

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



**REFORMAR LA LITERAL M) DEL ARTÍCULO 222 DEL CÓDIGO DE  
TRABAJO PARA RESTABLECER EL DERECHO DE LOS SINDICATOS  
A DETERMINAR EL QUÓRUM DE ASAMBLEAS**

**JORGE GIOVANNI RAMÍREZ HERNÁNDEZ**

**GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2017**

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

**REFORMAR LA LITERAL M) DEL ARTÍCULO 222 DEL CÓDIGO DE TRABAJO  
PARA RESTABLECER EL DERECHO DE LOS SINDICATOS A DETERMINAR EL  
QUÓRUM DE ASAMBLEAS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**JORGE GIOVANNI RAMÍREZ HERNÁNDEZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, septiembre de 2017

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

DECANO:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente:	Lic. Jorge Leonel Franco Morán
Vocal:	Licda. Lily Mercedes Fernández Villatoro
Secretaria:	Licda. Emma Graciela Salazar Castillo

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic. Jorge Mario Yupe Cárcarmo
Vocal:	Lic. Milton Riveiro
Secretario:	Lic. Jaime Rolando Montealegre

**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).



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
 26 de noviembre de 2014.

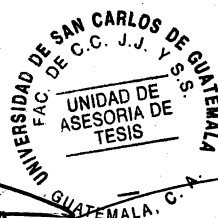
Atentamente pase al (a) Profesional, JUAN CARLOS VELASQUEZ  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
JORGE GIOVANNI RAMÍREZ HERNÁNDEZ, con carné 200818506,  
 intitulado REFORMA DEL INCISO M) DEL ARTÍCULO 222 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA RESTABLECER EL  
DERECHO DE LOS SINDICATOS A DETERMINAR EL QUÓRUM DE ASAMBLEAS.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

*[Signature]*  
 DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA  
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 20 / 04 / 2016 f)

Asesor(a)

*[Signature]*  
 Juan Carlos Velásquez  
 Abogado y Notario

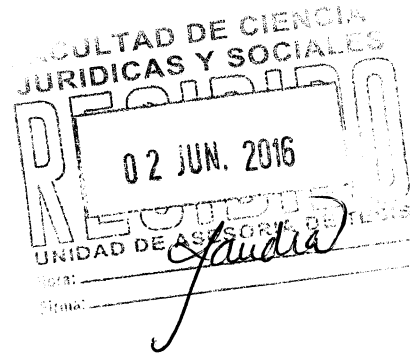




**Lic. Juan Carlos Velásquez**  
**Abogado y Notario**  
**6ª. avenida norte, callejón Camposeco, número 56,**  
**La Antigua Guatemala, Sacatepéquez**  
**Teléfono: 40811010**

Guatemala, 29 de abril de 2016

M.A.  
William Enrique López Morataya  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala



M.A. López Morataya:

En cumplimiento del nombramiento de fecha veintiséis de noviembre de dos mil catorce, emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis, procedí a ASESORAR el trabajo de tesis del bachiller **JORGE GIOVANNI RAMÍREZ HERNÁNDEZ**, intitulada: **“REFORMA DEL INCISO M) DEL ARTÍCULO 222 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA RESTABLECER EL DERECHO DE LOS SINDICATOS A DETERMINAR EL QUÓRUM DE ASAMBLEAS”** y manifiesto lo siguiente: a) que hubo necesidad de cambiar el título del tema trabajado, sin que esto variara el objetivo central, por lo que la intitulación queda así: **“REFORMAR LA LITERAL M) DEL ARTÍCULO 222 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA RESTABLECER EL DERECHO DE LOS SINDICATOS A DETERMINAR EL QUÓRUM DE ASAMBLEAS”**. Declarando expresamente que no soy pariente del bachiller dentro de los grados de ley.

1. Para el efecto me permito informar a usted lo siguiente: a) que el trabajo de tesis que procedí a asesorar se encuentra elaborado conforme a la perspectiva doctrinaria adecuada y moderna de los textos legales relacionados con la disciplina laboral; b) que el trabajo referido se encuentra contenido en cuatro capítulos, comprendiendo en los mismos aspectos importantes del tema, de tal forma que el autor en el análisis realizado demuestra que efectivamente, el Estado interfiere en asuntos y actuaciones internas de los sindicatos, en virtud que la literal m) del Artículo 222 del Código de Trabajo regula el quórum de asamblea, cuando corresponde únicamente a cada sindicato determinar dicho quórum en sus estatutos; sin embargo, el legislador obvió que tales entes gozan de personalidad jurídica, por lo tanto, solo a ellos compete estipular el quórum. Consecuentemente, los sindicatos se ven obligados a cumplir con lo prescrito en la normativa relacionada aceptando la injerencia estatal.



