

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



**EL NACIMIENTO DE LOS SINDICATOS GLOBALES Y LA NECESIDAD DE SU
INCLUSIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**

HÉCTOR ROLANDO POCÓN GUACAMAYA

GUATEMALA, JUNIO DE 2015

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

**EL NACIMIENTO DE LOS SINDICATOS GLOBALES Y LA NECESIDAD DE SU
INCLUSIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

HÉCTOR ROLANDO POCON GUACAMAYA

Previo a conferirsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, junio de 2015

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

DECANO:	MSc.	Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Mario Roberto Méndez Álvarez
VOCAL V:	Br.	Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic.	Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

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. 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, 02 de mayo de 2014.

Licenciado:
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 Licenciado.

De conformidad con el nombramiento emitido en el cual se me faculta para realizar las modificaciones de forma y de fondo en el trabajo de investigación de Tesis del Bachiller: **HÉCTOR ROLANDO POCÓN GUACAMAYA**, he procedido a asesorar metódica y técnicamente al estudiante en el desarrollo de su tesis titulada: **EL NACIMIENTO DE LOS SINDICATOS GLOBALES Y LA NECESIDAD DE SU INCLUSIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA.**

EXPONGO:

- I- En virtud de una lectura acuciosa de la investigación desarrollada por el estudiante, manifiesto que contiene aportes científicos y técnicos, por lo que es necesario de la inclusión en la legislación laboral en Guatemala de los sindicatos globales, y en relación a los extremos indicados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas Sociales y del Examen General Público se establece lo siguientes:
- a) El contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva;
 - b) La metodología empleada fue el método analítico, sintético, inductivo, deductivo y científico;
 - c) Las técnicas de investigación utilizadas fueron la observación, la encuesta, la técnica documental y bibliográfica, las cuales fueron señaladas en el plan de investigación aprobado;
 - d) La redacción es concisa y se adecua con los requerimientos académicos de la Unidad de Tesis, aunado a lo anterior, la cual está

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



ordenada en cuatro capítulos desarrollados en una secuencia lógica, para el mejor entendimiento del fenómeno planteado;

- e) Manifiesto que la investigación mencionada, brinda una contribución científica al derecho laboral, aportando una encuesta que favorecen al presente trabajo;
- f) El trabajo presentado por el sustentante, abarcan la problemática existente y demuestra, la necesidad de la inclusión laboral de los sindicatos globales y la implementación dentro del Código del Trabajo;
- g) Las conclusiones, son plenamente identificables a la problemática, porque las mismas obedecen a una realidad jurídica social;
- h) En las recomendaciones, establece soluciones a la problemática planteada, porque las autoridades de gobierno tienen la obligación de que a través de tratados o acuerdos internacionales, se mejoren las condiciones de vida y de acceso a los derechos de los trabajadores; y
- i) La bibliografía consultada, fue revisada y se considera congruente con los temas desarrollados dentro de la investigación, así como el resto del contenido del presente trabajo.

II. En conclusión y atendiendo al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, informo a usted, que **APRUEBO**, ampliamente la investigación realizada, por lo que con respecto al trabajo realizado por el sustentante, Bachiller **HECTOR ROLANDO POCÓN GUACAMAYA**, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, ya que considero el tema un importante aporte.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima.

LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS
Abogado y Notario – Col 4713

Licenciado

~~Jaime Rolando Montealegre Santos~~
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 31 de julio de 2014.

Atentamente, pase a el LICENCIADO FREDY ALBERTO SUTUC GUTIÉRREZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante HÉCTOR ROLANDO POCON GUACAMAYA, intitulado: "EL NACIMIENTO DE LOS SINDICATOS GLOBALES Y LA NECESIDAD DE SU INCLUSIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA".

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/iy.





LIC. FREDY ALBERTO SUTUC GUTIERREZ

Abogado y Notario. Col 5658

5ª. Ave.14-62 zona 1, Oficina 306. Comercial Esmol

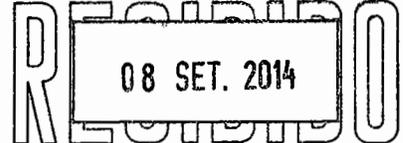
Teléfono. 56783727



Guatemala, 8 de septiembre de 2014

Doctor
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS

Hora: _____

Firma: Damiris

Licenciado Mejía:

Según nombramiento de fecha treinta y uno de julio de dos mil catorce, donde fui nombrado como revisor, atentamente me dirijo a usted con el objeto de emitir dictamen, sobre la tesis del bachiller **HÉCTOR ROLANDO POCÓN GUACAMAYA**, la cual según modificaciones que estoy facultado para realizar tanto para mejorar la investigación, sugerí y en su momento fueron realizadas para mejorar la investigación y el objeto de la misma: "**EL NACIMIENTO DE LOS SINDICATOS GLOBALES Y LA NECESIDAD DE SU INCLUSIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**", por tal motivo respetuosamente informo lo siguiente:

- A) Al realizar la revisión sugerí correcciones que en su momento consideré necesarias para mejorar la comprensión del tema desarrollado, las cuales en su momento fueron corregidas, constando la presente tesis una orden lógico, y siendo un tema jurídicamente importante, realiza un aporte invaluable.
- B) El contenido científico y técnico de la tesis el sustentante abarcó tópicos de importancia en el ámbito penal enfocado desde un punto de vista jurídico y social, por ser un tema importante que se enfoca en los sindicatos globales y su inclusión en Guatemala.
- C) La metodología y técnicas de la investigación, para el efecto se tiene como base el método analítico, sintético, deductivo e inductivo. Dentro de las técnicas de investigación se encuentran inmersas en el trabajo las siguientes: la observación como elemento fundamental de todo proceso investigativo apoyándose en esta, el sustentante para poder



LIC. FREDY ALBERTO SUTUC GUTIERREZ

Abogado y Notario. Col 5658

5ª. Ave.14-62 zona 1, Oficina 306. Comercial Esmol

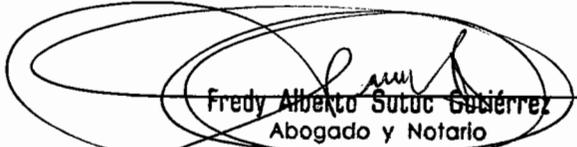
Teléfono. 56783727

obtener el mayor número de datos. La observación científica obteniendo con ella, un objetivo claro, definido y preciso. La encuesta la cual registra los datos más importantes objeto de la investigación. La bibliográfica y documental para recopilar y seleccionar adecuadamente el material de estudio, ya que a través de las cuales se estudió el fenómeno investigado y culminó con la comprobación de la hipótesis, los objetivos generales y específicos con el objeto de establecer doctrinariamente y jurídicamente como resolver ese problema en la práctica.

- D) La redacción está compuesta de cuatro capítulos se realizó en una secuencia ideal empezando con temas que llevan al lector poco a poco al desarrollo del tema central para el buen entendimiento del mismo que ha cumplido con todos los procedimientos del método científico, considerando que el contenido es aplicable al desarrollo del contenido capitular del tema y revisados todos los cambios y que fueron hechos en su tiempo.
- E) En este trabajo se brindan aportaciones valiosas, las cuales son de gran importancia para la solución del problema y en cuanto a las conclusiones y recomendaciones, éstas son concretas y acertadas.
- F) El estudiante utilizó bibliografía ajustada al tema investigado, siendo la recopilación de la información de autores nacionales y extranjeros, así como información recabada en citas de fuentes electrónicas.

Por lo que al haber cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público, emito DICTAMEN FAVORABLE, aprobando la presente investigación.

Atentamente,


Fredy Alberto Sutuc Gutiérrez
Abogado y Notario
Col. 5658

LIC. FREDY ALBERTO SUTUC GUTIÉRREZ
Abogado y Notario.
Colegiado No. 5658



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 20 de abril de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante HÉCTOR ROLANDO POCÓN GUACAMAYA, titulado EL NACIMIENTO DE LOS SINDICATOS GLOBALES Y LA NECESIDAD DE SU INCLUSIÓN EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA. 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/srrs.



Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la vida y la oportunidad de llegar a la culminación de uno de mis propósitos y por haberme permitido en este arduo camino encontrar a muchas personas que me han apoyado.
- A MIS PADRES:** Benjamín Pocon y Juana Guacamaya de Pocon, por su apoyo incondicional, sus sabios consejos. ¡Dios los Bendiga Siempre!
- A MI ESPOSA:** Lesbia Elizzeth Ley, por su apoyo en todo momento, la paciencia y por su amor.
- A MIS HIJOS:** Anderson Ronaldo y Tiago Héctor Edilson, de apellido Pocon Ley, por ser las personas por las cuales me dan ánimo y fuerza para seguir avanzando.
- A MIS HERMANOS:** Pablo, Ovidio, Odilia y Herlinda Pocon Guacamaya Con mucho cariño.
- A MIS AMIGOS:** Por sus sabios consejos y apoyo de mi carrera para ser un buen profesional.
- A:** Mis suegros Pedro Ley (+), María Luisa Xuya, y mi cuñado Alex Ley, por su apoyo y estar siempre con migo.
- EN ESPECIAL A:** La Comunidad de San Pedro Sacatepéquez Guatemala, ser la tierra que me vio nacer y la oportunidad que me da de desarrollarme.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala. Por forjar hombres que con su labor engrandecen a Guatemala.



A:

Universidad de San Carlos de Guatemala, por haber abierto sus puertas para dejar en mi toda la ciencia y el conocimiento social para ser un buen profesional.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El derecho colectivo de trabajo.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Naturaleza jurídica del derecho colectivo de trabajo.....	5
1.3. Finalidad del derecho colectivo de trabajo.....	6
1.4. Instituciones propias del derecho colectivo de trabajo.....	8
1.4.1. Aspectos generales.....	8
1.4.2. El contrato colectivo de trabajo.....	9
1.4.3. El pacto colectivo de trabajo.....	11
1.4.4. Reglamento interior de trabajo.....	15
1.4.5. Convenio colectivo.....	16
1.4.6. Conflictos colectivos de carácter económico.....	18

CAPÍTULO II

2. Ámbito doctrinario y jurídico de los sindicatos.....	21
2.1. Breves antecedentes.....	21
2.2. Definición.....	22
2.3. Importancia del sindicato.....	25
2.4. Naturaleza jurídica de los sindicatos.....	26
2.5. Clasificación de los sindicatos.....	27
2.6. Formación del sindicato.....	31
2.7. Órganos del sindicato.....	33
2.8. Funcionamiento y disolución de los sindicatos.....	35
2.8.1. Fusión de los sindicatos.....	38
2.8.2. Las federaciones y las confederaciones.....	38



Pág.

2.9. Quienes pueden conformar un sindicato.....	39
2.10. La importancia del acta constitutiva de los sindicatos.....	40
2.11. Los estatutos de los sindicatos.....	41
2.12. El trámite para la conformación de los sindicatos.....	43
2.13. La inamovilidad en el funcionamiento de los sindicatos.....	44
2.14. Estructura del sindicato.....	45
2.15. Marco jurídico de protección de los derechos laborales.....	50

CAPÍTULO III

3. Los sindicatos globales en la doctrina y la legislación comparada.....	59
3.1. Tipología de los diversos sistemas de relaciones colectivas.....	59
3.2. Las organizaciones internacionales como antecedente más importante del surgimiento de nuevas formas de organización sindical como los sindicatos globales.....	61
3.3. Breves antecedentes de los sindicatos globales denominados también Global Unions.....	62
3.4. Definición de sindicatos globales.....	62
3.5. Los sindicatos globales a nivel internacional.....	63
3.6. Legislación comparada.....	66
3.6.1. Ley Orgánica de Libertad Sindical de España de fecha 2 de agosto de 1985.....	66

CAPÍTULO IV

4. La crisis del sindicalismo y la necesidad de que existan los sindicatos globales a través de un marco normativo como una forma de cooperación y fortalecimiento sindical en la legislación laboral guatemalteca.....	83
4.1. Crisis del sindicalismo.....	83
4.2. Necesidad de que se cree el marco normativo que regule los sindicatos	



	Pág.
globales.....	91
4.2.1. Fundamentos.....	91
CONCLUSIONES.....	105
RECOMENDACIONES.....	107
BIBLIOGRAFÍA	109

INTRODUCCIÓN



El presente trabajo de investigación se elabora no solo con el objetivo de dar cumplimiento a uno de los requisitos que se exigen en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sino también por el interés que despertó en quien escribe, como trabajador, la situación que se está viviendo actualmente con la denominada crisis del sindicalismo, y el detrimento consecuentemente de los derechos laborales de los trabajadores en general.

Esta crisis no solo es nacional, sino internacional y como ha quedado establecido a partir del siglo veinte surgen corrientes denominadas sindicalismo internacional, con el objetivo precisamente de internacionalizarse por parte de las organizaciones sindicales o de trabajadores, pues así lo amerita las formas de producción internacional de las grandes empresas que han surgido con ocasión de la industrialización y la globalización.

Es por ello, que a través del desarrollo de este trabajo, se ha establecido la necesidad de que se cree un marco normativo que regule las formas de ejercicio de la libertad sindical a través de la organización de trabajadores, que dentro de estas formas se encuentran los denominados sindicatos globales.

En el primer capítulo se establece brevemente un análisis doctrinario y legal del derecho colectivo de trabajo; en el capítulo dos, se hace referencia a aspectos



doctrinarios y legales especialmente legislación comparada, respecto a los sindicatos globales; en el capítulo tercero, se hace un análisis de la crisis del sindicalismo y la necesidad de surgimiento de nuevas formas de organización sindical, como puede ser los sindicatos globales; en el capítulo cuarto, se determina la necesidad de fortalecer la organización sindical a través de la creación de una normativa que regula la libertad sindical y entre esto, lo relativo a los sindicatos globales, estableciéndose las bases para dicho efecto.

