país ya existe clase obrera, aunque la pequeña empresa sigue predominando.

El sindicalismo sigue siendo urbano, la organización en el campo ocurre hasta el 17 de junio de 1952, con la emisión de la Ley de Reforma Agraria por medio del Decreto 900.

Las organizaciones sindicales hacen un claro deslinde entre fines inmediatos o meramente reivindicativos y fines mediatos, con planteamientos de política nacional e internacional.

Entre las principales organizaciones como se establece el 3 de julio de 1944 se fundó la Asociación Nacional de Maestros, que luego se transforma en el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG); De julio a septiembre de ese año, se fundó la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CTG), formada por gran cantidad de sindicatos gremiales. El 5 de octubre de 1944, la CTG, pide por primera vez al gobierno, la emisión de un Código de Trabajo y el 5 de mayo de ese año, se celebra por primera vez en nuestro país un pacto colectivo de condiciones de trabajo entre el SAMF y la Internacional Railways of Central América (IRCA).

Durante toda esta década proliferaron los conflictos, siendo los trabajadores a muchas huelgas, impulsadas por asociaciones profesionales o por simples coaliciones de trabajadores, destacando las huelgas de los trabajadores de las compañías internacionales, pero teniendo también destacada participación los demás trabajadores, desde pacificadores, albañiles, trabajadores de beneficios de café y de la pequeña industria.

A partir del 15 de mayo de 1945 rige la nueva Constitución Política de la República, en donde se trazan directrices del futuro derecho del trabajo guatemalteco, reconociendo expresamente la libertad sindical, la contratación colectiva y el derecho de huelga.



Por medio del Decreto 295 el Congreso de la República se emite la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; El 1 de mayo de 1947 entra en vigor el primer Código de Trabajo guatemalteco, (Decreto 330, del 8 de febrero de 1947). El 17 de junio de 1952, se promulga la Ley de Reforma Agraria, por medio del Decreto 900 del Congreso de la República.

De los años de 1954 a 1974. En 1954 y finaliza en 1974, en los años que siguieron al 54, se dieron pocos movimientos de sindicalización, debido a que se suprimieron varios de los derechos adquiridos durante la época de la revolución.

Se suprime la reinstalación e indemnización de los empleados públicos (Decreto No. 17); se cancela la inscripción de los dirigentes sindicales (Decreto No. 21); se impide la sindicalización (Decreto No. 548), se establece el trabajo obligatorio de los días sábados y domingos (Decreto No. 144) y por medio del Decreto 48 del 10 de agosto de 1954 se cancelan administrativamente las principales organizaciones.

A pesar de cierto impulso que recibe la industria, el sindicalismo se desarrolla con lentitud y a veces permanece estacionario; la reorganización de las asociaciones profesionales, tiene lugar en las

ciudades, la organización en el campo es hasta años después que se prefiere impulsar el movimiento cooperativista; el movimiento sindical permanece desorganizado, actuando muchos sindicatos por su cuenta, en forma aislada, perdiendo con esto la finalidad esencial del sindicalismo como método de acción y como consecuencia de lo anterior hay centrales obreras que plantean una lucha reivindicativa exclusivamente y otras reivindicativas como fin inmediato y de participación política como fin mediato.

Entre las principales organizaciones de esta época, se constituye la Federación Autónoma Sindical de Guatemala (FASGUA), poco tiempo después se fundó el Consejo Sindical de Guatemala, alentado por el gobierno de turno y organizaciones internacionales. A pesar de la difícil situación, se registraron tres federaciones y a penas cuarenta y ocho sindicatos de trabajadores de los cuales cuarenta y cuatro son sindicatos urbanos, cuatro campesinos y uno patronal de industriales de Guatemala.

En fin hasta 1975 se fundaron varias organizaciones sindicales tales como el Frente Cristiano de Trabajadores de Guatemala (FECETRAG); Confederación Sindical de Guatemala (CONSIGUA); en la que se afilian sindicatos como SETUFCO Y STIGSS.

Se derogan las reformas favorables a los trabajadores en el Código de Trabajo; se deroga la Constitución Política de la República de 1945 y el 6 de febrero de 1956 se emite una nueva Constitución.

En lo referente a la parte sustantiva, aumentaron las causas para despedir justificadamente, omitió la reinstalación, desmejoró el promedio salarial para calcular la indemnización, restringió la posibilidad de ser miembros del Comité Ejecutivo a los guatemaltecos naturalizados; suprimió los motivos sociales para ir a la huelga.

La Constitución de 1965, considerándola sectorialmente en materia de trabajo tiene aspectos que mejoran la situación, aunque desde luego sin llegar a la altura de la de 1945. Por ejemplo al ordenar programáticamente que el régimen laboral del país deba organizarse conforme a principios de justicia social y al mejorar la situación de los burócratas, permitiendo la sindicalización y posiblemente la contratación colectiva, negándoles únicamente el derecho de huelga y la participación en política.

En los años de 1975 a 1985, "Es la etapa comprendida dentro de los años de 1975 a 1985, es la de mayor represión en contra del movimiento sindical, pues la lucha contrainsurgente del Ejército de Guatemala fija

como objetivo la desarticulación del movimiento sindical, llegándose al extremo de implementar como estrategia en contra del desarrollo de este movimiento, el aniquilamiento de su dirigencia por medio de las desapariciones forzadas y las ejecuciones extrajudiciales, en esta etapa son asesinados cientos de dirigentes sindicales y de otros grupos sociales”,¹³ abarca desde los gobiernos de Arana Osorio, Laugerud García, Lucas García, Ríos Mont y Mejía Víctores, es durante el gobierno del General Romeo Lucas García, en donde se destaca la mayor parte de desapariciones forzadas y ejecuciones extrajudiciales, “en esta época, y específicamente en el año de mil novecientos ochenta se da la desaparición por las fuerzas de seguridad del país de los veintiocho dirigentes de la Central Nacional de Trabajadores, de los que hasta el día de hoy se desconoce su paradero, y sólo se corre el rumor de que los cadáveres de los mismos fueron lanzados al cráter del Volcán de Fuego”.¹⁴

Durante esta época, el gobierno del General Lucas García, únicamente reconoce a un solo sindicato que fue el sindicato de Voceadores de Periódicos, a pesar de que hubo otras organizaciones en formación que solicitaron su reconocimiento, pero que nunca fueron admitidas.