2. Que realicé las recomendaciones del caso, así como las correcciones atinentes y necesarias, mismas que fueron observadas y cumplidas fehacientemente por el sustentante del presente trabajo.

En mi opinión, la tesis, efectivamente cumple con los requisitos del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, y para el efecto hago constar que: a) el contenido científico y técnico contribuye a concientizar sobre la necesidad de reformar la literal m) del Artículo 222 del Código de Trabajo para otorgar la libertad a los sindicatos para reestablecer el quórum de asambleas; b) en cuanto a la metodología utilizada, en su desarrollo se observó la aplicación científica de los métodos analítico, de la síntesis, inductivo y deductivo; c) en lo concerniente a las técnicas de investigación el sustentante aplicó la técnica bibliográfica que permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia; d) para el efecto, la redacción utilizada reúne las condiciones exigidas en cuanto a claridad y precisión, de tal forma que sea comprensible al lector; e) en la conclusión discursiva, el bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática abordada y a la vez recomienda que se propicie una iniciativa de ley para que se reforme la literal m) del Artículo 222 del Código de Trabajo, con el objeto de evitar que el Estado continúe interfiriendo en asuntos que competen únicamente a los sindicatos; y f) la bibliografía utilizada es reciente, acorde y exacta para cada uno de los temas desarrollados en el contenido. Por lo antes expuesto, en definitiva, al haberse cumplido con todos los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público referidos, resulta pertinente aprobar el trabajo de investigación objeto de asesoría, por lo que para el efecto procedo a emitir el presente **DICTAMEN FAVORABLE**.

Atentamente,



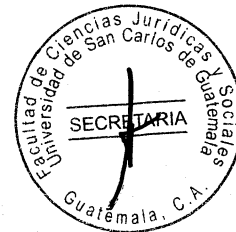
Lic. Juan Carlos Velásquez  
Abogado y Notario  
Colegiado No. 9,602

*Juan Carlos Velásquez*  
Abogado y Notario



**USAC**  
**TRICENTENARIA**

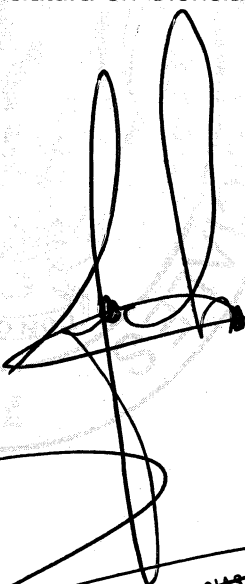
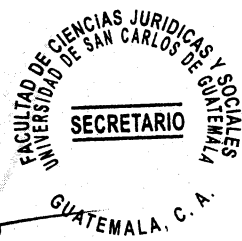
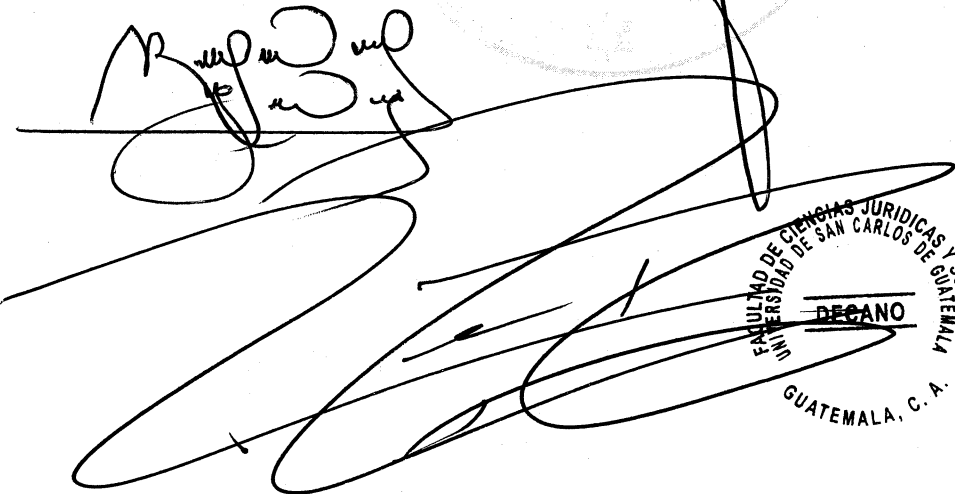
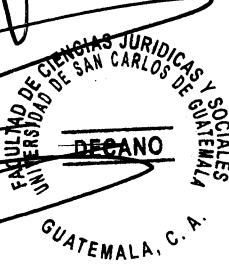
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 21 de julio de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JORGE GIOVANNI RAMÍREZ HERNÁNDEZ, titulado REFORMAR LA LITERAL M) DEL ARTÍCULO 222 DEL CÓDIGO DE TRABAJO PARA RESTABLECER EL DERECHO DE LOS SINDICATOS A DETERMINAR EL QUÓRUM DE ASAMBLEAS. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Mi padre de gloria sin igual, mi creador, mi sustento y el que permite que este día sea de alegría y satisfacción al concederme tener el aliento de vida.
- A JESUCRISTO:** Mi amigo, mi confidente y el mejor ejemplo en mi vida.
- A MIS PADRES:** Jorge Santos Ramírez López y Clara Luz Hernández López; por apoyarme cuando decidí dejarlos y buscar un nuevo camino, siempre los extraño y están en mi corazón.
- A MIS HERMANOS:** Yesenia, Heber y Delmi; por ser parte de mi vida y brindarme a mis sobrinos Kevin, Steven, Jorge y David.
- EN MEMORIA DE:** Mi hermana Doris y mi sobrina Clarita, a quienes recuerdo con cariño.
- A MI ESPOSA:** Haydalina, la bendición más grande que Dios da a mi vida y la mujer que amo. Gracias por compartir tu vida conmigo.
- A MIS HIJAS:** Giovanna Friné y Gabriela Jimena, mis princesas y perlas hermosas que Dios envió para alegrar mi vida.
- A MIS SUEGROS Y CUÑADAS:** Por su incondicional apoyo.
- A MIS AMIGOS DE ESTUDIO:** Rolando Galindo, Juan Carlos Beteta, Manuel Batres y Antonio Rivas, por compartir estos años de esfuerzos y satisfacciones.