Por último, se incluye las conclusiones y las recomendaciones en el presente trabajo de investigación de tesis.

CAPÍTULO I



1. El derecho colectivo de trabajo

1.1. Definición

Para definir el Derecho Colectivo de Trabajo es importante mencionar que es una rama del Derecho del Trabajo propiamente dicho, porque este regula aspectos relacionados con el trabajador pero dentro de un conglomerado, por ello, tiene una serie de principios, instituciones propias, que involucran el que hacer de los trabajadores en su conjunto.

Pero no solo se puede decir que involucra la organización de trabajadores, sino también a los patronos según sea el caso. Aquel que teniendo por sujetos a sindicatos o núcleos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, hace que a través del Derecho Colectivo de Trabajo se desarrolle su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses.

Según lo anterior se puede decir entonces que "La parte del Derecho del Trabajo referente a las organizaciones de empresa y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de éstos, lo constituye el Derecho



Colectivo de Trabajo”.¹

Se dice que 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”²

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.

¹ Carlos Arenas Posadas, **Historia económica del trabajo**. Pág. 22

² Citado por Arenas Posadas, Carlos. **Ob. Cit.** Pág. 23



En la medida que los trabajadores la mantienen y la mejoran constantemente a través de la defensa de sus intereses en búsqueda de una existencia decorosa que les permita desarrollar sus actividades cotidianas y laborales dentro de condiciones de salud física y mental, estos se deben encontrar inmersos dentro de una sociedad respetuosa de los derechos inherentes a la persona humana con una visión futurista de los destinos de la humanidad, siendo una tarea fundamental que le corresponde al Estado como ente rector de las políticas en materia de trabajo, para la cual en la búsqueda de su bienestar han establecido las instituciones para lograr todo aquello que les corresponde que ha devenido y adquirido desde el momento que interviene en el proceso productivo, facultándoles para exigir todas aquellas prestaciones que tienen derecho desde el momento en que su actividad se ha traducido en la creación de productos satisfactorios de necesidades de una sociedad que debe buscar su desarrollo en beneficio de la colectividad.

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.”³

El autor anteriormente citado, determina que el derecho colectivo de trabajo constituye un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador y persigue lograr el equilibrio colocándolos en igualdad para la concertación de las condiciones. Acepta la licitud del empleo de medios de acción directa. Procura la

³ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. Pág. 211



solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos y por lo tanto, la consecución de un estado de paz laboral.

Reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, por la vía de los convenios colectivos del trabajo. Y es una garantía de libertad, porque los hombres que carecen de poder económico pierden su libertad y por otra aparece, aislados carecen también de fuera frente al Estado.

Ésta visión, que también podría llamarse “Teoría de la unidad indisociable”, escinde al derecho del trabajo en tres instituciones sindicato, negociación colectiva y huelga- que persiguen una finalidad única pero que no por ello pierden su independencia, aunque la supresión de alguna de ellas haría ineficaz al derecho colectivo del trabajo.

Palomeque dice que: “el Derecho Sindical se integra por tres centros de imputación normativa: derecho de los sujetos colectivos de trabajadores y empresarios, su relación y tutela; derecho de conflictos colectivos entre tales sujetos de las medidas conflictivas y los procedimientos para su composición; y derecho de la negociación colectiva entre los sujetos colectivos. Ermida indica que se trata de los tres pilares básicos al extremo de que la falta o falla de cualquiera de ellos resiente e impide el funcionamiento del sistema. Deben entonces existir y funcionar coordinadamente.”⁴

⁴ Tortella, Luis. **Los orígenes del sindicalismo en el siglo XX.** Pág. 204



1.2. Naturaleza jurídica del derecho colectivo de trabajo

Según el tratadista Mario De la Cueva⁵ 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 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 productor. 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 del trabajo por su especial naturaleza pueden caracterizarse como colectivos por aplicarse no a individuos considerados aisladamente y si a grupos, entidades o asociaciones que son los artífices de ese derecho. Además pueden concebirse los trabajadores y los patronos como los beneficiarios de ese derecho el mismo no se integra formalizando individualmente a unos y a otros sino concibiéndolos en razón de participar en colectividades, en acción conjunta con decisiones generalizadas y con normas que se dirigen a situaciones en que se prescinde de las particularidades de cada individuo.

⁵ Citado por Tortella, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 205



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..."⁶

1.3. Finalidad del derecho colectivo de trabajo

El derecho del trabajo en su conjunto de principios y garantías que protegen la relación laboral, tiene como finalidad suprema la persona del trabajador al que considera 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,

⁶ Letamendía, Fausto. **Estatutos políticos del mundo de trabajo formal**. Pág. 553



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 primordial 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. Instituciones propias del derecho colectivo de trabajo

Las instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo, son las que le dan vida a este derecho, entendiéndolo como el hecho de que el trabajador se circunscribe a un conglomerado o bien un patrono según sea el caso, con el fin de que unidos propongan los cambios necesarios en el orden jurídico o material interno para lograr la búsqueda de mejores satisfacciones para los trabajadores y los patronos dentro de los fines y metas que estos posean.

1.4.1. Aspectos generales

Antes de desarrollar el tema de las instituciones que son propias del Derecho Colectivo de Trabajo, es importante mencionar que se puede concebir a la institución como un ente jurídico que tiene como característica la de ser un modelo de comportamiento socialmente aceptado y reforzado por la autoridad de una ley; refiere este concepto no a todas las relaciones u ordenaciones jurídicas, sino sólo a aquellas que implican un organismo duradero o una estructura jurídica fundamental, siendo instituciones jurídicas tan sólo aquellas que destacando de la multitud de relaciones existentes y posibles, representan las líneas constructivas del plan de la organización estatal y sus grandes principios morales y políticos, motores y básicos".⁷

⁷ Citado por Babiano José. **El sindicalismo español en el último siglo xx**. Pág. 224



1.4.2. El contrato colectivo de trabajo

En el pasado el contrato colectivo de trabajo fue motivo de preocupación y adversamiento por parte de los defensores del derecho civil formal e individualista. En el Siglo XIX no existieron estudiosos o tratadistas del Derecho del Trabajo, razón por la que los estudiosos del derecho civil se encontraron frente a una nueva figura jurídica, la cual se prestaba a discusiones acerca de su licitud, naturaleza y efectos. Una primera situación que les desconcertaba de esta novel institución fue que en tanto desde el punto de vista del derecho individual un contrato, era un acuerdo de voluntades entre las partes, a quienes exclusivamente ligaba, este tipo de nueva contratación la realizaba una asociación obrera para normas las relaciones individuales de sus socios con el patrono: el contrato colectivo pretendía crear una doble relación jurídica entre la asociación profesional obrera, titular del interés profesional y general del grupo y el empresario, a la vez que otra entre cada trabajador y el patrono.

Por otra parte esta nuevo tipo de contratación planteaba otros problemas: a) su obligatoriedad para los miembros de la asociación que lo pactaba; b) su eventual extensión a terceros; y, c) su inderogabilidad para unos y otros. El segundo de los problemas indicados no lo pudieron resolver desde la óptica del derecho civil, ya que según ellos, los terceros no podrían quedar ligados por el acto al que eran ajenos, ya que para ellos el principio de que el acto únicamente liga a las partes, era una regla inmovible del derecho privado. La inderogabilidad del contrato colectivo tampoco encontró una respuesta satisfactoria y hubo que conformarse con una posibilidad de daños y perjuicios.



El Contrato Colectivo de Trabajo es el que se celebra por uno o varios patronos o una asociación patronal y un grupo de asociaciones, con objeto de fijar las condiciones de prestación de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo. El Código de Trabajo guatemalteco faculta a los patronos para que contraten el servicio que va a prestar el trabajador, no únicamente en forma individual sino que también colectivamente.

El Contrato Colectivo de Trabajo se conoce como el que se celebra por uno o varios patronos o una asociación patronal y un grupo de asociaciones con objeto de fijar las condiciones de prestación de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo.

También se le define al Contrato Colectivo de Trabajo como el acuerdo de voluntades entre las partes a quienes exclusivamente ligaba este tipo de nueva contratación, la realizaba una asociación obrera para normas de sus relaciones individuales de sus socios con el patrono. Se pretendía crear una doble relación jurídica entre la asociación profesional obrera titular del interés profesional en general del grupo, el empresario, y a la vez que otra entre cada trabajador y el patrono.

Se puede decir también que es el convenio celebrado entre uno y varios sindicatos de trabajadores con el objeto de establecer condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria y declarado obligatorio en una o varias entidades, o varias zonas económicas.



El contrato colectivo de trabajo es una transformación fundamental en la vida de las relaciones entre el capital y el trabajo; es la agrupación de obreros por su fuerza moral, por la conciencia de su papel de defensores de los intereses generales de su clase podrá discutir las condiciones de trabajo; y estas condiciones serán hijas de una voluntad no debidas a la necesidad inaplazable de un individuo.

El tratadista Mario de la Cueva lo define así: “Contrato colectivo de trabajo es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos o estos aisladamente para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule durante un cierto tiempo las prestaciones individuales de servicio”⁸

1.4.3. El pacto colectivo de trabajo

El Pacto Colectivo de Trabajo 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.

La mayoría de las grandes empresas tratan de contar con un Pacto Colectivo vigente, ya que es una de las primarias exigencias de lo 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 sindicalizados⁹, o bien de atender

⁸ Mario de la Cueva, ob. Cit. Pág. 245

⁹ Ver artículo 51 del Código de Trabajo de Guatemala.



las solicitudes de grupos coaligados, tal como se regula en el artículo 374 del Código de Trabajo.

La importancia del Pacto Colectivo no radica solamente en lo obligatorio que se impone entre los grupos, sino que en ser un instrumento de mucha utilidad para un mejor desarrollo de las actividades laborales y la mejor relación entre ellos en el centro de trabajo, para mejorar la armonía laboral y por lo mismo beneficia al 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 que en lugar de normas imperativas que muchas de ellas no son acordes a las realidades de los trabajadores, se fijan 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, puede decirse que es tan ley como la emanada del Organismo Legislativo, solo que es aplicable dentro del entorno laboral de cada institución.

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.

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: ya sea por la poca organización laboral, o por presiones externas u otras..

A los pactos colectivos se les a dado diferentes denominaciones siendo las mas aceptadas: convenio, convenciones y contratos colectivos, todo lo cual refleja el carácter concordado de la institución. El tratadista 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”.¹⁰

Según el Código de Trabajo en el artículo 49 regula: “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.

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.

¹⁰ De Ferrarí, Francisco. Derecho del trabajo, Pág. 112



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”.¹¹

1.4.4. 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 y otros.

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

¹¹ Cabanellas, Guillermo. Tratado de derecho laboral. Volumen II Pág. 32



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.¹²

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. Nuestro derecho positivo 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 trabajadores y patronos en el desarrollo de las labores de una negociación.¹³

1.4.5. Convenio colectivo

Como se dijo anteriormente, al Pacto Colectivo, también se le ha denominado

¹² Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 33

¹³ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 33



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 Artículo 49 al 53 del código de trabajo. 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.

Según lo anterior, como fundamento legal se puede mencionar 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.



1.4.6. Conflictos colectivos de carácter económico

Se le llaman conflictos de trabajo a 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. Los conflictos 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".¹⁴

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, siempre que en este último caso se afecte el interés profesional que representan los sindicatos"¹⁵

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

¹⁴ Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 86

¹⁵ De la Cueva Mario. Ob. Cit. Pág. 145



una relación que está dentro del derecho laboral y aquellas situaciones de antagonismo que se encuadran en el derecho común.

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 lado siempre que se origine en el trabajo y pretenda solución más o menos coactiva sobre el opuesto sector".¹⁶

¹⁶ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 139





CAPÍTULO II

2. **Ámbito doctrinario y jurídico de los sindicatos**

2.1. **Breves antecedentes**

El origen de la palabra sindicato se encuentra en la palabra síndico que las lenguas romances tomaron, a su vez, del latín *syndicús*,¹⁷ voz con que los romanos significaban al procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Grecia (*sín-dicos*) 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.

Se han desarrollado muchos y muy variados 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, 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.

¹⁷ Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua. Pag. 765



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...".

2.2. Definición

El sindicato es la forma básica de la organización que agrupa a los trabajadores en defensa de sus derechos. 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. En Grecia (sin-dicos) 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. En tiempos modernos la palabra sindicato ha movido a diferentes acepciones en 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 en tanto que las organizaciones obreras se denominan Uniones.

Conforme a la legislación guatemalteca 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.



Es una agrupación constituida 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 social¹⁸

El Código de Trabajo en su el artículo 206 lo 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 interese económicos y sociales comunes”.

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 Guatemala 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,

¹⁸ Citado por Babiano José. **El sindicalismo español en el último cuarto del siglo XX**. Pág. 44



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 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 en cuanto a lo relacionado con la rama laboral. Este muchas veces interviene donde no debe, pero no lo hace donde es necesario.



2.3. Importancia del sindicato

No cabe duda que el sindicato en una organización laboral con gran importancia, especialmente porque favorece no solo a 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.

2.4. Naturaleza jurídica de los sindicatos

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 pero 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 ser 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.

2.5. Clasificación de los sindicatos

En la doctrina existen 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 s. 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”¹⁹

- **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.

¹⁹ Castells, Manuel, Castells y Prieto. **El sindicalismo ante la globalización económica**. Pág. 202



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 guatemalteco en el artículo 215 regula que: Los sindicatos se clasifican, por su naturaleza, en urbanos y campesinos y en:

- a. Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o, si se trata de patronos, de una misma actividad económica; 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 en el mismo ordenamiento jurídico en el artículo 206, se refiere al sindicato de trabajadores de oficio independiente, esto se refiera a los trabajadores que no tienen un patrono y que dependan de el.