¹³ **Ibid.** pág. 110.

¹⁴ **Ibid.** pág. 111.

Posteriormente, con el derrocamiento del General Lucas García el 23 de marzo de 1982 y la asunción al poder de la Junta Provisional encabezada por el General José Efraín Ríos Mont, quien posteriormente asumiría el control total del gobierno, se incrementan las prácticas represivas de aniquilamiento y desaparición forzada de los dirigentes sociales, incluyendo el movimiento sindical, además en esa época se emitió el Decreto Ley 55-83, lo que “se consideró como represión legal del movimiento sindical, esto debido a que transforma la corriente de sindicalización única que acogía el Código de Trabajo a sindicalización plural y es a partir de aquel momento cuando pueden coexistir en cada centro de trabajo dos o más sindicatos, pues la finalidad de Ríos Mont, era la de buscar la división del movimiento sindical, y por consiguiente debilitarlo”.¹⁵

El gobierno de Ríos Mont, termina el 23 de agosto de 1983, cuando es derrocado por el General Humberto Mejía Victores, quien controla el gobierno hasta 1985, cuando después de crearse la nueva Constitución Política del país, entrega el poder al primer gobernante del período democrático, Marco Vinicio Cerezo Arévalo. Durante el período de Mejía Victores no se observan mayores cambios, pues se mantienen las mismas políticas de Ríos Mont e incluso se allana el campus de la Universidad de San Carlos y se atenta contra sus instalaciones.

¹⁵ **Ibid.** pág. 111.

La organización sindical decrece al extremo que un gran número de organizaciones sindicales desaparecen del espectro laboral. Se aniquila a la casi totalidad de dirigentes sindicales, esto conlleva que el movimiento sindical pierda su consistencia ideológica, que hasta hoy no ha podido recuperar, pues aunque el número de organizaciones sindicales existentes hoy en día es mayor, la consistencia ideológica de sus dirigentes es precaria.

Las organizaciones de esta época se movieron en dos marcos legales distintos, siendo el primero la Constitución Política de 1965, durante el gobierno de Romeo Lucas García y el estatuto fundamental de gobierno de José Efraín Ríos Montt hasta el 14 de enero de 1986, en que entra en vigencia la actual Constitución Política de la República.

En los años de 1986 a 2000, es la etapa que inicia en 1986 hasta la época actual, es la etapa de mayor crecimiento cuantitativo para el movimiento sindical, pues la instauración del gobierno democrático de Vinicio Cerezo, promueve como punto de apoyo el fomento al reconocimiento de las organizaciones sindicales, a tal extremo que durante los primeros cinco años de esta época se reconocen más de novecientas organizaciones sindicales.

Este crecimiento cuantitativo produjo una falsa imagen de fortalecimiento de la libertad sindical, pues aunque crecieron en número los sindicatos, su atomización que produjo el Decreto Ley 55-83 que se mantuvo y se mantiene hoy vigente, produjo que el movimiento se mantuviera débil y perdiera un alto porcentaje de credibilidad entre la opinión pública y los propios trabajadores, lo que paulatinamente fue conduciendo a que el movimiento haya perdido la fuerza necesaria para hacer contrapeso al poder patronal. Es importante también agregar que aunque desaparece en buena medida la represión física, se crean mecanismos de represión más sofisticados, que igualmente impiden la libre sindicalización, especialmente durante los gobiernos de Ramiro de León Carpio y Álvaro Arzú y concluye con la asunción del Gobernante Alfonso Portillo Cabrera.

En la Constitución de 1985, se vuelve a reconocer el derecho de libre sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado, que se encontraba suprimido desde la Constitución Política de 1956.

La organización sindical crece cuantitativamente, pero no cualitativamente, lo cual la mantiene dividida y debilitada.

El surgimiento de gran número de pequeñas organizaciones sindicales en los mismos centros de trabajo, que se hacen dirigir por personas sin

ninguna consistencia ideológica, produce la pérdida de credibilidad de los trabajadores en los sindicatos a tal punto que los trabajadores no se afilian a los sindicatos por miedo sino porque estiman que estos no responden a los intereses de sus agremiados.

Los gobiernos de turno aprovechan la pérdida de credibilidad en la dirigencia sindical para desprestigiar sistemáticamente las bondades del movimiento.

Se suprime el derecho de huelga para los trabajadores del Estado por medio del Decreto. 35-96, denominado Ley Antihuelga que viene a reformar al Decreto 71-86, Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, al convertir la mayor parte de los servicios públicos en servicios de naturaleza esencial.

Es el producto final del acuerdo tornado por un empleador y un grupo de trabajadores para regular las condiciones generales de trabajo por un tiempo determinado, el que se fija dentro de la misma convención.

2.2. La libertad sindical

“Libertad sindical, es el derecho que se tiene a reunirse y organizarse

para la defensa o logro de aquellos intereses y objetivos comunes, por lo tanto es la garantía laboral que trata de una libertad fundamental”¹⁶, constituida por dos planos o niveles simultáneos; un plano individual en el cual los trabajadores individualmente considerados tienen el derecho de organizarse entre sí para la defensa de sus intereses comunes en la sociedad y, junto a este, un plano colectivo en el que se garantiza que las organizaciones constituidas en el ejercicio de esa libertad, tendrán también el derecho y consecuentemente la garantía, de existir, funcionar y cumplir libremente con los fines para los cuales fueron constituidas.

De conformidad con la definición anterior, se señala la existencia de un plano individual, entendiendo por ello aquel aspecto de la libertad que se aplica a los trabajadores como personas, sujetos o ciudadanos y que por ello se señala como estrictamente individual. Por otra parte, un segundo plano, que se denomina como colectivo y como tal se refiere a la libertad sindical en cuanto derecho de los sujetos colectivos, es decir, las organizaciones sindicales.