**A:** Mis amigos en general, especialmente a Layla Munira, María Mercedes y Shený, gracias por su amistad.

**A:** La gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por formarme académicamente. De quien siempre estaré agradecido.



## PRESENTACIÓN

Esta investigación se refiere a la conveniencia de reformar la literal m) del Artículo 222 del Código de Trabajo para restablecer el derecho de los sindicatos a determinar el quórum de asambleas, en virtud que el Estado interfiere en asuntos que no le competen, obviando que los sindicatos se encuentran dotados de personalidad jurídica, por ende están facultados para tomar sus propias decisiones, por tal motivo, solo a ellos compete establecer el quórum de asambleas.

El tema investigado pertenece a la rama del derecho laboral y es de tipo cualitativo, puesto que se analizó lo referente al quórum de asambleas de los sindicatos, para determinar que a la fecha dichos entes se encuentran limitados en cuanto a determinar el quórum de asamblea, toda vez que el legislador inapropiadamente reguló dicho aspecto. El ámbito geográfico comprendió la ciudad de Guatemala; por consiguiente, el ámbito temporal abarcó del 1 de enero de 2012, hasta 31 de diciembre de 2015.

El objeto de estudio es: la limitación que realiza el Estado al momento que los sindicatos toman sus decisiones. El sujeto de estudio es: es la figura del sindicato que esta privado de un derecho importante en su actividad.

El aporte académico del tema es presentar la necesidad de reformar la literal m) del Artículo 222 del Código de Trabajo para que se derogue el quórum de asambleas y de este modo evitar que el Estado interfiera en asuntos que competen decidir únicamente a los sindicatos.



## HIPÓTESIS

La injerencia del Estado a través del Organismo Legislativo, al emitir una norma ordinaria para regular lo relativo al funcionamiento interno de un sindicato trae como consecuencia la vulneración del derecho a la libertad sindical, ya que se extralimita al limitar la facultad de las asociaciones sindicales de decidir o determinar en su propia normativa el quórum de sus integrantes para la toma de decisiones en sus asambleas, contraviniendo lo estipulado en el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, por ende exponiendo al Estado a ser objeto de una sanción como consecuencia de la violación de los derechos de los trabajadores que conforman una organización sindical. Las variables utilizadas en la investigación fueron: sindicatos, libertad sindical, quórum, asambleas, estatutos y libertad de decisión.

Una posible solución a la problemática señalada constituye reformar la literal m) del Artículo 222 del Código de Trabajo para que se derogue el quórum de asambleas y así evitar que el Estado interfiera en asuntos que no le competen.



## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

El método de comprobación de la hipótesis utilizado fue el deductivo. Como contraste de variables empleadas para emitir argumentos se encuentran: trabajadores no sindicalizados y falta de políticas revisión de normas ordinarias laborales. Son factores filosóficos: el respeto a la libertad sindical; los factores axiológicos: falta de políticas estatales para evitar la intromisión en asuntos que competen a los sindicatos; los factores exegeticos: la afiliación de los trabajadores a una organización sindical con fines económicos y sociales; como factores hermenéuticos: crear el Código de Trabajo que se ajuste a lo estipulado en el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo para evitar la intromisión estatal en asuntos que competen a los sindicatos; y los factores pragmáticos de la argumentación: reformar la literal m) del Artículo 222 del Código de Trabajo para que se derogue el quórum de asambleas.