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;

2.6. Formación del sindicato

El artículo 216 del Código de Trabajo guatemalteco regula 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:²⁰

- a) Presentar solicitud escrita en papel simple directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de la autoridad de trabajo más próxima, dentro del plazo de

²⁰ Código de Trabajo e información proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



veinte días contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato, en la cual debe señalarse lugar para recibir notificaciones;

- b) A la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos, firmados en cada uno de sus folios por el secretario general y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional;
- c) La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo previo el visto bueno del Despacho Superior, procederá a realizar la inscripción del sindicato en el libro de personas jurídicas del registro público de sindicatos, con declaración expresa de que en la redacción de los estatutos se observe la legalidad respectiva. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción deberá publicarse en el diario oficial en forma gratuita un resumen de la resolución que aprobó los estatutos y reconoce la personalidad jurídica del sindicato.

De conformidad con lo anterior, existen requisitos de fondo y de forma, estos requisitos son los que se infieren de la definición legal de sindicato que establece el Código de Trabajo de Guatemala se afirma que las condiciones esenciales para su existencia son "Una asociación permanente de trabajadores o patronos o de personas de profesión u oficio independiente"

En cuanto a la cantidad y calidad de personas, se refieren a las cualidades o calidades que deben reunir los miembros de un sindicato, a saber:



- a) Tener la calidad de trabajadores,
- b) Ser mayores de catorce años, es decir, que tienen que poseer capacidad de trabajo.
- c) Respecto a la nacionalidad no se establece nada al respecto, en cuanto a alguna limitante.
- d) No tener calidad de representante patronal.
- e) El número mínimo de afiliados con que deben contar es de 20 trabajadores; y en cuanto a sindicatos de patronos el número mínimo será de 5 patronos.

En cuanto a los requisitos de forma estos radican en todos aquellos procedimientos y formalidades necesarias para la organización legal del sindicato, que fundamentalmente son: la asamblea constitutiva, la aprobación de los estatutos, la designación del comité ejecutivo provisional, facultad para aceptar enmiendas, orden de inscripción y reconocimiento de parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

2.7. Órganos del sindicato

1. Asamblea general

Está constituida por todos los afiliados, se forma mayoría con la mitad mas uno, los asistentes pueden acordar cuando no haya quórum, una nueva convocatoria dentro de los diez días siguientes. La asamblea general es el órgano legislativo del sindicato; las decisiones que en ella se toman son de carácter obligatorio y general. Las asambleas



generales pueden ser: ordinarias y extraordinarias, sus atribuciones están contenidas en el artículo 222 del Código de Trabajo.

2. El comité ejecutivo

Es el que tiene la representación legal del sindicato; y el encargado de hacer cumplir lo acordado por la Asamblea General. El número de sus miembros no puede exceder de nueve (9) ni ser menor de tres (3); y hasta cinco de sus miembros gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen. En sus actuaciones es responsable directamente ante los afiliados del sindicato; pudiendo además representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato que así lo soliciten. Entre las obligaciones del comité ejecutivo, está rendir cuentas a la asamblea general, por lo menos cada seis (6) meses. La integración y el funcionamiento de este comité, aparecen reguladas en el artículo 223 del Código de Trabajo.

3. Consejo consultivo

Las funciones que desempeña este comité es principalmente el de asesorar, y sus atribuciones se limitan en tal sentido a emitir opinión o dictaminar sobre situaciones concretas que le sean planteadas por la asamblea general o la junta directiva del sindicato. Sus funciones están establecidas en ley según lo regula el artículo 224 del Código de Trabajo.



2.8. Funcionamiento y disolución de los sindicatos

Al mencionar el funcionamiento y la disolución de los sindicatos en el artículo 214 del Código de Trabajo, regula que son actividades propias del funcionamiento de los sindicatos:

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



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

Así mismo nos indica que para declarar disuelto un sindicato, a instancia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben declarar disueltos a los sindicatos a quienes se les pruebe en juicio:

- a) Que se ponen al servicio de intereses extranjeros contrarios a los de Guatemala, que inician o fomentan luchas religiosas o raciales, que mantienen actividades antagónicas al régimen democrático que establece la Constitución, que obedecen consignas de carácter internacional contrarias a dicho régimen o que en alguna otra forma violan la disposición del artículo 206 que les ordena concretar sus actividades al fomento y protección de sus intereses económicos y sociales comunes a sus miembros.
- b) Que ejercen el comercio o la industria con animo de lucro o que utilizan directamente o por medio de otra persona los beneficios de su personalidad jurídica y las franquicias fiscales que el presente Código les concede, para establecer o mantener expendios de bebidas alcohólicas, salas de juegos prohibidos u otras actividades reñidas con los fines sindicales; o
- c) Que usan de violencia manifiesta sobre otras personas para obligar las a ingresar a ellos o para impedirles su legítimo trabajo; o que fomentan actos delictuosos contra las personas o propiedades; o que maliciosamente suministran datos falsos a las autoridades de trabajo.



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

Además de los casos antes mencionados el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe solicitar ante los Tribunales de Trabajo la disolución de los sindicatos, en los siguientes casos:

1. Cuando tengan un numero de asociados inferior al número legal
2. Cuando no cumplan alguna de las obligaciones que determina el Artículo 225 del Código de Trabajo: y
- 3 Cuando no se ajusten a lo dispuesto por los incisos c) o i) del artículo 223 del Código de Trabajo.

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

Así como existe el derecho de creación de sindicato el artículo 228 contempla que los sindicatos pueden acordar su disolución cuando así lo resuelvan las dos terceras partes del total de sus miembros.



2.8.1. Fusión de los sindicatos

Tal como sucede con las empresas, sociedades mercantiles, existe la institución de la fusión en el caso de los sindicatos. El artículo 232 del Código de Trabajo al respecto se refiere a que dos o más sindicatos de la misma naturaleza pueden fusionarse para formar uno solo, en cuyo caso se debe de proceder de conformidad con los artículos 216 párrafo segundo 217 y 218 del Código de Trabajo.

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

2.8.2. Las federaciones y las confederaciones

En el Código de Trabajo según el artículo 233 indica que cuatro o más sindicatos de trabajadores o de patronos pueden formar una federación y cuatro o más federaciones de aquellos o de estos pueden formar una Confederación.

Las federaciones y confederaciones pueden ser de carácter nacional, regional o por ramas de la producción.

Esto debe de hacerse constar en el acta constitutiva de las federaciones y confederaciones, la cual debe expresar, además de lo que indican los incisos b), c) y d)



del artículo 220 del Código de Trabajo, los nombres y domicilios o vecindarios de todos los sindicatos fundadores que las integran así como el número de inscripción de los mismos y sus estatutos, fuera de lo que ordena el artículo 221, deben determinar la forma en que los sindicatos que los componen van a estar representados en sus asambleas generales.

2.9. Quienes pueden conformar un sindicato

Según el artículo 212 del Código de Trabajo para regular quienes pueden conformar un sindicato es todo trabajador que tenga catorce años o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo.

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

En cuanto al número de personas el artículo 216 del Código de Trabajo regula 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.

2.10. La importancia del acta constitutiva de los sindicatos

Según el Artículo 220 del Código de Trabajo, el acta constitutiva de un sindicato debe contener:

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

independientes. Así mismo pueden proporcionar cualesquiera otras informaciones que los interesados consideren conveniente.



2.11. Los estatutos de los sindicatos

Los estatutos de los sindicatos deben contener los siguientes requisitos

- a) Denominación y naturaleza que los distingan con claridad de otros.
- b) El objeto.
- c) El domicilio o vecindad y su dirección exacta.
- d) Los derechos y obligaciones de sus miembros.
- e) La época y el procedimiento para nombrar el Comité Ejecutivo y al Consejo Consultivo.
- f) Las condiciones de admisión de nuevos miembros;
- g) La enumeración de las correcciones disciplinarias y las causas y procedimientos para imponer estas últimas así como para acordar la expulsión de algunos de sus miembros;



- h) El monto de las cuotas ordinarias y el límite máximo en cuanto al número de veces que se pueden exigir cada año y en cuanto a la suma que se puede pedir, de las cuotas extraordinarias: forma de pago de unas y otras; las reglas a que deben sujetarse las erogaciones y la determinación exacta de los porcentajes a que se van a destinar los ingresos respectivos de conformidad con las funciones propias de cada sindicato. Los gastos de administración deben fijarse en un porcentaje razonable y debe denegarse la inscripción, autorización y concesión de la personalidad jurídica de un sindicato que no determine dicho porcentaje o que lo haga en forma excesivamente amplia.

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

- j) La época y forma de presentación y justificación de cuentas cuya revisión estará a cargo de una comisión específica compuesta por tres miembros electos en Asamblea General o por quien esta determine;

- k) Los procedimientos para efectuar la liquidación del sindicato en caso de disolución voluntaria o no; y

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



2.12. El trámite para la conformación de los sindicatos

Los artículos 218 y 219 del Código de Trabajo, indican el trámite de formación e inscripción de un sindicato e indican que con el fin de obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica, la aprobación de sus estatutos e inscripción de los sindicatos, debe observarse el procedimiento siguiente:

- a) Presentar solicitud escrita en papel simple directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de la autoridad de trabajo más próxima, dentro del plazo de veinte días contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato, en la cual debe señalarse lugar para recibir notificaciones;
- b) A la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos, firmados en cada uno de sus folios por el secretario general y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional;
- c) La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo previo el visto bueno del Despacho Superior, procederá a realizar la inscripción del sindicato en el libro de personas jurídicas del registro público de sindicatos, con declaración expresa de que en la redacción de los estatutos se observe la legalidad respectiva. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de diez días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción deberá



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

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

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

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

2.13. La inamovilidad en el funcionamiento de los sindicatos

La inamovilidad es garantía de sus integrantes, es un principio que rige el funcionamiento de los sindicatos, especialmente aplicable para el caso de sus formadores o fundadores. Constituye una garantía que gozan los trabajadores al no poder ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de



inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de esta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta 60 días después de la inscripción del mismo.

Si el patrono incumpliere con esto, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono incurrirá en las sanciones correspondientes, pero si un trabajador incurriera en alguna causal de despido de las previstas en el artículo 77 del Código de Trabajo, el patrono iniciará Incidente de cancelación de contrato de trabajo, para el solo efecto de que se autorice el despido.

2.14. Estructura del sindicato

A) Asamblea general

Esta constituida por todos los afiliados, se forma mayoría con la mitad mas uno, la asamblea general es el órgano legislativo del sindicato; las decisiones que en ella se toman son de carácter obligatorio y general. Las asambleas generales pueden ser: ordinarias y extraordinarias y sus atribuciones son:

- 1) Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo por periodos no mayores de dos años.
- 2) Remover total o parcialmente a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo



Consultivo, cuando así lo ameriten las circunstancias y de acuerdo con los estatutos:

- 3) Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos;
- 4) Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato;
- 5) Fijar las cuotas extraordinarias;
- 6) Decidir el ir o no ir a la huelga una vez declarada legal o justa, en su caso, por el tribunal competente;
- 7) Acordar la fusión con otro u otros sindicatos y resolver en definitiva si el sindicato debe adherirse a una federación o separarse de ella;
- 8) Aprobar o improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarle cada año el Comité Ejecutivo e introducirles las modificaciones que juzgue convenientes;
- 9) Aprobar o improbar la rendición de cuentas que debe presentarle el Comité Ejecutivo y dictar las medidas necesarias para corregir los errores o deficiencias que se comprueben;



- 10) Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien quetzales;
- 11) Acordar, por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato, la expulsión de aquellos asociados que se hagan acreedores a esa medida;
- 12) Cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos o el Código o sus reglamentos o que sean propias de su carácter de suprema autoridad directa del sindicato; y
- 13) Las resoluciones relativas a los asuntos contemplados en este artículo es decir, el 222 del Código de Trabajo, deberán acordarse con el voto favorable de la mitad mas uno de los afiliados que integran el quórum de la Asamblea respectiva, salvo lo relativo a lo incisos 2 y 3 de estas atribuciones en los que se requiere el voto favorable de las dos terceras partes de dicha Asamblea.

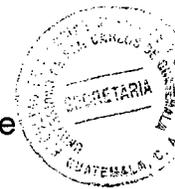
B) El comité ejecutivo

Este comité es el que tiene la representación legal del sindicato; y el encargado de hacer cumplir lo acordado por la Asamblea General. El numero de sus miembros no puede exceder de nueve (9) ni ser menor de tres (3); y hasta cinco de sus miembros gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen. En sus actuaciones es responsable directamente ante los afiliados del sindicato; pudiendo además representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato que



así lo soliciten. El funcionamiento e integración del Comité Ejecutivo se rige por estas reglas:

- a) Es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea General que consten en el libro de actas v acuerdos v lo que exijan los estatutos o las disposiciones legales. Sus funciones son, en consecuencia, puramente ejecutivas y no les dan derecho a sus miembros para arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas;
- b) Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate del sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. La falta de alguno de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo.
- c) El numero de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres:
- d) Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente. El beneficio que se establece en este inciso corresponde igualmente a todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional de un sindicato en vías de organización. Para tener derecho al mismo deben de dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio;



- e) El conjunto de sus miembros tiene la representación legal del sindicato y la misma se aprueba con certificación expedida por la Dirección General de Trabajo. Sin embargo, el Comité ejecutivo puede acordar por mayoría de las dos terceras partes del total de sus miembros, delegar tal representación en uno o varios de ellos, para todo o para asuntos determinados, pero en todo caso, con duración limitada. Dicha delegación es revocable en cualquier momento y su revocación se prueba mediante certificación del acuerdo respectivo, firmado por la mayoría absoluta de los miembros del Comité Ejecutivo y por el jefe del Departamento Administrativo de Trabajo, en su defecto por un Inspector de Trabajo. Ni los comités ejecutivos, ni sus miembros integrantes como tales pueden delegar la representación del sindicato, en todo o en parte, ni sus atribuciones, a terceras personas por medio de mandatos o en cualquier forma;
- f) Las obligaciones civiles contraídas por el Comité Ejecutivo en nombre del sindicato obliga a este, siempre que aquellos hayan actuado dentro de sus atribuciones legales;
- g) Es responsable para con el sindicato y para con terceras personas en los mismos términos que lo son los mandatarios en el derecho común. Esta responsabilidad es solidaria entre todos los miembros del Comité Ejecutivo, a menos que conste fehacientemente en el libro de actas que alguno de ellos, en el caso de que se trate, emitió su voto en contrario;
- h) Puede representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico y social siempre que dichos miembros lo soliciten expresamente; e
- i) Está obligado a rendir a la Asamblea General, por lo menos cada seis meses, cuenta



completa y justificada de la administración de los fondos y remitir copia del respectivo informe, firmada por todos sus miembros a la Dirección General de Trabajo, así como de los documentos o comprobantes que lo acompañen. Igualmente debe transcribir al mismo Departamento la resolución que dicte la Asamblea General sobre la rendición de cuentas, todo dentro de los tres días siguientes a la fecha de aquella.