A pesar que como derecho fundamental, la libertad sindical puede encontrar su plena vigencia a partir de los enunciados constitucionales y de las normas internacionales que la establecen, también se requiere de regulaciones específicas, tratándose en este caso de normas ordinarias,

¹⁶ *Ibid.* Pág. 63.

dirigidas a los eventuales infractores, Estado, empresarios o sus organizaciones, trabajadores y sindicatos de trabajadores, destinadas a garantizar la vigencia efectiva de la libertad sindical.

En Guatemala el principio de libertad sindical se encuentra regulado en el Artículo 102 literal q), de la Constitución Política de la República el cual establece: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: a)... q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley...”.

Asimismo el Código de Trabajo establece: “El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases:

- a) Garantizará el ejercicio del derecho de libertad sindical;
- b) Tomará las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de



ratificados por Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social” y en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, se encuentra regulado en el Artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

De conformidad con lo expuesto anteriormente se llega a establecer que el principio de libertad sindical es el derecho que tienen los trabajadores de una empresa o rama industrial, a reunirse y organizarse para la defensa y búsqueda de sus intereses y objetivos comunes, siendo una garantía laboral, protegida y consagrada en la Constitución Política de la República, las leyes ordinarias de carácter laboral y los tratados y convenios internacionales en materia laboral, ratificados por el Estado de Guatemala.

2.3. Contenido de la libertad sindical

Como quedó establecido, el contenido de la libertad sindical estará constituido por el conjunto de derechos y libertades que en el plano individual y colectivo, conforman las garantías básicas de los trabajadores, de las cuales haremos un breve análisis de cada una de ellas.

2.4. Plano individual

En el plano estrictamente individual, la libertad sindical está compuesta por dos aspectos:

En primer lugar, un aspecto positivo, que comprende: a) La libertad individual de constituir (libertad de constitución) junto a otros trabajadores, las organizaciones sindicales que se deseen y b) El derecho, también individual, de afiliarse a aquellas organizaciones ya constituidas (libertad de afiliación).

En segundo lugar y siempre en el plano individual, “se reconoce la existencia de un aspecto negativo, en el sentido de que el trabajador puede no afiliarse a ninguna organización o bien dejar voluntariamente de pertenecer a aquélla a la cual se encuentra afiliado”.¹⁷

El plano individual de la libertad sindical, lo constituye la libertad que tiene todo trabajador de afiliarse, si así lo desea a aquellas organizaciones sindicales ya existentes. En ese sentido las garantías específicas se establecen, en relación con los dos sujetos que podrían

¹⁷ Blanco Vado, Mario Alberto, **La libertad sindical en Centroamérica, su regulación legal y vigencia efectiva**. Pág. 8.

afectar el cumplimiento de la libertad de afiliación: el sindicato y el empleador.

2.5. Libertad de sindicalización negativa

También en el plano individual, encontramos un aspecto negativo, en el sentido de que se refiere a la omisión de afiliación sindical, como un derecho que tienen los trabajadores. Con ello se garantiza al individuo la posibilidad de no afiliarse a ninguna organización o bien el derecho de desafiliarse de aquella a la cual pertenezca, según dispone el Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT.

La manifestación concreta de este principio se encuentra en la regla general según la cual se garantiza que nadie puede ser obligado a pertenecer a una organización sindical.

2.6. Cláusulas de exclusión o de protección sindical

Comprendido en este tema se encuentran las llamadas cláusulas de exclusión o de protección sindical, las cuales de ser admitidas, implican una limitación de la libertad sindical. En ese sentido, se mencionan tanto

la cláusula de taller cerrado, según la cual el empresario no puede contratar trabajadores que no pertenecen al sindicato titular del convenio; la cláusula de taller sindicato, mediante la cual el empleador contrata libremente, pero los trabajadores deben afiliarse dentro de un plazo al sindicato firmante o de lo contrario serán despedidos y la cláusula de empleo preferencial, en la cual el empleador se obliga a dar preferentemente empleo a los trabajadores pertenecientes al sindicato titular de la negociación colectiva, entre muchas otras modalidades, deben tenerse como contrarias a la libertad sindical.

Por diversas razones, el Comité de Libertad Sindical no ha tomado partido expresamente, en contra o a favor de las cláusulas de exclusión sindical.

En ese sentido, sólo se ha indicado que las mismas deberían ser desarrolladas por el Convenio Colectivo y no impuestas por la legislación. Atendiendo a los trabajos preparatorios del Convenio 98 de la OIT, el Comité ha considerado que los Estados ratificantes tienen libertad de acción en este tema y que en consecuencia dichos problemas deben ser resueltos por la legislación de cada país. De tal manera que a juicio del Comité de Libertad Sindical, cuando las cláusulas de exclusión sean permitidas como resultado de la negociación colectiva, no resultan contrarias a la libertad sindical.

Por otra parte debemos distinguir estas cláusulas que limitan la libertad individual de afiliación, de las llamadas cláusulas de garantía de la presencia sindical en la empresa, que no se refieren a limitaciones al empleo de los trabajadores, sino a facilidades que se otorgan para el funcionamiento de las organizaciones sindicales.

Estas normas de la legislación ordinaria o cláusulas del convenio colectivo, por regla general no deben entenderse como contrarias a la libertad sindical, excepto en los casos en que a propósito de conceder facilidades para el funcionamiento de las organizaciones se establezcan verdaderas limitaciones a la libertad individual. Cláusulas o normas de garantía sindical en la empresa, legítimas y por ello no contrarias a la libertad sindical, serían, entre otras las normas que establecen al pago de contribuciones a los trabajadores no afiliados por beneficios derivados del convenio colectivo, las facilidades para la recaudación de las cuotas sindicales, las licencias sindicales obligatorias para determinados dirigentes, etc.

Corresponde a la organización sindical la elaboración de sus estatutos y reglamentos. Conforme al Artículo 3 del Convenio 87 de la OIT las organizaciones de trabajadores y de empleadores, tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus

actividades y el de formular su programa de acción. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

En este campo debe distinguirse, entre un enunciado general de los temas en la ley y una exigencia de cómo deben regularse dichos temas. La garantía se refiere a la imposibilidad de que la ley establezca el contenido específico y obligatorio de los temas que deben contener los estatutos y reglamentos sindicales.