La hipótesis fue comprobada mediante investigación de campo, que permitió determinar que los sindicatos como entes de derecho público, cuentan con personalidad jurídica propia; por lo tanto, sólo compete a los sindicatos determinar dicho aspecto en sus estatutos; considerándose necesaria la reforma de la literal m) del Artículo 222 del Código de Trabajo para restablecer el derecho de los sindicatos a determinar el quórum de asambleas.



# ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

## CAPÍTULO I

1. Los sindicatos.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Naturaleza jurídica.....	2
1.3. Clasificación.....	3
1.4. Derechos y obligaciones.....	12
1.5. Prohibiciones.....	25
1.6. Actividades de los sindicatos.....	28
1.7. Fines.....	29
1.8. Principios democráticos de los sindicatos.....	31
1.9. Órganos que integran un sindicato.....	32
1.10. Regulación legal.....	33
1.10.1. Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado.....	34
1.10.2. Código de Trabajo.....	35

## CAPÍTULO II

2. Libertad sindical.....	37
2.1. Naturaleza.....	40
2.2. Libertad sindical y derechos humanos.....	41
2.3. Sujetos de la libertad sindical.....	42
2.4. Derechos de los trabajadores para ingresar a organizaciones sindicales... 45	45
2.5. Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo.. 47	47
2.6. Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	48
2.7. Antecedentes históricos.....	49
2.8. Estructura de la Organización Internacional del Trabajo.....	53



**Pág.**

2.9. Actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo.....	55
----------------------------------------------------------------------------	----

### **CAPÍTULO III**

3. Solución a la vulneración del derecho de los sindicatos a establecer el quórum de asambleas.....	59
3.1. Desarrollo de la libertad sindical en Guatemala.....	64
3.2. Derechos inherentes a la constitución de una organización sindical.....	65
3.3. Derogar el quórum de asambleas generales establecido en la ley para que los sindicatos establezcan el quórum en sus propios estatutos.....	70
3.4. Respetar la libertad de decisión de las organizaciones sindicales.....	72
3.5. Planteamiento de iniciativa de ley.....	74
3.6. Proyecto de reforma al Código de Trabajo para otorgar la libertad a los sindicatos para establecer el quórum de asambleas generales.....	76
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>79</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>81</b>



## INTRODUCCIÓN

Se eligió el presente tema porque al efectuar el análisis la literal m) del Artículo 222 del Código de Trabajo se estableció que se vulnera la facultad de los sindicatos para regular en sus estatutos el quórum de asamblea, demostrando la injerencia que ejerce el Estado en asuntos internos que únicamente compete a la organización sindical, atentando contra la libertad sindical plenamente reconocida en el Artículo 3 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

La asamblea general constituye el órgano máximo del sindicato, cuyos miembros previamente convocados asisten para decidir asuntos que competen a todos los trabajadores, sin embargo, el artículo referido, estipula que las resoluciones deberán acordarse con el voto favorable de la mitad más uno de los afiliados que integran el quórum de la asamblea respectiva, regulación que denota la intromisión del Estado al ordenar un número mínimo de afiliados a votar, cuando realmente compete a la organización sindical determinar el quórum en sus estatutos.

El objetivo general de la presente investigación fue evidenciar que en realidad existe la necesidad de reformar la literal m) del Artículo 222 del Código de Trabajo para evitar que el Estado continúe interfiriendo en asuntos que únicamente compete regular al sindicato en sus estatutos, pues es inaudito que la norma relacionada vulnere el derecho de libertad sindical reconocido en el convenio citado.

Esta teoría si fue comprobada, porque hasta el momento las organizaciones sindicales deben dejar estipulado en sus estatutos la integración de dicho quórum, tal y como lo regula el Código de Trabajo, para que éste pueda ser aprobado al momento de solicitar su inscripción en el Registro Público de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La hipótesis planteada en la investigación de mérito fue comprobada, ya que existe



injerencia del Estado por medio del Organismo Legislativo al emitir una norma ordinaria para regular lo relativo al funcionamiento interno de un sindicato, en consecuencia, se vulnera el derecho a la libertad sindical, ya que se extralimita al condicionar la facultad de las organizaciones sindicales de decidir en su propia normativa el quórum para la toma de decisiones en sus asambleas

La tesis consta de tres capítulos: el I capítulo, aborda la definición de sindicatos, naturaleza jurídica, clasificación y fines, entre otros; el II capítulo, analiza la libertad sindical, naturaleza y Organización Internacional del Trabajo; y el III capítulo, desarrolla la vulneración del derecho de los sindicatos a establecer el quórum de asambleas y la reforma al Código de Trabajo.