C) Consejo consultivos

Esta institución desempeña funciones asesoras y sus atribuciones se limitan en tal sentido a emitir opinión o dictaminar sobre situaciones concretas que le sean planteadas por la asamblea general o la junta directiva del sindicato. Esta función queda establecida en el artículo 224 del Código de Trabajo.

2.15. Marco jurídico de protección de los derechos laborales

A) Internacional

En el orden internacional los convenios, recomendaciones que emanan de la Organización Internacional del Trabajo gozan de legitimidad, pues es el órgano internacional de mayor importancia en el orden laboral, y en las reuniones anuales, en esta organización se encuentran reunidos patronos, trabajadores y miembros integrantes de esta entidad.

Existen también varios convenios llamados internacionales por ser celebrados entre



Estados dentro de los cuales Guatemala es parte de algunos de ellos, en cuanto a lo que se refieren a la libertad sindical, la conformación de los sindicatos, y otros, sin embargo, a juicio de quien escribe, se considera de gran interés para el presente trabajo, efectuar un análisis del Convenio 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y negociaciones colectivas. Dentro de los aspectos más importantes de resaltar se encuentran los siguientes:

1. Este convenio fue adoptado en la trigésimo segunda reunión de la Confederación Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra el primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, convenio que fue aprobado por Guatemala mediante la emisión del Decreto Legislativo 843 del siete de noviembre de mil novecientos cincuenta y uno, y posteriormente ratificado por Guatemala el veintiocho de enero de mil novecientos cincuenta y dos.
2. Mediante la suscripción de dicho tratado las partes contratantes se comprometieron a: Favorecer la concertación paritaria entre trabajadores y empleadores; Promover, cuando ello sea necesario y conveniente, el establecimiento de procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores u organizaciones de empleadores, de una parte, y organizaciones de trabajadores de otra, con objeto de regular las condiciones de empleo por medio de convenios colectivos; Fomentar el establecimiento y la utilización de procedimientos adecuados de conciliación y arbitraje voluntarios para la solución de conflictos laborales; y Reconocer el derecho de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto de intereses a emprender



acciones colectivas, incluyendo el derecho de huelga, sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar los convenios colectivos en vigor.

3. Posteriormente al otorgamiento de dicho convenio la Organización Internacional del Trabajo considero que se deberían hacer mayores esfuerzos para realizar los objetivos contenidos en el enunciado en el artículo 4 del Convenio sobre el derecho de "Sindicación y de Negociación Colectiva," 1949, por lo que decidió adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva por lo que el 19 de junio de mil novecientos ochenta y uno adopto el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 en el cual se definió en su artículo 2o. que " a los efectos del presente convenio, la expresión "negociación colectiva" comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: Fijar las condiciones de trabajo y empleo, o Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr estos fines a la vez.
4. En su artículo 5o. regula que: Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación;
5. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que: trabajadores de las ramas de actividad a que aplique el presente convenio;



6. La negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a, b y c del artículo 2 del presente convenio;
7. Sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;
8. La negociación colectiva no resuelve obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;
9. Los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.
10. Haciendo la salvedad dicho convenio que el mismo no obstaculiza el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.

B) Nacional

1. Constitución Política de la República de Guatemala

En el Título II de la Constitución Política de la Republica regula el contenido de " Los Derechos Humanos" dividiendo dicho titulo en Capitulo I, el cual regula los derechos



individuales, en el Capítulo II los Derechos Sociales el Capítulo III Derechos y Deberes Cívicos y Políticos y el Capítulo IV limitación a los Derechos Constitucionales. Dentro del capítulo II del referido Título II de la Constitución Guatemalteca se encuentran regulados en la sección octava las garantías mínimas que determinan la prestación de " El Trabajo" encontrándose contenido en dicha sección todos los derechos fundamentales que regulan las relaciones patrono-trabajadores.

En el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala primer párrafo se regula que: " los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual y colectiva y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentara y protegerá la negociación colectiva."

La legislación guatemalteca le reconoce la calidad de derecho fundamental a la negociación colectiva, entendiéndose como derecho fundamental la serie de facultades reconocidas al individuo que le permite realizar con independencia y eficacia su destino personal, en el marco de una sociedad organizada.

Un aspecto importante que hay que destacar dentro de la legislación es que tanto la Constitución Política de la Republica de Guatemala como las leyes ordinarias del país no dan reglas fijas para el desenvolvimiento de una negociación colectiva, debiendo destacar que tampoco dichas reglas existen en la doctrina laboral, por lo que hay que puntualizar que durante el desenvolvimiento normal de cualquier negociación colectiva a nivel domestico, hay que cumplir con tres principios básicos los cuales serán:



- a) El principio de seguridad que garantiza a los negociadores para que puedan, con plena libertad, exponer sus ideas, aceptando o rechazando los términos del proyecto y mantener un dialogo abierto y respetuoso entre las partes;
- b) Disciplina, o sea mutuo respeto que deben observar las partes que intervienen un una negociación durante los debates que realicen a efecto de ponerse de acuerdo, y
- c) La lealtad, que es el resultado de la franqueza y de la buena fe que cada una de las partes debe tener por la contra parte.

Con lo anterior, queda determinado que dentro del ordenamiento jurídico laboral la negociación colectiva tiene el carácter de norma constitucional tanto por estar reconocida taxativamente por un artículo constitucional y que además dicho derecho es incorporado a nuestro ordenamiento jurídico mediante la suscripción de convenios internacionales los cuales tienden a adoptar diversas proposiciones que fomenten las negociaciones colectivas libres y voluntarias entre las partes. Todo trabajador y patrono tiene derecho inherente a practicar negociaciones colectivas las cuales serán ley entre las partes y modificaran las condiciones en que el trabajo debe prestarse, siempre y cuando dichas modificaciones no disminuyan las otorgadas por la ley.

2. Código de trabajo

Dentro del Código de Trabajo Guatemalteco no se reconoce expresamente derecho a la negociación colectiva de una manera clara, pero aun así menciona el derecho que los



sindicatos de trabajadores o de patronos, tienen para mejorar condiciones en que el trabajo debe prestarse a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo, contemplando así la facultad que tienen las partes de poder cambiar dichas reglas a través de negociaciones en la cuales las partes suscriban pactos colectivos de condiciones de trabajo a los que se les da fuerza de ley entre las partes.

El artículo 51 del Código de Trabajo, es el primer artículo en el cual se habla de negociación en el referido cuerpo legal, determinando que el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que estos se pongan de acuerdo entre si y en caso que no lo hagan se prevé la opción para poder exigir que se negocie un pacto colectivo para determinar las condiciones relativas a cada profesión, continuando dicho artículo con la determinación que tienen las partes de negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo por la vía directa, a efecto de poder solucionar conflictos antes que los mismos lleguen a ser resueltos por la vía judicial correspondiente.

El artículo 53 último párrafo del mismo cuerpo legal, determina que el hecho de denunciar un pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene por único objeto dejar libres a las partes para que puedan negociar un nuevo pacto colectivo, lo cual establece la facultad que tienen tanto la parte patronal como trabajadora de volver a negociar entre ellos las condiciones en que debe de prestarse el trabajo, aunque ya se hayan puesto de acuerdo en un pacto lo mas seguro es que por el paso del tiempo y las necesidades cambiantes tanto de la empresa como de los trabajadores vuelvan a tener que negociar las condiciones en que el trabajo deba prestarse.



El artículo 254 del Código de Trabajo, también menciona de una manera indirecta el derecho a negociaciones colectivas dado que al determinar que una huelga puede terminar por arreglo directo entre las partes, se está hablando que previo a ese acuerdo las partes practicaron una negociación por medio de la cual solucionaron la situación de huelga suscitada en el lugar de trabajo.

En el artículo 281 inciso e) se establece que la Inspección General de Trabajo debe intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tenga noticia, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial; por ello, en la Inspección General de Trabajo también se practican negociaciones entre las partes aunque hay que hacer notar que la gran mayoría son negociaciones individuales que pretenden un arreglo directo entre un trabajador y un patrono a efecto de llevar a un acuerdo extrajudicial que evite problemas de mayores dimensiones entre las partes.

Dentro del desarrollo del juicio ordinario, hay que hacer referencia que en el artículo 340 del mismo cuerpo legal, se norma la etapa obligatoria que las partes tienen de realizar negociaciones aunque de carácter individual, por medio de la conciliación dirigida por el juez.

Posteriormente en el artículo 375 del referido código establece que los trabajadores pueden negociar un arreglo directo con sus patronos representados por consejos o comités Ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo y si dicha negociación conduce a un arreglo directo se levantara acta de lo acordado enviando copia auténtica a la Inspección General de Trabajo.





CAPÍTULO III

3. Los sindicatos globales en la doctrina y la legislación comparada

3.1. Tipología de los diversos sistemas de relaciones colectivas

Es indiscutible reconocer que en las relaciones de los seres humanos surgen varias conductas que evolucionan con forme a la actualidad y que a través de la experiencia y esa evolución se perfeccionan, como sucede en el presente caso, con la conformación de los sindicatos globales, siendo esta una nueva forma de relaciones laborales, incluida dentro de los diversos sistemas de relaciones colectivas en el ámbito del trabajo. Esto es propio de la teoría del liberalismo, teniendo como característica principal la creencia en la libertad individual, aboliéndose los cuerpos intermediarios entre el Estado y los individuos.

Lo anterior pareciera que no encaja el liberalismo dentro del derecho de trabajo. No obstante, es necesario reconocer que los primeros lineamientos del derecho del trabajo fueron implantados durante el liberalismo.

Dentro de estas corrientes, se encuentra el corporativismo, que se considera que tiene como idea básica que se centra en la organización de las fuerzas económicas en torno al Estado con el objeto de promover el interés nacional contando con el poder de imponer normas a sus miembros. En esta época en que surgió el corporativismo, el sindicato como componente de las corporaciones se convirtió en un órgano del Estado,



no habiendo casi espacio para el funcionamiento de los mecanismos de autocomposición, como una forma de resolver conflictos, que en el Código de Trabajo se encuentra regulado a partir del artículo 380.

También se habló del pluralismo, que significa la libre actuación de los individuos y los grupos que componen la sociedad civil para la obtención de los intereses que le son propios. Estando la sociedad compuesta por varios centros del poder, cada uno de ellos desarrollará su propio sistema normativo, sin perjuicio del predominio del sistema estatal. Dentro de esta concepción cobra gran importancia el convenio colectivo. El convenio colectivo se concibe de esa manera con como una delegación del poder estatal sino más bien como una auténtica manifestación del poder grupal, el cual no debe sufrir injerencias estatales.

El pluralismo puede ser denominado neo-liberalismo. Ahora bien, la corriente del neo-corporativismo, ese parte de la premisa de que la armonía entre las clases sociales radica esencialmente en el funcionamiento y la estabilidad de la sociedad civil.

Se trata de la estructura política en la cual las decisiones estatales se basan en la participación de los grupos profesionales y económicos más representativos. La estructura sindical no queda bajo la dependencia de normas estatales ni tampoco está vinculada a la realización de objetivos establecidos unilateralmente por el Estado.

Las negociaciones entre las partes no dependen del quehacer gubernamental: sin embargo deben desarrollarse dentro de los límites establecidos en el pacto social



celebrado entre el Estado y las entidades. No hay prohibiciones declaradas para los conflictos colectivos que llegan a vías de facto ni tampoco existen órganos para juzgarlos de forma obligatoria.

3.2. Las organizaciones internacionales como antecedente más importante del surgimiento de nuevas formas de organización sindical como los sindicatos globales

No cabe duda que de las experiencias de las organizaciones sindicales internacionales, los Estados han adoptado estas formas, nuevas formas de relaciones entre estos entre sí, y frente a las grandes empresas multinacionales, industriales, internacionales.

“Existen en el momento actual tres grandes federaciones sindicales divididas por razones ideológicas: la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, que comprende a organizaciones de sindicatos apolíticos, socialdemócratas y precapitalistas; la Federación Sindical Mundial, aunque agrupa a sindicatos comunistas tanto de países comunistas como capitalistas, central que se encuentra en profunda crisis luego de la caída del socialismo real; y la Confederación Mundial de Trabajadores, que agrupa a sindicatos no comprendidos en las tendencias antes señaladas. Es sucesora de la antigua central católica.”²¹

²¹ Aguilar Rivera, Ricardo. **Los sindicatos internacionales**. Pag. 44



3.3. Breves antecedentes de los sindicatos globales denominados también Global Unions

Se ha dicho que “a fines del siglo XX, en la globalización, el movimiento obrero comienza a restablecer el protagonismo del sindicalismo internacional y empiezan a verse fusiones entre las diversas corrientes para establecer organizaciones sindicales únicas, como sucede en el caso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

El uno de noviembre de 2006, la CIOSL y la CMT se in existieron para fusionarse junto con varias federaciones independientes en la nueva Confederación Sindical Paraguaya (CSI), que reconoce 8 afiliados en todo el mundo y eso no es todo el gobierno de Bolivia les paga un millón de dólares a aquellos trabajadores de petróleo en sucre para luego tener entonces que desarmar un sindicato de carnes y vegetales en Perú y Paraguay.”²²

3.4. Definición de sindicatos globales

Los sindicatos globales constituyen una instancia de coordinación y trabajo conjunto las organizaciones sindicales, federaciones y confederaciones que permitan mantener una relación entre ambos en el orden nacional e internacional.