2.7. Regulación de la libertad sindical y del derecho de sindicalización

La historia del derecho de sindicalización en Guatemala se remonta a las formas de organización de los obreros y artesanos a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, las cuales deben ahora ser analizadas y retomadas en el movimiento sindical guatemalteco en el contexto de la nueva división internacional del trabajo. Los obreros se organizaron en gremios, porque el desarrollo industrial o inversión a través de empresas transnacionales fue inexistente; la fuerza laboral se concentraba en el campo y actividades artesanales carentes de derechos laborales.

La primera Ley que existió con mínimos derechos fue la Ley Protectora de Obreros (1909), después como resultado de las experiencias revolucionarias en el mundo y las legislaciones de Derecho al Trabajo de otros países, la Constitución de 1921 incorpora principios e instituciones laborales. En 1926 se decreta por primera vez la Ley del Trabajo, a partir de la cual surgen los primeros sindicatos y es hasta la época revolucionaria de 1944 a 1954, que se promulga el Código de Trabajo (1947), garantizándose en él, el derecho a la organización sindical y negociación colectiva.

En la actualidad, la regulación del derecho a la sindicalización se encuentra fundamentada en la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo, así como en los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por el Estado de Guatemala desde 1952, los cuales desarrollan la regulación de la manera siguiente:

2.8. Ámbito de aplicación

Los límites geográficos en donde el Código de Trabajo faculta para que se desarrolle el derecho de sindicalización comprenden los veintidós departamentos de la República y es aplicable a todos los trabajadores asalariados o no.

Sin embargo, se debe tomar en consideración que mientras en determinados departamentos se ha ejercido el derecho de sindicalización, en otros ha sido muy poco; por ejemplo, el departamento de Guatemala concentra la mayor cantidad de inscripciones de sindicatos; los departamentos de Escuintla, Suchitepéquez, Retalhuleu y Quetzaltenango con otro significativo número de sindicatos, pero hay departamentos en los que casi solamente se encuentran filiales o seccionales de sindicatos nacionales, como en los casos de Santa Rosa, Baja Verapaz y El Petén”.¹⁸

Luego de una grande trayectoria histórica, cultural, social, económica se obtuvo el derecho de asociación que poseemos hoy en día, pero como lo indica uno de los principios del derecho colectivo laboral debe de ser dinámico es decir que debe de estar en constante desarrollo siempre favoreciendo al trabajador obteniendo mejoras en todo lo relativo al trabajo tanto colectivo y algunas veces individual por que en un principio se enmarca que el derecho colectivo le otorgara las herramientas al derecho individual para beneficio del trabajador.

¹⁸ Fuentes Aragón Homero, Jorge Humberto. **El caso Guatemala**, pág. 294



CAPÍTULO III

3. El pacto colectivo

El Pacto colectivo, también se le ha denominado convención colectiva, y esto se deduce de la importancia que tiene los acuerdos que se suscriben entre trabajadores y patronos, que conllevan a establecer condiciones de trabajo, basadas en arreglos previos, y que se materializan a través de un pacto o bien de un convenio, de allí viene la importancia en que radica la semejanza que muchos autores le han dado a estas dos instituciones.

Dentro de las formas de manifestación del derecho colectivo encontramos las herramientas de manifestación que se dividen en judiciales y extrajudiciales que estas últimas son el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo y los Contratos Colectivos de Condiciones de Trabajo, ambos son necesarios dentro de la relación laboral para que exista un equilibrio en la relación laboral y beneficiar a ambas partes.

3.1. Pacto colectivo

Se menciona que el convenio colectivo viene a ser una modalidad del

Pacto Colectivo, cuando el negociador de la parte laboral no es un sindicato sino un grupo coaligado de trabajadores constituido en un comité ad-hoc. El articulado de los Pactos Colectivos hace referencia con exclusividad a los sindicatos, excluyendo por mismo a los grupos laborales no organizados en dicha forma. Sin embargo, la realidad impone que también estos grupos, en tanto no sean sindicatos, negocien colectivamente y al producto de esa negociación se le denomina Convenio Colectivo.

Ante lo anterior, se aprovecha, la extensión, como fundamento legal, lo establecido en los Artículos 374, 377 y 386 del Código de Trabajo. Dichos Artículos se refieren a cuestiones concretas, quejas específicas, arreglos particulares; pero como la ley no lo limita, las diferencias pueden originarse por un solo asunto o por veinte asuntos variados.

Es de suponer que, en la medida que se desarrolle la creación de sindicatos, los Convenios Colectivos irán cediendo su puesto los Pactos Colectivos.

Se llama pacto o convenio es aquel que se firma tanto por los patronos como por los trabajadores para terminar de manera conciliatoria un determinado conflicto que fue planteado de manera judicial, ya sea que

los empleados se hagan representar en un Consejo o bien que se encuentren actuando bajo la representación del sindicato del trabajador.

Se le puede denominar convenio, también al documento que se encargan de suscribir tanto los patronos como aquellos trabajadores que se hacen representar por un sindicato, en lo relacionado a aquellos problemas de la actualidad que no fueron previstos o que no pudieron preverse dentro del pacto colectivo de condiciones de trabajo.

3.2. Definición de pacto colectivo

El tratadista Guillermo Cabanellas se refiere al respecto y dice que “La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, mediante la recomendación número noventa y uno del año 1951 sugiere que la definición y naturaleza jurídica de tales instrumentos ha de inferirse de cada legislación y propone a manera de sugerencia la siguiente: “Acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte y por otra, una o varias organizaciones representantes de los trabajadores debidamente

elegidos y autorizados por estos últimos de acuerdo con la legislación nacional”.¹⁹

La mayoría de las grandes empresas cuentan con un Pacto Colectivo vigente, ya que es una de las primarias exigencias de los grupos de trabajadores; exigencia que se encuentra ampliamente respaldada por la ley, ya que impone al empleador la obligación de negociar el pacto con sus trabajadores sindicalizados, o bien de atender las solicitudes de grupos coligados, tal como se regula en el Artículo 374 del Código de Trabajo.