En el desarrollo de la investigación se empleó el método analítico y el deductivo; el primero se usó para analizar cada una de las figuras jurídicas relacionadas con el tema central, y el segundo, para conocer el problema en general que se particularizó para comprender la figura de la asamblea general como órgano supremo de un sindicato. En cuanto a la técnica, se utilizó la bibliográfica para la recolección del material de referencia.

Por último, se espera que la presente tesis sirva de material de apoyo para los estudiosos del derecho en materia laboral, dejándoles la inquietud para que continúen investigando sobre el tema en cuestión.





## CAPÍTULO I

### 1. Los sindicatos

Como figura jurídica es una agrupación de trabajadores cuya finalidad constituye unirse para luchar por sus intereses económicos y sociales, tienen personalidad jurídica propia y vigencia indefinida. Son instituciones de derecho público, reguladas en el Código de Trabajo.

Guardan una considerable trayectoria, cuyo fin inicial fue perfeccionarse y servir de instrumento para luchar por la dignificación económica y social de la clase obrera, objetivo que poco a poco se perdió, tras los embates sufridos por las dictaduras, intolerantes y represivas.

Su reconocimiento como entes de derecho público en el país, fue producto de las conquistas laborales adquiridas a nivel internacional aunado a la creación de la Organización Internacional de Trabajo, la cual juega un papel trascendental al velar por los derechos de los trabajadores mediante la creación de convenios, entre estos, el convenio relativo a los sindicatos.

#### 1.1. Definición

El tratadista Euquerio Guerrero afirma que sindicato es: “La asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos



intereses”.<sup>1</sup>

Efectivamente, un sindicato es una figura del derecho laboral colectivo utilizada por patronos o trabajadores que buscan el bienestar de sus afiliados, quienes en lo particular, en el caso de los trabajadores difícilmente serían escuchados, por lo que necesitan organizarse para luchar por sus intereses económicos y sociales, entre otros.

Es una figura importante, porque fue la culminación de la lucha obrera que cobró impulso con la Revolución Francesa, pues con la emisión de sus principios dogmáticos dieron vida a dicha lucha a nivel mundial, permitiendo el reconocimiento de determinados derechos en algunas Constituciones Políticas, posteriormente fueron recogidas por otras normativas constitucionales y laborales hasta llegar a ser lo que es hoy.

## **1.2. Naturaleza jurídica**

Es una institución de derecho público, porque el Estado por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es quien autoriza su inscripción, una vez se cumplan los requisitos correspondientes.

La figura de los sindicatos pertenece a la rama del derecho laboral y éste a su vez, forma parte del derecho público. Inclusive, se afirma que pertenece a la rama del

---

<sup>1</sup> Guerrero, Euquerio. **Manual del derecho del trabajo**. Pág. 309.



derecho público porque el Estado tiene injerencia legal en su formación, reglamentación y extinción.

### 1.3. Clasificación

De acuerdo a la normativa y doctrina laboral, los sindicatos se clasifican en:

#### A. Sindicatos del sector público y sindicatos del sector privado

Son sindicatos del sector público, "Los integrados por trabajadores de los organismos del Estado, entidades descentralizadas y autónomas. Los sindicatos estatales fueron producto de la Revolución de 1944, al ser reconocido el derecho de sindicalización de los trabajadores al servicio del Estado. Derecho que fue suprimido durante el régimen liberacionista de 1954. Es a partir de enero de 1986, cuando inicia la vigencia de la actual Constitución Política de la República de Guatemala que se reconoce nuevamente el derecho de sindicalización de los servidores públicos.

Son sindicatos del sector privado, los organizados, constituidos por trabajadores que prestan sus servicios personales en empresas propiedad de personas particulares y a quienes se les aplica en todo lo relacionado con el derecho de sindicalización, el Código de Trabajo".<sup>2</sup>

Los sindicatos del sector público se caracterizan por buscar la dignificación del servidor público ante el patrono que resulta ser el Estado, las mejoras las negocian por medio de los pactos colectivos, aunque muchas de las conquistas laborales alcanzadas ya

---

<sup>2</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 116.



resultan estar un poco fuera de contexto, pues se ha abusado de dicha figura para obtener beneficios que resultan ser perjudiciales económica y financieramente al presupuesto anual de ingresos y egresos del Estado.

Mientras que los sindicatos del sector privado, son aquellos que velan por los intereses económicos de los trabajadores, de manera que por medio de ellos se han logrado grandes conquistas laborales, sin embargo, han perdido la notoriedad que tenían en el pasado, pero eso no significa que dicha figura ya no sea funcional, por el contrario, se considera que atraviesa una etapa crítica producto de la intromisión patronal con el fin de hacerlos perder la fuerza sindical que tenían en antaño, esa injerencia se pone de manifiesto al momento que los líderes sindicales se acomodan a los intereses patronales y dejan de lado el verdadero espíritu de la lucha de la organización.