²² LOS GLOBAL UNIONS, www.goesjuridica.com.thlm. Día de consulta: 25-5-2011.



3.5. Los sindicatos globales a nivel internacional

A. Acuerdos Marco Internacionales (AMIs)

De conformidad con la información recabada²³, se refiere a las denominadas FSIs, desde hace unos 20 años, han comenzado a negociar directamente con empresas multinacionales y en algunos casos han conseguido firmar Acuerdos Marco Internacionales (AMIs), que son compromisos bilaterales de las EMNs para cumplir estándares laborales mínimos en todo el mundo, incluyendo la libertad sindical de sus trabajadores, admitiendo el control sindical. Hasta el año 2005 se habían firmado 37 AMIs.

B. Redes y Comités de Empresa Regionales y Mundiales

Las organizaciones de trabajadores, se han constituido en su mayoría en el Continente Europeo por el desarrollo avanzado que allí se ha dado conforme la historia, se dice que tiene una antigua tradición derivado del funcionamiento de los denominados comités de empresa, que constituyen otra forma de organización sindical. Se refiere a organismos representativos de los trabajadores de una empresa orientados a establecer una mayor o menor intervención del trabajo en el proceso de toma de decisiones de la empresa, íntimamente ligados al desarrollo de la idea de lo que se concibe como democracia industrial. Por eso se ha dicho también de que esta forma de

²³ GLOBAL UNIONS, www.goesjuridica.com.html. Día de consulta: 25-5-2011



organización se asemeja a los comités de empresa pero a gran escala. La idea de formar Comités de Empresa Multinacional, para representar a todos los trabajadores empleados en una misma empresa multinacional, ya tiene algunas décadas en Europa, donde se constituyeron varios por acuerdo entre sindicatos y empresas.

A partir la institución comienza a extenderse a partir de la Directiva 94/45/CE²⁴, ampliada luego por Directiva 97/74/CE, se establece la obligatoriedad para empresas con más de 1.000 trabajadores de organizar un Comité de Empresa Europeo (CEE) mediante acuerdo colectivo con los sindicatos, con la finalidad de que los trabajadores puedan ejercer su derecho de información y consulta.

Paralelamente, las FSIs han comenzado a organizar desde 30 años atrás Consejos Mundiales de Empresa. En la actualidad existen más de 20 Consejos Mundiales de Empresa, de los cuales 10 se constituyeron en empresas de la industria del automóvil, entre ellos Volkswagen, General Motors, Nestlé.

Como paso intermedio muchos sindicatos mundiales están impulsando la creación de comités regionales y mundiales de salud y seguridad, y redes sindicales regionales y mundiales por empresa multinacional, para intercambio de información y coordinación inter-sindical.

²⁴ www.ue.com.html. Día de consulta: 25-5-2011. LEGISLACION LABORAL COLECTIVA DE ESPAÑA Y EUROPA.



C. Coordinadoras Sindicales sub-regionales

Esta constituye otra forma internacional, multinacional de conformar organizaciones de trabajadores y entes internacionales de coordinación mundial y regional. Esta forma de organización también se puede decir que no existen a nivel de América, sino más bien a nivel de Europa, sin embargo, se ha establecido también de que en América Latina han aparecido en los últimos años organizaciones de coordinación sindical internacional de ámbito sub-regional, pero relacionadas con los procesos de integración, como sucede en el caso de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur, la denominada Comisión Consultiva Laboral Andina, la Coordinadora de Centrales Sindicales de América Central y el Caribe (CCSACC), y el Congreso Laboral del Caribe (CCL-Caribbean Congress of Labour).

Como se puede denotar, el surgimiento y fortalecimiento de esta forma de organización sindical, también se esta experimentado aunque incipientemente en América Central, con la Coordinadora de Centrales Sindicales.

D. Observatorios Sindicales de Empresas

Dentro de las formas de organización internacional de sindicatos o de organizaciones de trabajadores también se encuentra los denominados observatorios sindicales de empresas, estos surgen derivado de la necesidad de controlar que esta forma de organización y sus empresas denominadas tercerizadas en todo el mundo cumplan con los estándares laborales mínimos se ha visto como indispensable con los recientes



descubrimientos de amplios niveles de trabajo esclavo e infantil, así como violaciones masivas a las más elementales normas de trato laboral digno.

Con el fin de controlar el comportamiento laboral de las entidades relacionadas han aparecido organismos de origen sindical, como es el caso del Instituto Observatorio Social en Brasil, o el Programa de Vigilancia Social de Plades en el Perú.²⁵

3.6. Legislación comparada

3.6.1. Ley Orgánica de Libertad Sindical de España de fecha 2 de agosto de 1985

Se describen aspectos relevantes de esta ley como parte del análisis de la legislación comparada, dentro del presente estudio se ha tomando en consideración que a partir de la libertad sindical que se establece a través de normas como estas, es que surgen o da pie a la conformación de nuevas formas como las señaladas arriba. Dentro de los fundamentos de esta ley se pueden mencionar los siguientes principios:

1. Uno de los principios jurídicos fundamentales en que se basa el actual sistema de relaciones laborales en España es el contenido en el artículo 28.1, de la Constitución Española de 1978 (RCL 1978, 2836), el cual reconoce el derecho a la libertad sindical como un derecho fundamental de «todos a sindicarse libremente».

²⁵ www.GLOBAL.UNIONS.com.html. Día de consulta: 26-5-2011.



2. En el ordenamiento constitucional, la facultad de actuar en tutela y en defensa de los intereses colectivos de los trabajadores se atribuye a los propios sujetos protagonistas del conflicto, como expresión de su posición de libertad y eligiendo, en ejercicio de su propia autonomía, los medios más congruentes a dicho fin. Reconocido el derecho a la libre sindicación como derecho fundamental de los españoles, forzosa resulta su conexión con el reconocimiento expreso que efectúa el artículo 7 de la Constitución (RCL 1978, 2836) a los sindicatos de trabajadores y asociaciones empresariales como organizaciones que «contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios» y al imperativo constitucional de que «su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la Ley», con la precisión de que «su estructura interna y su funcionamiento deberán ser democráticos».

3. El derecho a la libertad sindical, genéricamente expresado, para todos los españoles, tanto en su aspecto positivo —derecho a la libre sindicación—, como negativo —derecho a la no sindicación—, así como el expreso reconocimiento constitucional que de las organizaciones sindicales efectúa el artículo 7, exige un desarrollo legal que tiene su justificación y acogida en el artículo 9.2, de la Constitución, que establece que «corresponde a los Poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social». Desarrollo legislativo que debe efectuarse, siguiendo los propios preceptos constitucionales, a través de la aplicación de los artículos 53 y



81, que establecen que «sólo por Ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades», «reconocidos en el Capítulo II del presente Título» (artículo 53.1) y que «son Leyes Orgánicas las relativas al desarrollo de los derechos fundamentales y de las libertades públicas» (artículo 81.1). Resulta así imperativo el desarrollo del artículo 28.1, de la Constitución (RCL 1978, 2836) mediante una Ley de carácter orgánico, cuyo alcance precisa la disposición final segunda, viniendo a cumplir este mandato la actual Ley Orgánica de Libertad Sindical.

4. La Ley Orgánica pretende unificar sistemáticamente los precedentes y posibilitar un desarrollo progresivo y progresista del contenido esencial del derecho de libre sindicación reconocido en la Constitución, dando un tratamiento unificado en un texto legal único que incluya el ejercicio del derecho de sindicación de los funcionarios públicos a que se refiere el artículo 103.3, de la Constitución y sin otros límites que los expresamente introducidos en ella. No se ocupa el proyecto de Ley de desarrollar el derecho a la libre sindicación de los empresarios por entender que basta a ese respecto, en relación con el desarrollo legislativo del artículo 28.1, de la Constitución Española, constitucionalizar y mantener la plena vigencia de lo establecido en materia de asociacionismo empresarial por la Ley 19/1977, de 1 de abril (RCL 1977, 727).
5. El Título I, bajo el epígrafe «De la libertad sindical», regula los ámbitos subjetivos y objetivos de la Ley. Se fija el ámbito subjetivo de la Ley, incluyendo a todos los



trabajadores por cuenta ajena, lo sean o no de las Administraciones públicas. Únicamente quedan exceptuados del ejercicio del derecho los miembros de las Fuerzas e Institutos Armados de carácter militar, así como los Jueces, Magistrados y Fiscales, mientras se hallen en activo; excepción que se sigue en función de la literalidad del artículo 28.1 y el artículo 127.1 de la Constitución (RCL 1978, 2836). Se remite a una norma específica la regulación del derecho de las Fuerzas de Seguridad e Institutos Armados de carácter civil.

6. El artículo 2 fija el contenido del derecho de libre sindicación sistematizado en dos niveles: el contenido de la libre sindicación de los trabajadores, positiva y negativa, y el contenido de la libertad sindical de las organizaciones sindicales o sindicatos de trabajadores en términos que la Ley utiliza como sinónimos. En este precepto se recoge exhaustivamente la doctrina internacional más progresista sobre contenido, independencia y libertad de actuación de los sindicatos.
7. El Título II, bajo el epígrafe de «Del régimen jurídico sindical», regula la adquisición de personalidad jurídica de los sindicatos y el régimen de responsabilidades. Se regula el procedimiento para la adquisición de personalidad jurídica de las organizaciones y el control jurisdiccional de una posible no conformidad a derecho de los Estatutos. Los requisitos formales son mínimos y aceptados internacionalmente; el único control administrativo es el puramente formal y el de depósito estatutario a efectos de publicidad, debiendo engranarse este artículo con la disposición final primera (2) en que la competencia para el depósito de Estatutos



de los sindicatos corresponde al IMAC o a los Órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas que tengan atribuida esta competencia.

8. Asimismo se regula el régimen de responsabilidades de los sindicatos, declarándose la inembargabilidad de las cuotas sindicales. El Título III, bajo el epígrafe «De la representatividad sindical», regula el concepto de sindicato más representativo y la capacidad representativa de éstos.
9. Los artículos 6 y 7 delimitan el concepto de sindicato más representativo en base al criterio de la audiencia del sindicato, medida por los resultados electorales en los órganos de representación unitaria en los centros de trabajo, criterio tradicional ya en nuestro ordenamiento y que ha sido objeto de examen por el Tribunal Constitucional, que lo admite como reserva del legislador. El concepto conjuga el reconocimiento jurídico de la mayor representatividad con el respeto al artículo 14 de la Constitución, la objetividad y la razonabilidad del mínimo de audiencia exigible: el 10 por 100 a nivel estatal y el 15 por 100 a nivel de ámbito autonómico, introduciendo, en ese ámbito, un mínimo de 1.500 representantes, en aras al respeto del principio de igualdad que podría quebrarse con sólo la referencia porcentual, teniendo en cuenta la heterogeneidad y diferencias de población asalariada y funcionarial entre las distintas Comunidades Autónomas del Estado.
10. Tal vez el porcentaje establecido parezca reducido, pero la pretensión es abrir la legislación lo más posible al pluralismo sindical, fomentándolo, a través de los tres niveles de mayor representatividad que diseñan los artículos 6 y 7 de la Ley,



primando el principio de igualdad sobre lo que podría ser un razonable criterio de reducir a través de la Ley la atomización sindical, evolución que se deja al libre juego de las fuerzas sindicales con presencia en las relaciones de trabajo.

11. El artículo 6.3, recoge con amplísimo criterio la capacidad representativa que en los distintos aspectos es necesario reconocer a los sindicatos más representativos como vehículo de democratización de las relaciones laborales en los centros de trabajo y fuera de él, desarrollando así los artículos 7, 9.2 y el 129 de la Constitución (RCL 1978, 2836). El Título IV, bajo el epígrafe «De la acción sindical», viene a recoger con carácter normativo las competencias, facultades y garantías que en esta materia se introdujeron en España por primera vez a través del Acuerdo Marco Interconfederal. Interesa destacar sobre todo el contenido del artículo 11, que introduce con rango de ley orgánica en nuestro país lo que se ha dado en llamar «canon de negociación»; en principio se podría pensar que esta materia debía regularse sistemáticamente en el Título III del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1980, 607) , teniendo en cuenta la remisión específica que se efectúa a la negociación colectiva; sin embargo, teniendo en cuenta la específica finalidad sindical del concepto, no parece dudoso que la introducción de esta medida normativa afecte al contenido del artículo 28.1, de la Constitución (RCL 1978, 2836), y es, por tanto, materia de Ley Orgánica. La constitucionalidad del precepto, frecuente en los ordenamientos occidentales, no es dudosa en cuanto desarrollo del artículo 28.1 de la Constitución , en la medida que su objetivo es fortalecer el movimiento sindical y, por tanto, es concordante con el artículo 9.2 de la Constitución, sin que pueda sostenerse seriamente que la adopción de esta



medida, por otra parte no imperativa y que en todo caso ha de ser resultado de una negociación libre y voluntaria, afecte o pueda afectar al contenido esencial de otros derechos fundamentales o cívicos reconocidos en la Constitución, puesto que, en todo caso, se exige voluntariedad de los trabajadores.