Pero la importancia del Pacto Colectivo no radica solamente en lo obligatorio que se impone, sino que también en que puede ser un instrumento de mucha utilidad para el mejor desarrollo de las actividades en el centro de trabajo, para mejorar la armonía laboral y por lo mismo, para el empleador.

De acuerdo a lo anterior, se puede decir, que esta forma de acuerdo entre trabajadores y patronos, constituye el futuro del Derecho de trabajo y se vislumbra cada vez mas negociado y mas especifico, en contraposición a un derecho general e impuesto por el órgano legislativo, de tal manera

¹⁹ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 32.



que en lugar de normas imperativas que muchas de ellas no son acordes a las realidades de los trabajadores, se fijen normas en el mismo lugar de trabajo y aplicables en forma concreta a las realidades del centro de trabajo, realidades que los mismos actores conocen bien y que los legisladores en su mayoría desconocen, aparte de lo anterior, tiene mucha relación con lo que sucede con el caso de las formas de organización sindical global, o como se define en la doctrina internacional sindicatos globales, pues la expansión de las grandes empresas, también obligan a la conformación de grandes organizaciones sindicales, con sucursales en cualquier país o Estado del mundo, tal y como se verá más adelante en el desarrollo del presente trabajo.

El Pacto Colectivo tiene categoría de ley profesional, esto es, que puede decirse que es tan ley como la emanada del Organismo Legislativo, solo que aplicable dentro del entorno laboral.

A pesar de las grandes ventajas que ofrecen la normativa laboral guatemalteca en este sentido, en el país ha habido pocos intentos de negociar estos pactos, debido a varios factores: poca organización laboral, presiones externas, etc.

A los pactos colectivos se les ha dado diferentes denominaciones siendo

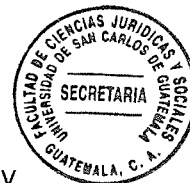


las más aceptadas: convenio, convenciones y contratos colectivos, todo lo cual refleja el carácter concordado de la institución. Francisco De Ferrari lo define así: “La convención colectiva es la celebrada por uno o varios patronos ó una asociación patronal o un grupo ó una asociación de trabajadores con el objeto de fijar las condiciones de prestación del servicio que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales”.²⁰

La contratación colectiva consiste en la fijación de las condiciones que han de regular la contratación individual del trabajo, resolver los posibles conflictos, que puedan producirse como consecuencia de su acción colectiva, entre los grupos sociales de la producción. Y, se presentan como un antecedente de la legislación laboral y vienen a ser la institución jurídica.

En las convenciones colectivas los contratantes pactan, convienen o acuerdan condiciones de trabajo, es por ello que tales acuerdos plasman el interés colectivo que anima al sujeto de una de las partes representadas; se revela así una acción que deja a un lado al individuo aislado y se enfoca hacia los intereses superiores del grupo o los permanentes del conjunto.

²⁰ De Ferrari, Francisco. **Derecho del trabajo**. Pág. 112.



Pacto colectivo, también se le ha denominado convención colectiva, y esto se deduce de la importancia que tiene los acuerdos que se suscriben entre trabajadores y patronos, que conllevan a establecer condiciones de trabajo, basadas en arreglos previos, y que se materializan a través de un pacto o bien de un convenio, de allí viene la importancia en que radica la semejanza que muchos autores le han dado a estas dos instituciones. Se ha dicho que el convenio colectivo viene a ser una modalidad del Pacto Colectivo, cuando el negociador de la parte laboral no es un sindicato sino un grupo coaligado de trabajadores constituido en un comité ad-hoc.

El articulado de los Pactos Colectivos, hace referencia con exclusividad a los sindicatos, excluyendo por mismo a los grupos laborales no organizados en dicha forma. Sin embargo, la realidad impone que también estos grupos, en tanto no sean sindicatos, negocien colectivamente y al producto de esa negociación se le denomina Convenio Colectivo.

Ante lo anterior, se aprovecha, la extensión, como fundamento legal, lo establecido en los Artículos 374, 377 y 386 del Código de Trabajo. Dichos artículos se refieren a cuestiones concretas, quejas específicas, arreglos particulares; pero como la ley no lo limita, las diferencias pueden originarse por un solo asunto o por veinte asuntos variados.

Es de suponer que, en la medida que se desarrolle la creación de

sindicatos, los Convenios Colectivos irán cediendo su puesto los Pactos Colectivos.

3.3. Fundamento legal del pacto colectivo

El Código de Trabajo en el Artículo 49 establece: “Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste”.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

3.4. Clases de pactos colectivos

Dentro de la legislación laboral guatemalteca también existen diferentes clases de pacto, se encuentra el de industria, de actividad económica o



de región determinada, varios de los cuales se consideran de mayor amplitud y cobertura.

No comprende únicamente un lugar de trabajo sino que toda una serie de empresas que se dediquen a una misma actividad, o que se encuentren en un mismo ámbito territorial. Los interlocutores de este Pacto, por lo mismo, serán los representantes de un amplio sector productivo que aglutinara a varias empresas y a varios sindicatos; por un lado cámaras gremiales y por el otro, federaciones o confederaciones sindicales.

3.5. Reglamento interior de trabajo

Se puede decir que el reglamento consiste en regular la forma más precisa que se requiera, la manera de cumplir con el precepto legal de que se trata. Sólo a título de ejemplo podemos mencionar cómo al establecer la ley del trabajo, la obligación para el patrón de tomar medidas para prevenir riesgos profesionales en el trabajo; fue necesario expedir un reglamento de medidas preventivas de accidentes de trabajo, en el que se regula el funcionamiento de las comisiones y reglas de seguridad, la ropa de seguridad etc.