#### B. Sindicatos gremiales, de empresa y de industria

La clasificación de los sindicatos en nuestro ordenamiento jurídico se encuentra en el Artículo 215 del Código de Trabajo y los cuáles son:

- Urbanos: que son aquellos constituidos o que tienen su funcionamiento en el perímetro de la ciudad.
  
- Campesinos: que son los que agrupan a trabajadores del área rural.



- Gremiales: cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio, si se trata de patronos, de una misma actividad económica.
- Los de empresa: cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios, ya sea en una misma empresa o en dos o más empresas iguales.
- También se encuentran los de industria: que se forman por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representa la mitad más uno de los trabajadores y/o empresas de esa actividad.

Es indudable, que tanto los sindicatos del sector privado como del sector público juegan un papel muy importante en la defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores, buscando su dignificación en el mejor de los casos; no obstante, han perdido el protagonismo alcanzado en otras épocas como consecuencia de los ataques sufridos en el pasado.

Esa decadencia es producto de la interferencia patronal que persigue la extinción de dichas organizaciones, por un lado, mediante el soborno efectuado a los líderes sindicales, quienes, salvo excepciones, se han vendido al mejor postor como ha ocurrido con los sindicatos del sector público y por otra parte, por medio de la creación de figuras neoliberales propicias para lograr que los líderes sindicales influyan en sus afiliados para la formación de asociaciones solidaristas de corte empresarial, haciéndoles creer que con su conformación tendrán oportunidad de ser grandes



empresarios al percibir cuantiosas ganancias de capital, lo cual resulta ser una utopía a largo plazo; no obstante, la institución del sindicato no ha perdido su importancia.

Existen otras clasificaciones, pero las más conocidas son:

- a. Por su naturaleza, los sindicatos urbanos son aquellos que están conformados por trabajadores de la industria en zonas urbanas, como la industria del calzado, textil y de la construcción, entre otros; y los sindicatos campesinos, sus miembros se dedican a actividades agrícolas o ganaderas, principalmente la industria cafetalera, caracterizándose en que el trabajo se desempeña en zonas rurales, pero si la empresa es de tipo agro-industrial, como la industria azucarera, se consideran urbanos, éste tipo de sindicatos.

Esta distinción no ha impedido que los trabajadores se organicen y pese a la distancia geográfica, han luchado en forma unificada por un mismo objetivo, la dignificación del trabajador.

- b. Por su composición, primero se encuentran los sindicatos gremiales y éstos son aquellos que se organizan en torno a una especialización del trabajo, es decir se constituyen por trabajadores que se dedican a una misma actividad o en su caso que ejercen la misma profesión, arte u oficio aunque pertenezcan a distintas empresas. También se les denomina sindicatos horizontales. Un ejemplo de ello, es el sindicato de mecánicos al cual se afilian todos los trabajadores de las empresas



que se dedican al servicio mecánico. Otro podría ser un sindicato de maestros del sector privado.

En segundo lugar, se encuentran los sindicatos de empresa, también denominados sindicatos verticales, los cuales se organizan en el seno de un centro de trabajo determinado y se forman por trabajadores de la misma empresa o incluso en dos o más empresas iguales que posean distintas profesiones y laboran para un mismo patrono. Los trabajadores forman parte de este tipo de sindicato, no importando su profesión u oficio al que se dediquen, inclusive pueden ser distintos patronos, el requisito primordial es que estas empresas se dediquen a iguales actividades.

En el último caso, podría ser que los trabajadores de las embotelladoras que distribuyen bebidas gaseosas o carbonatadas, decidieran unirse y formar un solo sindicato, aunque a la fecha no se ha dado.

El sindicato de industria, es el que está conformado por trabajadores de distintas profesiones u oficios que laboran en distintas empresas de la misma industria y que constituyen por lo menos la mitad más uno del total de los trabajadores de dicha explotación.

Regularmente, cuando se suscribe un pacto de industria, el convenio se tiene que suscribir con el sindicato que tenga afiliados a la mayoría de los trabajadores. Aunque no se tiene conocimiento de la existencia de este tipo de sindicatos, el Código de Trabajo si lo reconoce.



Por último, se encuentran los sindicatos independientes que están integrados en función de una profesión o vocación, como es el caso del sindicato de artistas, de vendedores y similares, se caracterizan porque no cuentan con un patrono, pero si luchan por el bienestar de sus agremiados.