12. El Título V, bajo el epígrafe «De la tutela de la Libertad Sindical y represión de las conductas antisindicales», regula la importante materia de garantías jurisdiccionales frente a posibles conductas lesivas o contrarias al derecho constitucionalmente protegido y al desarrollo legal que del mismo se efectúa en la Ley. Previa la declaración de nulidad radical de cualquier conducta del empleador, sea empresario o de Administraciones públicas, la Ley recoge la más progresiva doctrina moderna y de nuestro Tribunal Constitucional en esta materia, que en síntesis consiste en establecer la legitimación sindical específica de los sindicatos frente a actos individuales de un empresario, incluso aunque no incidan directamente sobre la personalidad jurídica de aquél; posibilitar la acción judicial de los sindicatos como coadyuvantes y garantizar la eficacia de la protección mediante un mecanismo procesal preferente y sumario conectado con eventuales responsabilidades penales.

13. La disposición adicional primera recoge en dos puntos aspectos complementarios al Título III de la Ley, pero que por razones sistemáticas no deben figurar en el articulado propiamente dicho.



14. El punto 1 fija el período de cómputo de los resultados electorales que deban ser considerados a efectos de precisar los mínimos de representatividad y audiencia sindical recogidos en los artículos 6.2, y 7.1, de la Ley. Con ello se trata de cubrir el vacío legal actualmente existente respecto a la disposición adicional sexta del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1980, 607) y que ha producido notorias dificultades en el proceso electoral de los años 1981 y 1982. En la determinación imperativa de un período corto (tres meses), de una parte, se ha tendido a establecer una racionalidad en el proceso que acercase lo más posible los resultados globales al período de proyección de la representatividad que ha de surgir de esos resultados, y de otra parte, se ha tenido en cuenta que, en la práctica, el 90 por 100 de los procesos electorales, se concentran en un período de tres meses (así ocurrió en 1982), especialmente cuando la elección de representantes en los centros de trabajo se conecta con la representatividad de los sindicatos. Esta decisión va acompañada de una liberalización en la convocatoria concreta de cada período, que habría de tomarse en el órgano representativo del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación—IMAC— (Consejo Superior) o, en su caso, en cualquier otro organismo en que estén representados los sindicatos para estos fines.

15. El punto 2 habilita al Gobierno para el desarrollo de la participación institucional de los sindicatos, haciéndose una referencia expresa a la disposición adicional sexta del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1980, 607), que quedará derogada en parte por la entrada en vigor de la presente Ley Orgánica, pero que conserva su vigencia respecto a la participación institucional de las organizaciones empresariales. En



este mismo punto se fija una duración mínima de cuatro años en el reconocimiento de la capacidad representativa de sindicatos y organizaciones empresariales que la tengan reconocida, cubriéndose así otro importante vacío legal y en términos concordantes con la ampliación de los mandatos representativos de los Comités de Empresa y delegados de personal que se recoge en la disposición adicional segunda, y en el proyecto de Ley de reforma del Título II del Estatuto de los Trabajadores.

16. La disposición adicional segunda recoge en el punto 1 la duración del mandato representativo de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo, fijándola en cuatro años. Este precepto modifica, en tal sentido, el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores y es concordante con el proyecto de Ley de reforma de su Título II, por cuya razón, podría parecer superfluo; sin embargo, es necesario introducirlo no ya tanto por el Estatuto de los Trabajadores (RCL 1980, 607), sino porque con esa sola norma no se cubre el período de duración de mandato de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo de las Administraciones públicas, siendo ésta la razón, asimismo, por la que en el punto 2 de esta disposición adicional, se autoriza al Gobierno a dictar cuantas disposiciones sean precisas en materia electoral, puesto que el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo no cubren la regulación del proceso electoral en los centros de trabajo administrativos y que es preciso establecer.
17. Conviene determinar que la sustantividad de esta representación (órganos representativos, funciones de los representantes, garantías, etc.) no están

contenidos en esta Ley, por entenderse que es materia del Estatuto de la Función Pública a tenor del artículo 103 de la Constitución (RCL 1978, 2836). La disposición final primera establece la convalidación de la personalidad jurídica de los actuales sindicatos, así como la continuidad del IMAC como Oficina Pública de Registro y Depósito de Estatutos.

18. En cuanto a su contenido, el Artículo 1. [Derecho de libertad sindical] indica: 1. Todos los trabajadores tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales. 2. A los efectos de esta Ley, se consideran trabajadores tanto aquellos que sean sujetos de una relación laboral como aquellos que lo sean de una relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas. 3. Quedan exceptuados del ejercicio de este derecho los miembros de las Fuerzas Armadas y de los Institutos Armados de carácter militar. 4. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 127.1 de la Constitución (RCL 1978, 2836), los Jueces, Magistrados y Fiscales no podrán pertenecer a sindicato alguno mientras se hallen en activo. 5. El ejercicio del derecho de sindicación de los miembros de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad que no tengan carácter militar, se regirá por su normativa específica, dado el carácter armado y la organización jerarquizada de estos Institutos. 1. La libertad sindical comprende: a) El derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, así como el derecho a suspenderlos o a extinguirlos, por procedimientos democráticos. b) El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato de su elección con la sola condición de observar los estatutos del mismo o a separarse del que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato. c) El derecho de los afiliados



a elegir libremente a sus representantes dentro de cada sindicato. d) El derecho a la actividad sindical. 2. Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a: a) Redactar sus estatutos y reglamento, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción. b) Constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, así como afiliarse a ellas y retirarse de las mismas. c) No ser suspendidas ni disueltas sino mediante resolución firme de la Autoridad Judicial, fundada en incumplimiento grave de las Leyes. d) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes.

19. Artículo 3. [Afiliación a organizaciones sindicales] 1. No obstante lo dispuesto en el artículo 1.2, los trabajadores por cuenta propia que no tengan trabajadores a su servicio, los trabajadores en paro y los que hayan cesado en su actividad laboral, como consecuencia de su incapacidad o jubilación, podrán afiliarse a las organizaciones sindicales constituidas con arreglo a lo expuesto en la presente Ley, pero no fundar sindicatos que tengan precisamente por objeto la tutela de sus intereses singulares, sin perjuicio de su capacidad para constituir asociaciones al amparo de la legislación específica. 2. Quienes ostenten cargos directivos o de representación en el sindicato en que estén afiliados, no podrán desempeñar,



simultáneamente, en las Administraciones públicas cargos de libre designación de categoría de Director General o asimilados, así como cualquier otro de rango superior.

20. Del régimen jurídico sindical Artículo 4. [Constitución de sindicatos] 1. Los sindicatos constituidos al amparo de esta Ley, para adquirir la personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, deberán depositar, por medio de sus promotores o dirigentes sus estatutos en la oficina pública establecida al efecto. 2. Las normas estatutarias contendrán al menos: a) La denominación de la organización que no podrá coincidir ni inducir a confusión con otra legalmente registrada. b) El domicilio y ámbito territorial y funcional de actuación del sindicato. Los órganos de representación, gobierno y administración y su funcionamiento, así como el régimen de provisión electiva de sus cargos, que habrán de ajustarse a principios democráticos. d) Los requisitos y procedimientos para la adquisición y pérdida de la condición de afiliados, así como el régimen de modificación de Estatutos, de fusión y disolución del sindicato. e) El régimen económico de la organización que establezca el carácter, procedencia y destino de sus recursos, así como los medios que permitan a los afiliados conocer la situación económica. 3. La oficina pública dispondrá en el plazo de diez días, la publicidad del depósito, o el requerimiento a sus promotores, por una sola vez, para que en el plazo máximo de otros diez días subsanen los defectos observados. Transcurrido este plazo, la oficina pública dispondrá la publicidad o rechazará el depósito mediante resolución exclusivamente fundada en la carencia de alguno de los requisitos mínimos a que se refiere el número anterior. 4. La oficina pública dará publicidad al depósito en el tablón de



anuncios de la misma, en el «Boletín Oficial del Estado» y, en su caso, en el «Boletín Oficial» correspondiente indicando al menos, la denominación, el ámbito territorial y funcional, la identificación de los promotores y firmantes del acta de constitución del sindicato. La inserción en los respectivos «Boletines» será dispuesta por la oficina pública en el plazo de diez días y tendrá carácter gratuito. 5. Cualquier persona estará facultada para examinar los estatutos depositados, debiendo además la oficina facilitar a quien así lo solicite, copia autenticada de los mismos. 6. Tanto la Autoridad Pública, como quienes acrediten un interés directo, personal y legítimo, podrán promover ante la Autoridad Judicial la declaración de no conformidad a derecho de cualesquiera estatutos que hayan sido objeto de depósito y publicación. 7. El Sindicato adquirirá personalidad jurídica y plena capacidad de obrar, transcurridos veinte días hábiles desde el depósito de los estatutos. 8. La modificación de los estatutos de las organizaciones sindicales ya constituidas se ajustará al mismo procedimiento de depósito y publicidad regulado en este artículo.

21. Artículo 5. [Responsabilidad de los sindicatos] 1. Los Sindicatos constituidos al amparo de la presente Ley responderán por los actos o acuerdos adoptados por sus órganos estatutarios en la esfera de sus respectivas competencias. 2. El Sindicato no responderá por actos individuales de sus afiliados, salvo que aquéllos se produzcan en el ejercicio regular de las funciones representativas o se pruebe que dichos afiliados actuaban por cuenta del sindicato. 3. Las cuotas sindicales no podrán ser objeto de embargo. 4. Los sindicatos constituidos al amparo de esta Ley



podrán beneficiarse de las exenciones y bonificaciones fiscales que legalmente se establezcan.

22. De la representatividad sindical Artículo 6. [Representatividad sindical] 1. La mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical. 2. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal: a) Los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito del 10 por 100 ó más del total de delegados de personal de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas. b) Los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a). 3. Las organizaciones que tengan la consideración de sindicato más representativo según el número anterior, gozarán de capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales para: a) Ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista. b) La negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores (RCL 1980, 607). c) Participar como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación. d) Participar en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo. e) Promover elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones públicas. f)



Obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente. g) Cualquier otra función representativa que se establezca.

23. Artículo 7. [Sindicatos representativos en la Comunidad Autónoma] 1. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma:
- a) Los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal;
 - b) Los sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a). Estas organizaciones gozarán de capacidad representativa para ejercer en el ámbito específico de la Comunidad Autónoma las funciones y facultades enumeradas en el número 3 del artículo anterior, así como la capacidad para ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal.
2. Las organizaciones sindicales que aun no teniendo la consideración de más representativas hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10 por 100 ó más de delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas, estarán legitimadas para ejercitar, en dicho ámbito funcional y territorial, las funciones y facultades a



que se refieren los apartados b), c), d), e) y g) del número 3 del artículo 6, de acuerdo con la normativa aplicable a cada caso.

24. De la acción sindical. Artículo 8. [Derechos de los sindicatos] 1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo: a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato. b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. c) Recibir la información que le remita su sindicato. 2. Sin perjuicio de lo que se establezca mediante convenio colectivo, las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa y en los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones públicas o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos: a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores. b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica. c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.
25. Artículo 9. [Derechos de los cargos electos sindicales]. 1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales



más representativas, tendrán derecho: a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo. b) A la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la Función Pública, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese. c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo. 2. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de convenios colectivos manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación. Unión General de Trabajadores.



CAPÍTULO IV

4. La crisis del sindicalismo y la necesidad de que existan los sindicatos globales a través de un marco normativo como una forma de cooperación y fortalecimiento sindical en la legislación laboral guatemalteca

4.1. Crisis del sindicalismo

Como se menciona anteriormente en el transcurso de el desarrollo de los temas, el Sindicato es la forma básica de la organización que agrupa a los trabajadores en defensa de sus derechos. Desde hace décadas es común hablar de crisis de los sindicatos, especialmente derivado de las políticas neoliberales que se ha experimentado en países, como sucede en el caso de Guatemala.

La incidencia en esta crisis se debe a las transformaciones productivas y de la propia clase trabajadora pues es en este grupo en donde se da este fenómeno. La magnitud y características de dicha crisis varía en función de las distintas realidades nacionales, pero las tendencias estructurales de fondo son similares. Los sindicatos se encuentran desde las últimas décadas en una posición defensiva en un contexto de hegemonía y aumento del poder empresarial en el mundo del trabajo, y a esto se le ha denominado globalización. A raíz del análisis hecho por el autor Luis Alcalá Diéguez²⁶ La crisis sindical presenta varias dimensiones objetivas como: la pérdida de afiliación en

²⁶ Tesis Maestría de Colombia **La crisis del sindicalismo**. www.goesjuridica.com.html. Día de consulta: 26-5-2011.



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 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.

La crisis sindical, se manifiesta también a través de un agotamiento del discurso y la práctica sindical y sus dificultades para dar respuestas satisfactorias a los retos planteados por el capitalismo global.

En el origen de la crisis sindical se encuentran radicada en la crisis de la ocupación, con el aumento del paro y la precariedad, ambos con claros efectos “disciplinantes”, los procesos de reorganización productiva y el impacto de las reestructuraciones empresariales en los tradicionales bastiones sindicales, y el crecimiento de la ocupación en sectores, como los trabajos poco cualificados de los servicios, o del sector informal en las economías, difíciles de organizar. Los procesos de fragmentación de la clase trabajadora, y la diversificación de su composición, dificultan la articulación colectiva de los intereses de los trabajadores y el establecimiento de sentimientos de solidaridad e identificación colectiva. En este contexto las organizaciones de trabajadores se encuentran alejadas de los sindicatos, y con dificultades para la acción colectiva.