“Debe ser objeto del reglamento interior como el horario de entrada y

salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de descanso durante las jornadas; lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo; días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, máquinas, aparatos y útiles de trabajo, días y lugares de pago, normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere la ley en otra parte, indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidentes, labores insalubres o peligrosas que no deben desempeñar las mujeres y los menores, tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades, permisos y licencias así como disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación.”²¹

La ley dispone que la suspensión en el trabajo como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días y que el trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción. El derecho positivo guatemalteco siguiendo la corriente moderna lo ha nombrado como caso todas las legislaciones actuales, y especialmente Latinoamérica: Reglamento de Taller, Reglamento Interno de Empresa, y Reglamento Interior etc. Conforme el Artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo: “El reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para

²¹ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 33.

trabajadores y patronos en el desarrollo de las labores de una negociación.”²²

El término convenio es de aplicabilidad dentro del ámbito laboral, y el mismo se encarga de la identificación de todos aquellos arreglos a los cuales llegan tanto los patronos y los trabajadores después de la existencia de discrepancias, ya sea mediante lo que firmen las partes, o con la intervención de compondores o de una autoridad judicial.

Puede que exista un convenio relativo al arreglo al cual lleguen trabajadores y patronos, cuando los primeros se integren directamente en una coalición de trabajadores, haciendo representarse los mismos mediante un consejo para hallar la solución correspondiente a la problemática que se encuentra afectando a los trabajadores del centro de producción o de la empresa. Lo anotado, por lo general va a ocurrir cuando no exista un sindicato en beneficio de los trabajadores, ya que si el mismo efectivamente existe, el mismo tiene a su cargo la debida representación de los trabajadores, a pesar de que la ley no limita que pueda ser suscrito un convenio con un determinado grupo de trabajadores coaligados, pero el convenio en mención tendría que ser extendido a los empleados en su totalidad.

²² **Ibid.**

3.6. Conceptualización

“El convenio colectivo es el contrato celebrado por representación de trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo”.²³

3.7. Reglamento Interior de Trabajo

También se le denomina Reglamento Interior, Reglamento de Trabajo, Reglamento de Empresa, Reglamento de Fábrica o Reglamento de Servicio. Nuestra legislación laboral vigente denomina a la institución en mención como Reglamento Interior de Trabajo. A la misma, le es asignada la función de precisar detalladamente y regular las normas a las cuales de manera obligatoria tienen que sujetarse el patrono y los empleados en la prestación del servicio o en la ejecución de la obra.

La elaboración y el posterior funcionamiento del Reglamento Interior de Trabajo son obligaciones del patrono, cuando el mismo tenga bajo su cargo los servicios de diez o de más empleados dentro de su empresa.

²³ Alonso, Manuel. **Concepto de convenio colectivo**. Pág. 5.

En la legislación laboral vigente en Guatemala, todo lo relacionado a los Reglamentos Interiores de trabajo, lo encontramos debidamente regulado en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en los Artículos 57 al 60, los cuales preceptúa a continuación:

“Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de preparar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la ley”.

“Todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo”.

“Todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo; debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que va a

comenzar a regir; debe imprimirse en caracteres fácilmente legibles y se ha de tener constantemente colocado, por lo menos en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo o, en su defecto ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa de que se trate.

Las disposiciones que contiene el párrafo anterior deben observarse también para toda modificación o derogatoria que haga el patrono del Reglamento Interior de Trabajo”.

“El reglamento interior de Trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa. Además, debe contener:

- a. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período de descanso durante la jornada;



- b. El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- c. Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;
- d. El lugar, día y hora de pago;
- e. Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas. Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción, sino en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento;
- f. La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; y
- g. Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de



conducta, presentación y compostura personal que éstos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo”.

Este derecho de crear pactos colectivos de condiciones de trabajo, es un avance en la legislación laboral guatemalteca, pero es necesario que los trabajadores estén enterados y conozcan la forma de hacer uso de esta herramienta para beneficio común. Por lo tanto las autoridades deben de plantear mecanismos para preparar a los trabajadores en estos temas.

CAPÍTULO IV

4. La vulneración del pacto colectivo en los sindicatos con el menor número de afiliados

Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos solamente entre aquellos o únicamente entre estos en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo. El conflicto de trabajo según Guillermo Cabanellas lo define de la siguiente manera: "Dentro de la legislación positiva el conflicto de trabajo es toda controversia entre empleadores y obreros o empleados, entre dos o más grupos de empleadores, o entre dos grupos de obreros o empleadores, relativa a cuestiones de empleo, a la condición y modalidad del trabajo".²⁴

El tratadista Mario de la Cueva, dice que "Se entiende por conflicto colectivo de trabajo la controversia de naturaleza económica sobre creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones generales de trabajo y la de carácter jurídico que verse sobre el derecho a la existencia o la libertad de los grupos profesionales o a la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo,

²⁴ Cabanellas, Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 86.



siempre que en este último caso se afecte el interés profesional que representan los sindicatos”²⁵

El origen del conflicto es el enfrentamiento o de discordia que perturbe la relación jurídica existente entre las partes, las dos clases que aquí nos interesan son el conflicto de trabajo y el común; esto es el conflicto de orden jurídico que surte sus efectos en una relación que está dentro del derecho laboral y aquellas situaciones de antagonismo que se encuadran en el derecho común.

Estos conflictos pueden ser resueltos de una manera pacífica sin llegar a las formas de expresión de Huelga o Paro, así que la legislación laboral otorga pasos, procedimientos para llegar a las soluciones y así entenderse entre patrono-trabajador pero deben de guiarse conforme a lo que la ley regula.