Es de conocimiento público, que como consecuencia del incremento del desempleo en el país, la economía informal también ha aumentado, dejando desprotegidas a muchas personas que no cuentan con el aval de un patrono; este segmento aglutina a muchos comerciantes, de manera que las personas han visto en este tipo de sindicatos la oportunidad de hacer escuchar sus demandas ante los atropellos de grupos interesados en desestabilizarlos o de exterminarlos, derivado de la competencia desleal que le significa a otros comerciantes legalmente inscritos en la economía formal.

En este grupo de trabajadores informales, se encuentra los vendedores ubicados en los alrededores de algunos centros de estudios, quienes se organizaron bajo tal figura con el solo fin que se respete sus derechos como comerciantes y no se les obligue abandonar los lugares que por años vienen ocupando, aunque ha habido muchos abusos por parte de ellos, han logrado su objetivo.

La clasificación de los sindicatos obedece a la distinción que de los mismos realice determinado autor, quien los puede dividir dependiendo de su composición, del lugar en que se ubican, inclusive por la ideología prevaleciente en su actuar, a pesar de todo, sea cual sea la clasificación la esencia de las organizaciones continúa siendo la misma,





la defensa de los intereses de los trabajadores ante los patronos como sucedía en el pasado.

Atendiendo a su ideología, los sindicatos pueden ser:

- a. Blancos: son organizaciones creadas o protegidas por el patrono que coadyuvan a las instituciones del Estado capitalista, dependiendo ideológicamente del sistema, por lo tanto, sirven de fachada, existen pero realmente no hacen nada por defender los derechos de los trabajadores, no confrontan al patrono, ni luchan por los intereses de los afiliados. Estos sindicatos se caracterizan porque son creados con el fin de emplazar a las entidades estatales con el objetivo de tener un respaldo legal para despedir a los trabajadores sin importar si tienen o no causa justa para su despido.

No hacen propuestas a los patronos, no representan ningún problema al empleador porque no son confrontativos. En éstos casos, cada día se ve el incremento de este número de sindicatos, pues lo que persiguen es emplazar a la entidad y lograr su cometido, el despido masivo, denotando con ello, los intereses mezquinos de los trabajadores, quienes actúan sin ningún control porque no existe un ente rector o fiscalizador que verifique el verdadero objetivo de su creación, causando con ello un enorme perjuicio a los trabajadores, lo que hace pensar que a la fecha se necesita un ente independiente que se encargue de sancionar este tipo de estrategia patronal.



- b. Amarillos: son aquellos sindicatos que ven la necesidad de alcanzar y negociar beneficios para el trabajador y hacen propuestas, pero no pueden confrontar al empleador porque se ven imposibilitados a hacerlo por el grado de compromiso adquirido con aquel, no tienen poder de convocatoria suficiente, por ser organizaciones creadas y dirigidas por los patronos en forma encubierta, en ese sentido no tienen una tendencia ideológica definida; de acuerdo a ello, estos sindicatos si proponen pero no combaten. Hay entidades que se caracterizan por aglutinar este tipo de sindicatos, quienes regularmente acostumbran a negociar bonificaciones especiales de carácter único para los trabajadores, esta clase de retribuciones persiguen que los trabajadores demanden aumentos salariales, pues resulta más oneroso a la institución.
- c. Rojos: su ideología es de izquierda comunista, confrontativos con los patronos, defienden y luchan por los intereses de sus afiliados, esto quiere decir que se enmarcan dentro de la política integral del Estado socialista o asumen actitudes de radicalización en defensa de intereses de clase y vanguardia en los países capitalistas. Este tipo de sindicatos si proponen y si combaten. Alcanzaron su máximo apogeo a inicios de los años ochenta, razón suficiente para que fueran criminalizados y asesinados vilmente, implantando miedo y terror en sus afiliados cuyo objetivo principal fue evitar su reorganización.

Los sindicatos rojos, dejaron de tener el protagonismo de antaño, hasta se podría asegurar que ya no existen porque ya no se escucha ya una organización sindical



combativa; por el contrario, los que lideraban la lucha obrera sindical, dejaron de lado dicho cometido, lo que demuestra que el embate sufrido en el pasado logró su objetivo, su anulación ideológica.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social como entidad autónoma estatal, se ha distinguido por albergar los dos primeros tipos de sindicatos, cuyo único trabajo ha sido negociar prestaciones especiales para los trabajadores y prestarse para emplazar a dicha institución con el único fin de lograr que la entidad patronal tenga un respaldo legal para poder despedir a los trabajadores antiguos en forma antojadiza, sin incurrir en ninguna responsabilidad y sin que los empleados tengan alguna oportunidad de cambiar las resoluciones de los jueces que autorizan el despido.