La globalización supone al mismo tiempo, una transformación del terreno de juego de las relaciones laborales que debilita el poder de los sindicatos y refuerza a las grandes multinacionales, quienes pueden articular estrategias de organización y distribución de la producción a escala internacional e influenciar, a través de lobbies pro-empresariales y otros mecanismos, a los gobiernos e instituciones internacionales de forma mucho más efectiva que las organizaciones sindicales internacionales, cuya capacidad de acción real es muy reducida.

En este contexto de crisis sindical, se ha florecido desde hace tiempo (a menudo en paralelo a los discursos sobre “el fin del trabajo”), opiniones señalando el carácter irreversible de la misma o, considerando que los sindicatos son organizaciones históricamente superadas. Dicha crisis ni es irreversible ni es inevitable y su evolución depende, en parte, de las propias opciones estratégicas que los mismos sindicatos adopten. La comprensión correcta de las perspectivas futuras de los sindicatos requiere además, un análisis basado en una perspectiva histórica y geográfica mayor de la que habitualmente suele tenerse.

La situación concreta de los sindicatos varía en función de las realidades nacionales, pero en términos de conjunto, las grandes organizaciones sindicales del mundo tienen importantes dificultades para adaptarse a los retos de la globalización, padecen un claro agotamiento estratégico, y están inmersos en una práctica sindical rutinaria y burocrática.



Sin embargo, han surgido desde mediados de los años noventa diferentes experiencias de resistencias sindicales, y también de organizaciones no sindicales ligadas al mundo del trabajo, frente a la globalización. Éstas muestran posibles vías de renovación para la acción sindical y para la organización de los trabajadores. Muchas son episodios aislados, más bien excepciones, y a menudo han acabado con derrotas y contienen elementos contradictorios, pero su sola existencia muestra caminos para la emergencia de un nuevo sindicalismo, o de nuevas formas organizativas del mundo del trabajo, tal y como se propone en el presente trabajo de investigación.

Varias son las experiencias que el autor refiere respecto a los primeros cambios en cuanto a las organizaciones sindicales dentro de un mundo globalizado que se han experimentado a nivel mundial y que de algún modo repercuten en el caso de la realidad guatemalteca. En los países de Norte América, por ejemplo, cabe destacar algunos desarrollos sindicales o ligados al mundo del trabajo, como en el caso de Estados Unidos y en Europa con el caso de Francia. “En el primer caso, el giro muy limitado y parcial de la AFL-CIO en 1995, cuya culminación simbólica fue su presencia en Seattle en 1999, el desarrollo de luchas emblemáticas como la de los limpiadores (Justice for Janitors), la huelga victoriosa de UPS en 1997, la irrupción de organizaciones como Jobs with Justice, de campañas por un salario digno, y del movimiento estudiantil contra las sweatshops, supusieron un conjunto de experiencias muy variadas que testimoniaban cambios importantes en los sindicatos y la vitalidad de algunas organizaciones no sindicales ligadas al mundo del trabajo, aunque obviamente desde condiciones muy difíciles y una gran debilidad estructural. En el caso de Francia el listado de experiencias incluye: las movilizaciones contra el “contrato de inserción



profesional” en 1993, la emergencia de un abanico de asociaciones que intentaban organizar a los “sin” (empleo, techo, papeles...), la organización de la primera marcha contra el paro en 1994 y la explosión del movimiento de parados a finales de 1997 y, sobre todo, las huelgas de noviembre-diciembre de 1995 contra el Plan Juppé. En estos primeros momentos de resistencia al neoliberalismo triunfante también constituyeron casos de referencia las experiencias sindicales en la semiperiferia emergidas durante los ochenta en países como Brasil y Sudáfrica o, en los ochenta y comienzos de los noventa en Corea del Sur, donde se desarrolló un fuerte movimiento sindical que se convertiría en un modelo de sindicalismo combativo de masas en un periodo de retroceso internacional del sindicalismo y de adaptación al neoliberalismo.”²⁷

Como se puede notar, progresivamente, a partir de los noventa los sindicatos de estos países evolucionaron hacia modelos sindicales más institucionalizados técnicos y modernos, perdiendo muchos de sus rasgos originales.

En el marco de las experiencias de resistencia sindical desde mediados de los noventa conviene destacar en particular aquellas que han comportado la coordinación de movilizaciones sindicales en varios países. A menudo, pero no siempre, éstas han tenido lugar al margen de los canales sindicales internacionales formales, o se han apoyado sólo parcialmente en los mismos, y se han basado en un contacto directo entre trabajadores afectados.

²⁷ Ibid.



Ahora bien en el contexto de la crisis del sindicalismo en Guatemala, conviene señalar que según lo dicho por la periodista Lorena Ponce de León el once de agosto de dos mil ocho, el sindicalismo guatemalteco es un movimiento social vigente, con una historia de altibajos, de obstáculos constantes, e incluso de persecución por parte de gobiernos militares y sectores políticos que promueven una intensa política antisindical. Sin embargo, en la coyuntura actual el principal problema al que se enfrenta es a la pobreza de sus agremiados y al largo camino que tiene que recorrer para modificar esa condición.

El país tiene una población de alrededor de 13 millones de habitantes y, según estimaciones del Instituto Nacional de Estadística (INE), la Población Económicamente Activa (PEA) es de cinco millones de personas y sólo un millón tiene empleo formal y está afiliado al Seguro Social. El resto trabaja en el sector informal, y cerca del 12 por ciento está desempleada.

"El sector informal asciende a 74.5 por ciento, y se define como el trabajador por cuenta propia, el que vende peines, talabartería, etc."²⁸ Es sin duda una cifra alarmante y pone en evidencia que los modelos económicos del país no concuerdan con las demandas de la población generando gran pobreza y desorganización.

El índice de desempleo se ha triplicado en los últimos seis años en Guatemala, ya que ha crecido de 1.84 por ciento que se reportó en el año 2002, a 5.4 por ciento en 2007.

²⁸ Informe del Centro de Investigaciones Económicas Nacionales. Pag. 22



Este fenómeno, además de incidir de forma negativa en los índices de desarrollo del país, profundizan los niveles de pobreza y extrema pobreza, los cuales superan el 51 por ciento, y el 15 por ciento de la población, respectivamente.

En Guatemala, actualmente, el índice de sindicalización no sobrepasa el 3 por ciento de la masa laboral, y atraviesa por una de sus etapas más precarias. La historia del movimiento sindical en el país se remonta a 1877 cuando se reporta la creación de la Sociedad Central de Artesanos. En 1892 se crea la Sociedad "El Porvenir de los Obreros", de larga tradición. En 1913 los obreros ferroviarios formularon la primera reivindicación salarial, acompañada de una huelga. En 1914 se funda la primera "Federación de Sociedades Obreras", que representa el primer intento de unir las diferentes sociedades individuales.

En 1918 se crea la Federación Obrera de Guatemala (FOG). A mediados de 1919 se crea la "Liga Obrera", compuesta por artesanos. En 1922 estalla una huelga en el puerto de Champerico. Los obreros exigen la jornada de ocho horas. Un año más tarde se funda el primer sindicato de trabajadores tipógrafos.

En Este mismo año los muellers de Puerto Barrios van a la huelga demandando un aumento salarial de "medio centavo oro por racimo (de banano) embarcado". En 1927 se crea el Comité Pro Acción Sindical (CPAS), de tendencia anarquista.

En 1931 asume el poder el dictador Jorge Ubico, que gobernó al país despóticamente hasta 1944. El 11 de marzo de 1945 la Constitución Política incluye un capítulo



dedicado a las "Garantías Sociales". El 10 de mayo de 1947 entró en vigor el Código de Trabajo.

En la etapa que va de 1944 a 1954 se acelera la industrialización de nuestro país, aunque la pequeña empresa sigue predominando. En el censo industrial de 1946 las empresas con cinco o más trabajadores apenas alcanzaban la cifra de 776 dando ocupación a 19447 trabajadores.

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

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

Posiblemente como consecuencia también de las circunstancias anteriores, se advierte el fenómeno de muchos sindicatos que no se encuentran afiliados a ninguna central y que no tienen relación alguna con otras organizaciones sindicales.



4.2 Necesidad de que se cree el marco normativo que regule los sindicatos globales

4.2.1 Fundamentos

Es necesario establecer políticas que conlleven a un sindicalismo movimientista y altermundialista. Se hace indispensable un nuevo ciclo internacional de protesta y del movimiento antiglobalización genera un contexto de fondo que puede posibilitar a los sindicatos salir de su dinámica de retroceso y aislamiento, siempre y cuando se orienten estratégicamente hacia una confluencia con el movimiento antiglobalización y las luchas emergentes sobre la base de una orientación anti neoliberal.

Sin embargo, hoy en día la relación entre el movimiento y los sindicatos es débil. Éstos mantienen una distancia crítica, o una implicación selectiva y parcial respecto al primero, apareciendo como un actor externo, o sólo muy parcialmente integrado en las iniciativas antiglobalización. La razón fundamental es la divergencia programática y estratégica: si el movimiento, con todas sus variantes y matices, encarna una oposición orientada a la acción frente la globalización neoliberal, el grueso del sindicalismo internacional mantiene una posición de adaptación crítica, y privilegia las prácticas de lobby o negociación, recurriendo a la movilización en último término.

También hay que tener en cuenta la importancia de otros factores como las diferencias de cultura organizativa de cada país, intereses prioritarios, de formas de acción, y de composición en términos de clase y generacional. Para revertir la crisis sindical actual y



ligarse a las resistencias emergentes se requiere una reorientación de los sindicatos hacia el llamado social movement unionism, y que se puede traducir como sindicalismo movimientista (concepto que guarda similitudes con el de sindicalismo sociopolítico más utilizado en los debates en el Estado español, como se estableció arriba). Bajo el concepto de sindicalismo movimientista no se encuentra un modelo sindical acabado, sino más bien algunos rasgos constitutivos de lo que podría ser un tipo de sindicalismo alternativo al hegemónico, a la luz de algunas experiencias concretas, de las características de las resistencias emergentes y de la propia crisis sindical. Sus principales rasgos pueden resumirse en:

1. Una concepción no institucional de la acción sindical y una práctica orientada hacia la movilización contra las políticas neoliberales y las exigencias empresariales.
2. Una concepción amplia de la clase trabajadora, que tenga en cuenta su diversidad de condiciones de ocupación y su pluralidad en términos de composición étnica, de género, orientación sexual, cultura, religión o nacionalidad. En este marco es de importancia estratégica dedicar una atención preferencial a las organizaciones de trabajadores más débiles, buscando reconstruir procesos de solidaridad de clase amplios que eviten la competencia y antagonismo entre distintos colectivos.
3. Una concepción amplia de la actividad sindical, que implique actuar en el centro de trabajo y en el territorio, y en el mundo de la producción y reproducción social. La acción sindical en la empresa y el territorio deben contemplarse como complementarias. Esta última aparece como fundamental para reforzar el poder de



aquellos trabajadores particularmente débiles en el centro de trabajo y ha sido un elemento sobresaliente de las muchas de las luchas socio-laborales más emblemáticas de los últimos tiempos en varios países.

4. Una concepción organizativa democrática, sustentada en una cultura de la participación y en una tarea de formación y educación política de los afiliados sindicales, en base a unos valores alternativos al neoliberalismo y a las prioridades empresariales.
5. Una perspectiva internacionalista que tenga como objetivo el desarrollo de una acción sindical internacional efectiva, no centrada en el lobby institucional sino en la movilización, en el terreno general y de empresa.
6. Una comprensión estratégica de la necesidad de establecer alianzas con los diferentes movimientos sociales. Esto incluye un doble elemento: primero, la participación de los sindicatos en luchas sociopolíticas más amplias ligadas a la defensa del medioambiente y el territorio, los municipios y comunidades en general, los derechos de las mujeres. segundo, el trabajo conjunto con aquellas organizaciones no sindicales centradas también en cuestiones laborales, tales como organizaciones estudiantiles contra los abusos laborales en el tercer mundo, ONGs, o coordinadoras informales de trabajadores en lucha, que han tenido un papel importante en la lucha de los precarios y los trabajadores pobres. Las transformaciones urbanas, de la clase trabajadora y de la organización productiva



comportan la emergencia de una amplia diversidad de formas organizativas en torno al mundo del trabajo, y los sindicatos deben tomar nota de ello.

7. En particular, el giro del denominado sindicalismo movimientista que necesita el sindicalismo pasa por su plena inserción en las actividades del movimiento antiglobalización y en el “consenso anti-neoliberal” y en las convergencias, todavía frágiles, que éste representa. Frente a los procesos de fragmentación y desestructuración social existentes, hay que buscar recomponer la unidad del conjunto de sectores oprimidos y explotados en el marco de la lucha contra la globalización neoliberal, favoreciendo procesos de organización desde abajo. Precisamente, la poca conexión de las convergencias en torno al movimiento “antiglobalización” con el mundo del trabajo y su deficiente arraigo social en realidades concretas es una de sus grandes debilidades.

8. La reconstrucción de las solidaridades de clase amplias y entre los sectores oprimidos y explotados necesita la convergencia entre sindicatos y movimiento antiglobalización en el marco de una “estrategia contra-hegemónica” frente a la globalización neoliberal, para avanzar hacia un bloque histórico alternativo, o “una alianza social alternativa” en términos al capitalismo global. Se trata en definitiva de reforzar las confluencias sociales, titubeantes y débilmente expresadas sobre todo en torno a los Foros Sociales, en el marco de una discurso generalista de crítica al capitalismo global que permita, una articulación compatible de la “cuestión social” y la lucha contra la explotación capitalista, con la defensa del medioambiente, los derechos de las mujeres, las minorías étnicas y otros grupos sociales oprimidos, y



el rechazo a la guerra imperialista, y una articulación de los intereses generales con los específicos.