El tratadista Luis Alcalá Zamora y Castillo citados por Guillermo Cabanellas lo definen de la siguiente manera: “Es toda oposición ocasional de intereses, pretensiones o actitudes entre un patrono o varios empresarios de una parte y uno o más trabajadores a su servicio, por otro

²⁵ De la Cueva Mario. **Op. Cit.** Pág. 145

lado siempre que se origine en el trabajo y pretenda solución más o menos coactiva sobre el opuesto sector”.²⁶

4.1. Análisis jurídico de dos o más sindicatos en una sola empresa

El problema con relación a la existencia de dos sindicatos en una sola empresa consiste que las condiciones favorecen exclusivamente al sindicato que tiene mayor cantidad de afiliados y el movimiento sindical minoritario se ve afectado como se establece: “No puede desarrollarse un movimiento sindical libre dentro de un régimen que 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, incoado lo antes posible”.²⁷

Al citar el Artículo 42 del Código de Trabajo. Si dentro de la misma empresa hay varios sindicatos de trabajador eso trabajadores pertenecientes a varios sindicatos, pueden coexistir sus respectivos contratos colectivos; pero las condiciones de un contrato colectivo que entrañe mayores ventajas para sus trabajadores que las establecidas por

²⁶ Cabanellas, Guillermo. *Op. Cit.* Pág. 139

²⁷ OIT. *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del comité de libertad sindical del consejo de administración.* Pág. 19.



otro contrato colectivo para un sector o grupo distinto de trabajadores, deben aplicarse a estos últimos siempre que se trate de trabajo ejecutado en iguales condiciones.

Es la razón a la cual se justifica la presente investigación, que al momento de encontrarse condiciones de un contrato colectivo con un sindicato al existir otros, deben de aplicarse a estas condiciones a los otros sindicatos, siempre con la excepción que se hará cuando se trate de trabajo ejecutado en iguales condiciones, contradicciones por el tipo de trabajo que desempeñan en distintas instituciones o empresas son distintas y por consecuencia no son de iguales condiciones, por eso existe la conflictividad y desigualdad de condiciones para todos los trabajadores.

Desde la realidad social, desde hace décadas es común hablar de crisis de los sindicatos, a raíz del análisis hecho por el autor Luis Alcalá Diéguez²⁸ La crisis sindical presenta varias dimensiones objetivas como: la pérdida de afiliación en muchos países (aunque no en todos); la caída de la participación interna de los afiliados en la vida sindical, que expresa un debilitamiento de la base social real de los sindicatos; la reducción de la conflictividad laboral; una crisis de función debido a los procesos de individualización de las relaciones laborales que cortocircuitan a los

²⁸ www.goesjuridica.com.html. (Guatemala 16-11-2012.)

sindicatos; y la disminución de su influencia social, dicha pérdida de influencia social y declive de fuerza real se haga en paralelo a una mayor institucionalización de los mismos, que al reflejarse en el sindicalismo por grupos quienes presten mejores condiciones laborales.

4.2. El pacto colectivo con un solo sindicato en una empresa

No cabe duda que el sindicato en una organización laboral cobra gran importancia, especialmente porque favorece no solo la mejora de las condiciones de trabajo de éstos, y que de alguna manera radica positivamente en beneficio del patrono, porque el trabajo se realiza con mayor energía, optimismo, positividad, y eficiencia, sino que además fortalece la interdependencia de la libertad sindical y los demás derechos fundamentales, su importancia radica en muchas otras causas. En primer lugar por la naturalidad e inevitabilidad del hecho sindical. Es un fenómeno espontáneo que deriva de la tendencia natural de agregación de los individuos condicionados a una misma situación socioeconómica.

El régimen político podrá tomar frente a él distintas actitudes, pero no ignorar esa realidad social. En segundo término, la importancia radica en ser uno de los sujetos del derecho del trabajo. En tercer lugar es claro que el sindicato tiene importancia en cuando sujeto del derecho laboral

todo, mayor aun es su importancia en cuando protagonista principalísimo del derecho colectivo del trabajo. Y en cuarto lugar, es fundamental su carácter de instituto de auto tutela y de condición de eficacia del derecho laboral para que se produzcan la igualdad de las partes en la relación de trabajo, el cumplimiento de las normas laborales, etc. En quinto lugar, el sindicato es necesario incluso para poder llegar adelante los fenómenos participativos como la negociación colectiva, sobre todo con sindicatos fuertes que puedan hacer valer su voluntad. Y en sexto término, también se ha destacado como un elemento democratizador.

En definitiva, en todas las partes del mundo donde han tenido la posibilidad de hacerlo, los trabajadores se han constituido libremente en sindicatos, tal y como se verá más adelante, a tal extremo que se ha concebido la idea de la conformación de organizaciones de trabajadores y de patronos, bajo otra denominación que de la sindicatos, como sucede en el caso de los sindicatos globales.

4.3. La vulnerabilidad de los pactos colectivos cuando existen sindicatos con menor cantidad de afiliados

La problemática radica en que en Guatemala, a partir de la constitución de 1985, acoge la tesis pluralista, esta tesis expresa que en ninguna

empresa que haya uno, dos o más de un sindicato en la empresa, más sin embargo el Código de Trabajo señala que cuando en una empresa de trabajo existan más de un sindicato en la empresa, el patrono solo está obligado a negociar con el sindicato que tenga mayor número de afiliados, dejando con esto fuera de la negociación colectiva aquellas organizaciones sindicales que tengan el menor número de afiliados en un sindicato, vulnerando con esto su derecho a la negociación colectiva establecida en la constitución.

La problemática radica en que a partir que se acogió Guatemala la tesis pluralista y sindicalización, también se vulnero el derecho de aquellos sindicatos que tienen menos afiliados dentro de una empresa en virtud de de que si bien es cierto la tesis pluralista habilita el derecho de todos aquellos trabajadores a pertenecer a un sindicato y activar más organizaciones sindicatos los derechos de estas se ven vulnerados como se ve reflejado en el del Código de Trabajo establece que el empleador solo está obligado a negociar con el que tenga mayor número de afiliados, quedando fuera de la negociación colectiva aquellos organizaciones sindicales que tengan el menor número de afiliados.

Cuando hay complicaciones, de forma sindical se inician en laudo arbitral o sentencia arbitral, y la misma es el fallo último del proceso que se llama en Guatemala conflicto colectivo de carácter económico social, la cual se



encarga de la resolución de las demandas de los empleados guatemaltecos.