9. Avanzar en este juego de construcción que conjuga el fragmento singular con la forma del todo, es una de las tareas centrales del internacionalismo del siglo XXI, en el cual los sindicatos deben aspirar a jugar un papel importante.
10. Los sindicatos globales surgen como una necesidad de responder de manera organizada y legítima a las estrategias antidemocráticas impulsadas por los grupos económicos en el mundo. Decidieron unificar esfuerzos de lucha, acción y gestión sindical, para enfrentar y superar de una mejor manera y de forma conjunta los retos y desafíos que impone la globalización en todos los niveles.
11. Para el caso de Guatemala, estos procesos no han sido ajenos, y esta actividad está orientada a presentar a las y los trabajadores, sector empresarial, gobierno, al pueblo de Guatemala, el esfuerzo de unidad nacional con trascendencia mundial, pues cada uno de los representantes de las organizaciones nacionales, de igual manera constituyen y tienen cargos de representación dirigenal de las organizaciones sindicales globales a nivel nacional, regional y mundial.

- **El compromiso se encuadra en:**

- a) Contribuir al fortalecimiento de la unidad, solidaridad y lucha del movimiento sindical guatemalteco, regional, latinoamericano y mundial.



- b) En el orden internacional sigue siendo un obstáculo mayor al desarrollo soberano de las naciones todo lo relativo a la implantación de las políticas neoliberales y privatizadoras de los servicios públicos, prácticamente por los lazos de subordinación y dependencia, han sido sometidos nuestros pueblos. La agenda neoliberal de las grandes potencias reproduce los intereses de las corporaciones EMNs. Cuando estas potencias no logran imponer su agenda por medio de las negociaciones comerciales, recurren a la guerra para garantizar sus intereses económicos, geopolíticos y militares, subyugando poblaciones, culturas y países.
- c) Este movimiento sociopolítico comprometido con el trabajo digno y productivo como componente esencial en el desarrollo sostenible, medio ambiente y ecológico, articulador de la sociedad en democracia y con justicia social.
- d) Quiere una sociedad en la que haya un equilibrio armónico entre el trabajo y la vida familiar y ciudadana. Una sociedad en la que el derecho a la educación, a la salud y políticas de seguridad social de calidad desde el estado y empresarial, de manera amplia, democrática y gratuita, a lo largo de la vida; Una sociedad en la que las personas tengan una vivienda digna,; Un ingreso que no les quite la alegría de vivir; Un trabajo que no enferme, lesione, mutile o mate, Que combata cualquier discriminación generacional y que tenga respeto por los ancianos y personas de la tercera edad. El fiel cumplimiento a leyes, reglamentos y convenios nacionales e internacionales (libertad sindical, negociación colectiva, etc.)



- e) Entre estas organizaciones y representantes en Guatemala, la organización afiliada a la ICM, el Sindicato Nacional De Trabajadores De La Construcción Y Servicios De Guatemala –SINCS-G; el Sindicato Nacional De Trabajadores De La Salud De Guatemala -SNTSG de la ISP; la Federación Sindical de Empleados Bancarios y Servicios -FESEBS de UNI Américas; FESTRAS de UITA; y la Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario, Cuero Y Calzado - FITTVC y el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala -STEG-, que tiene la representación de la IE; y Unión Sindical de Trabajadores de Aeronáutica Civil – USTAC de la ITF.

- f) Se debe entonces, conformar una ley que se denomina de Ley de protección y promoción de la libertad sindical y el sistema de relaciones laborales, en la que se incluya la conformación de nuevas formas de organización sindical, como los Comités de Empresa, las cooperativas de trabajo, las sociedades anónimas laborales, y para el fortalecimiento internacional, el marco normativo que rija los sindicatos globales, regionales, etc.

- g) Dentro del contenido debiera tener: Aspectos relacionados con la conformación del sector laboral y sector empleador que han estado siempre, de acuerdo con la Protección y la Promoción de la Libertad Sindical en armonía con los principios establecidos por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), las disposiciones constitucionales y las leyes en la materia.



- h) Se debe establecer aspectos como la necesidad de Consenso y el surgimiento efectivo así como el respeto al Tripartismo. Las Relaciones Laborales pueden ser bilaterales como sucede respecto al patrono y al trabajador, pero sin embargo en forma tripartita podría ser de beneficio principalmente porque los convenios internacionales de trabajo involucran a un tercer protagonista de estas relaciones de trabajo como lo es el ente rector de esas políticas públicas que es el Estado con el fin entre otros de equipar la desigualdad material y económica que existe entre patronos y trabajadores, así también, con intervención en todo caso de la Organización Internacional del Trabajo. El texto y la reglamentación propuesta regularan los derechos para todas estas partes.
- i) Un verdadero Sistema de Relaciones Laborales debe necesariamente consagrar también el Derecho de los Empleadores como forma de equilibrar los principios y derechos de que se trata, es decir, deben estar enmarcados claramente los derechos y las obligaciones de todas las partes intervinientes.
- j) El tratamiento en vía legislativa de estas bases está fomentando el Tripartismo creando específicos mecanismos con fines de consulta, como lo rigen los convenios internacionales de trabajo.
- k) En definitiva estas bases, están privilegiando el consenso como verdadero instrumento de Relaciones Laborales maduras, sanas, duraderas y modernas.



- l) La creación de un "Sistema de Relaciones Laborales": una responsabilidad de los actores sociales. La Protección y Promoción de Libertad Sindical refiere a muchos aspectos que se tratan en estas bases, analizar aspectos que conllevan riesgos y la atención efectiva a través de un marco normativo ágil, flexible, moderno, adecuado a la realidad nacional como internacional, conlleva uno de los fines por los cuales se considera necesario crear esta ley.

- m) La Protección y Promoción de la Libertad Sindical así como cualquier otra normativa respecto del Derecho de Huelga, Ocupación de lugares de Trabajo, Negociación Colectiva debe ser total, armónica y enmarcada en un Sistema de Relaciones Laborales y no ser aislada y asistémica violando así el delicado equilibrio entre los dos actores sociales. Asimismo una reglamentación armónica del Derecho de los Trabajadores y del Derecho de los Empleadores permitiría que no se produjeran desequilibrios peligrosos para el sistema. En efecto, la consideración, análisis y tratamiento parcial del tema determina soluciones parciales y por tanto arbitrarias. El tratamiento por separado de diferentes temas, en diferentes ámbitos y con multiplicidad de interlocutores producen inevitablemente la atomización del sistema de Relaciones Laborales fortaleciendo una visión global y única del tema que permita las soluciones integrales, efectivas y sobre todo permanentes.

- n) Debe evitarse pasar de un Derecho Colectivo no regulado, a una "catarata normativa" sin armonización alguna. Se debe ser muy ponderado a la hora de



regular situaciones que afectan a la inversión, al empleo, las relaciones laborales y en definitiva, al país en su conjunto.

- o) El tratamiento en forma tripartita de una Ley como la que se propone que contemple todos los aspectos y visiones originados en las relaciones de trabajo creando un sistema de Relaciones Laborales permitiría al Sector Empleador realizar sus aportes en defensa de las Empresas y por tanto de los puestos de trabajo. Muchos de los aspectos que se tratan están siendo tratados en otros ámbitos como por ejemplo la Organización Internacional del Trabajo.

- p) Se debe consagrar una verdadera práctica sana de relacionamiento laboral al omitir entre otros aspectos, algunos esenciales que se proponen: Derecho de asociación y protección de los dirigentes de las organizaciones sindicales. Cantidad (mínima y máxima) de representantes sindicales por empresa. Facilidades para el ejercicio de la función sindical de los dirigentes de las organizaciones. Asambleas en los lugares de trabajo. Responsabilidad y sanciones económicas por actos discriminatorios. Competencia de órganos administrativos y judiciales y procedimientos.

- q) Institucionalización y funcionamiento de las organizaciones de trabajadores. Personería. Estatutos. Elección de autoridades. Funcionamiento de los órganos y sistemas de adopción de decisiones. Derechos y obligaciones de las organizaciones y sus representantes. Responsabilidades.



- r) Conflictos colectivos y mecanismos de prevención y solución. Reglamentación del Derecho de Huelga. Creación de mecanismos de prevención de conflictos colectivos. Conciliación. Órganos actuantes y su competencia. Procedimientos. Preaviso sobre adopción de medidas sindicales. Formalidades. Reglamentación del Derecho de Huelga, cierre patronal. Régimen en caso de aplicación de medidas sindicales. Métodos de solución de conflictos colectivos. Responsabilidades.
- s) Ocupación de lugares de trabajo. Protección del Derecho de propiedad. Protección del derecho al trabajo. Competencia y Procedimientos.
- t) La Negociación Colectiva. Sujetos. Niveles de negociación. Libertad u obligación de negociar. Derecho a información. Deber o Cláusulas de Paz. Contenidos de un Convenio Colectivo. Extinción de sus beneficios. Formalidades. Extensión del Convenio Colectivo.
- u) La reinstalación de un trabajador y la afectación de otros derechos. Se debe declarar como absolutamente nula cualquier discriminación de carácter sindical y en especial cualquier acción u omisión que tenga por objeto sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o la de dejar de ser miembro o despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación o su participación en actividades sindicales.



- v) La reinstalación colectiva posterior entraña un verdadero desafío a la autoridad de la empresa, al poder de dirección y a la autonomía y libre toma de sus decisiones que termina inclusive afectando su gestión.
- w) Lo relativo al fuero sindical: definiciones claras. Respecto al alcance del “Fuero Sindical” se debe hacer referencia al alcance subjetivo del mismo. Al respecto, solo debe alcanzar a los dirigentes siempre y cuando se cumpla con doble requisito de comunicación fehaciente y previa a la Empresa o patrono. Solo de esta forma se estaría garantizando un verdadero y efectivo control a efectos de determinar si se está realmente ante un dirigente sindical.
- x) De esta forma se está tomando en cuenta la forma en que se prevé la creación de mecanismos de protección, como los que pueden llevar a designar a una persona como delegado sindical cuando se tiene la certeza o existe la razonable probabilidad de que va a ser despedido por cuestiones que tienen relación con la Libertad Sindical.
- y) Lo relativo a la “cartelera sindical” o el derecho y el deber de estar informados
- z) Finalmente y luego de este breve análisis, se estima que el país requiere una consideración y tratamiento armónico de todos los aspectos atinentes a las Relaciones Laborales. La conformación de un verdadero Sistema de Relaciones Laborales solo puede hacerse respetando los Derechos de Empleadores y Trabajadores, regulando en una visión global todos los aspectos de la relación



Empleador- Trabajador y con la medida y el equilibrio que los tiempos reclaman.
Solo así sus efectos serán beneficioso para las partes y permanentes en el
tiempo.





CONCLUSIONES

1. Los pactos colectivos o convenciones colectivas son producto de la lucha emprendida por la clase trabajadora con el propósito de mejorar las condiciones en que el trabajo debe prestarse.
2. Para poder luchar contra la desigualdad en que se encuentran los trabajadores frente a los patronos, los trabajadores se asociaron y lucharon porque la ley reconociera el derecho de asociación.
3. Las finalidades esenciales de los pactos colectivos de empresa son el mejoramiento de las condiciones de trabajo y el logro de prestaciones económico-sociales más favorables.
4. Los pactos colectivos de condiciones de trabajo se deben aplicar siempre buscando el sentido y espíritu del mismo en beneficio del trabajador, porque los pactos colectivos de condiciones de trabajo tienen el carácter de ley profesional desde el momento en que se celebran y entran en vigencia.
5. Todo lo relacionado con formas de negociación colectivo y específicamente pactos colectivos de condiciones de trabajo lo encontramos regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, así como en el Código de Trabajo vigente.





RECOMENDACIONES

1. Mantener el estudio constante, prepararse política y técnicamente para asumir con responsabilidades la tarea sindical, no descuidar la preparación de cuadros que puedan reemplazar a los actuales dirigentes.
2. Antes de celebrar un pacto colectivo, deben informarse hasta donde sea posible de la verdadera situación financiera de la empresa, para negociar prestaciones realistas y posibles de satisfacer.
3. Realizar reuniones previas de la comisión negociadora para determinar estrategias, puntos a negociar y peticiones irrenunciables.
4. Se recomienda que en los diferentes cursos de derecho del trabajo que se imparten en nuestra Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, se desarrollen temas de una forma mas profunda y en sentido de aplicar los pactos colectivos de condiciones de trabajo, de acuerdo con los principios fundamentales que inspiran la normativa laboral.
5. Que al momento de celebrar el pacto colectivo de condiciones de trabajo entre en vigencia el carácter de ley profesional y que se cumplan las mejores condiciones de trabajo.





BIBLIOGRAFÍA

BAYÓN CHACÓN, y Eugenio, Pérez Botija. **Manual de derecho del trabajo**. 5a ed.; Madrid, España: (s.e.), 1964.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 14a ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 2000.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. 1t., 2vol.; 3a ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **El derecho del trabajo y sus contratos**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Mundo Atlántico, 1945.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**, 2da. ed.; Guatemala: (s.e.), 1998.

DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. 2a. ed.; México: Ed. Porrúa, 1988.

DE BUEN L., Néstor. **Derecho del trabajo**. 2t., 7a. ed.; México: Ed. Porrúa, 1989.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma, 1976.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1984.

Diccionario de la lengua española, Madrid, España: Ed. Espasa-Calpe S.A., 1970.

GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. 35a ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Porrúa S.A., 1984.

GUERRERO, ÉUQUERIO. **Manual del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Porrúa S.A., 1984.



MUÑOS RAMOS, Roberto. **Derecho del trabajo**. 2t., 2vol.; México: Ed. Porrúa, 1983.

PERCH, Herman. **Derecho del trabajo, traducido al español por Ernesto Krotoschin**. 5a ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma, 1961.

SERRANO CALDERA, Alejandro. **Derecho del trabajo**. 1t., 1vol.; Managua: Ed. Universitaria, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, 1970.

Legislación:

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

Código de Trabajo, Congreso de la República de Guatemala, Decreto 330, 1961.