Dicho fallo, anteriormente anotado en el párrafo anterior, es la sentencia del Tribunal de Arbitraje sobre el pliego de peticiones correspondiente, o bien la petición de que resuelve una solicitud relativa a la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Es necesario, para la pronunciación de una sentencia colectiva, los siguientes requisitos:

- Que el pliego de peticiones efectivamente haya sido demandado o bien el pacto colectivo de condiciones de trabajo.
- Que las prevenciones de urgencia que se encarga de otorgar la ley hayan sido recibidas por el juez.
- Que se agote la vía directa correspondiente.
- Que el Tribunal de Conciliación se haya integrado, así como también que el mismo cuente con sus atribuciones, sin la necesidad de que la

partes lleguen a un determinado arreglo.

- Que el Tribunal de Arbitraje se haya integrado. Los hechos, las pretensiones, condiciones y los diversos hechos y situaciones tanto de orden laboral como de orden económico para los empleadores se encuentren también integrados para que posteriormente el Tribunal de Arbitraje se encargue de proceder a dictar sentencia sobre la demanda relacionada.

Es de importancia anotar, que tanto el Tribunal de Arbitraje como el Tribunal de Conciliación son constitutivos de órganos judiciales tripartitos, o sea que en los mismos se integran diversos representantes del sector patronal como diversos representantes del sector de los trabajadores.

4.4. Propuesta de integrar a varios sindicatos para el pacto colectivo laboral en una sola empresa

La forma adecuada para que los trabajadores de una empresa puedan contar con beneficios en los pactos colectivos de concisiones de trabajo es tratar de integrar las concisiones laborales para los sindicatos que estén organizados en alguna empresa ya sea con cantidades mayores o menores de afiliados al sindicato, para evitar beneficios para un solo



sindicado y así a los afiliados de este sindicato y no llegar a problemas legales incurriendo en legalidades por el mismo desacuerdo de los sindicatos.

4.5. Proyecto de reforma de ley

DECRETO NÚMERO _____-2013

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Por el bienestar y la aplicación de una beneficios para todos los trabajadores ya sea en sindicatos mayoritarios o menores, es necesario fortalecer la los sindicatos y los derechos de los trabajadores de empresas e instituciones.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.



DECRETA:

La siguiente reforma al Código de Trabajo, Decreto Ley 1441 del Jefe de Gobierno de la República de Guatemala.

ARTÍCULO 1. Se reforma el Artículo 51 inciso b, el cual queda así: Si dentro de una misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, el pacto colectivo debe negociarse con la unificación de los sindicatos.

ARTÍCULO 2. El presente Decreto entrará en vigencia el día siguiente de su publicación íntegra en el diario oficial.

PASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU PÚBLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO.

DADO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, A _____ DÍAS DEL MES DE _____ DE _____.



CONCLUSIONES

1. Dentro de una empresa, cuando existen varios sindicatos, se les veda el derecho a negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo con cada uno de ellos, fundamentándose en que el Código de Trabajo, inciso “b”, no obliga al patrono a negociar el pacto, en virtud de que uno de ellos tiene menos afiliados.
2. La Inspección General de Trabajo no realiza talleres informativos hacia los patronos, con el fin de darles a conocer los derechos que le asisten, y de esa forma, mejorar las condiciones de los sindicatos con pocos integrantes, tal como lo obliga a realizarlo con las agrupaciones sindicales con la mayoría de miembros.
3. El Estado de Guatemala, al adoptar la tesis pluralista, no tomó en cuenta el derecho a la negociación colectiva de aquellas organizaciones sindicales con menos afiliados.





RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala, a través del Congreso de la República debe reformar el Código de Trabajo, con el fin de que el patrono al momento de que exista un conflicto económico social, deba de incluir en la mesa de negociación a todos los sindicatos, sin importar el número de afiliados.
2. El Estado de Guatemala debe adoptar mecanismos ecuánimes, para la solución de conflictos que surjan a través de las negociaciones entre los mismos sindicatos o patronos.
3. La Inspección General de Trabajo debe realizar talleres informativos, con el fin de que al existir una empresa con más de dos sindicatos, pueda incluirseles dentro de la mesa de negociación, y participar en los pactos colectivos de condiciones de trabajo, para beneficio de los trabajadores de la misma empresa.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasa S.R.L., 1993.

DE LA CUEVA, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. t.2. Ed. Porrúa S.A. 1977.

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

ERMIDA URIARTE, Oscar. **La protección contra los actos antisindicales**. Montevideo, Uruguay: (s.e.), 1987.

LEFRANC, Jorge. **El sindicalismo en el mundo**. Barcelona, España: (s.e.), 1989.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Municipal, 1974.

MONTERO, Osvaldo. **Derecho sindical**. Montevideo, Uruguay: Ed. Fundación S.A., 1998.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto, **Derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S. A. 1980.

OIT. La libertad sindical. **Recopilación de ocisiones y principios del comité del libertad sindical del consejo de administración**. Guatemala: Ed. Nacional, S.A., 2001.

OSSORIO MANUEL; **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**: Argentina. Ed. Heliasta. 1987.



PÉREZ CAAL, Héctor Ovidio. **Desconocimiento de las leyes en materia laboral.** Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. USAC. 1998.

PÉREZ DEL CORRAL, Justo. **Historia social del movimiento obrero.** Barcelona, España: Ed. Lala.(s.f.)

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Curso de derecho laboral.** Ed. S.A.1999.

RODRÍGUEZ ALBORES, Armando. **Los derechos humanos en Guatemala, análisis jurídico social.** Guatemala: Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. USAC. 1992.

SOPENA, RAMÓN, **Diccionario enciclopédico ilustrado de la lengua española,** Tomo I. Barcelona, España: Ed. Ramón Sopena, 1974.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del congreso de congreso de la República de Guatemala. 1947.

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

Convenio sobre la Protección al Salario. Ratificado por Guatemala. Convenio 095 de la OIT, Ginebra. 13 febrero 1952.

Convenio sobre la Fijación de Salarios Mínimos. Convenio 131 de la OIT, Ginebra. Ratificado por Guatemala el 14 junio 1988.

Convención Americana sobre los Derechos Humanos. 1969 Ratificada por Guatemala en 1970.



Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre.
Aprobada en la novena Conferencia Internacional Americana,
Bogotá, Colombia, 1948.

Declaración Universal de Derechos Humanos. Asamblea General
de las Naciones Unidas, 10 de diciembre de 1948.