Este tipo de sindicatos distorsiona en parte el fin de estas organizaciones, porque es cierto negocian y obtienen la aprobación de determinadas prestaciones, pero ya no velan por los verdaderos intereses de los trabajadores y menos por la estabilidad laboral, la cual ha sido pisoteada por sus dirigentes al prestarse para que se emplace a la institución con el solo objetivo que los trabajadores sean despedidos sin que exista causa justa para ello, perjudicando gravemente a muchos empleados hasta la fecha, siendo este el motivo principal de la proliferación de tanto sindicato, más que todo, de tipo estatal, los cuales son creados por conveniencia patronal, pues es de conocimiento público la existencia de más de 40 sindicatos en una sola institución.



#### **1.4. Derechos y obligaciones**

Estos provienen de la Constitución Política de la República de Guatemala, de los convenios internacionales y de las leyes ordinarias en materia de trabajo de cada país, de conformidad con ello, son derechos de los sindicatos los siguientes:

##### **A. Derechos constitucionales y de convenios internacionales**

###### **a. Derecho de asociación profesional**

Según la literal q) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el derecho de sindicalización de los trabajadores es libre, puede ser ejercido sin discriminación y sin autorización previa, pero aclara dicha normativa, que debe cumplir con los requisitos de ley.

En torno a las normativas señaladas, el derecho de asociación profesional no es exclusiva de las conquistas laborales guatemaltecas, por el contrario, la unión de trabajadores derivó de las luchas obreras internacionales y del seguimiento de los principios propios de la Revolución Francesa. Se le dio reconocimiento jurídico constitucional para responder en parte a las demandas laborales del momento, pues la presión ejercida en contra de las agrupaciones era fuerte y no podían continuar utilizando el mismo esquema, además debían responder a las leyes internacionales en materia de derechos humanos, de la cual Guatemala es signataria. Inclusive se creo, una ley ordinaria propia que reguló la huelga de los trabajadores estatales, ya que el



Código de Trabajo reconoce únicamente el derecho de huelga de los trabajadores del sector privado.

Este derecho de asociación profesional también se encuentra contemplado en el Artículo 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de la cual es signataria Guatemala y entró en vigencia el 13 de julio de 1978, al preceptuar: “Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales...”

Tiene reconocimiento este tipo de derecho, pues sin duda alguna es un derecho inherente al ser humano, quien no puede coexistir sin agruparse para la consecución de sus objetivos o para lograr los mismos, porque sin organización difícilmente alcanzará los mismos.

El Artículo 1 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores reglamenta que los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, pueden ejercer el derecho de libre sindicalización basado en ley, por lo que esta disposición legal tiene sustento en el hecho que al alcanzar las agrupaciones sindicales un considerable protagonismo, principalmente de los sindicatos catalogados como rojos y al ser convocados a apoyar huelgas afectaban los servicios esenciales que presta el Estado, argumento que sirvió para limitar hasta cierto punto el derecho de convocatoria a huelga de que gozan estas organizaciones sindicales.



b. Derecho de reunión

Es pertinente aclarar que la notificación a que se refiere no es aplicable a los sindicatos, cuyas reuniones deben observar únicamente lo que establece el Código de Trabajo y sus propios estatutos.

Este derecho de reunión se refiere a la facultad que tienen las personas de aglutinarse sin que sean objeto de sanción alguna por parte de las autoridades, dichos encuentros pueden realizarse con diversos fines, ya sean profesionales, sociales, gremiales o de otra índole, aunque actualmente si se trata de una reunión con el ánimo de protestar o hacer valer un derecho fuera de las instalaciones de una sede, debe solicitarse un permiso gubernamental para no incurrir en ningún tipo de sanción.

Derechos contenidos en el Código de Trabajo:

a. Derecho de negociación

Este derecho lo contempla el Código de Trabajo desde tres aspectos:

- El derecho de negociar y suscribir contratos colectivos de trabajo.
- El derecho de negociar pactos colectivos de condiciones de trabajo.
- El derecho de negociar convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa.



La personalidad jurídica adquirida por todo sindicato al ser inscrito en el Registro de Sindicatos del Ministerio de Trabajo le otorga la facultad de suscribir instrumentos de negociación colectiva con los patronos, los cuales pueden ser mejorados o mantenerse bajo las mismas circunstancias, todo depende de las condiciones económicas del patrono para acceder a su aprobación.

Mediante dicha facultad, los sindicatos han logrado valiosas conquistas laborales a favor de sus afiliados, que en forma individual difícilmente lo lograrían, por el contrario, serían objeto de despido inmediato, siendo esta una de las bondades de la creación y espíritu de la figura de los sindicatos.

b. Derecho de adquisición de bienes

De conformidad, con el Artículo 210 del Código de Trabajo los sindicatos como personas jurídicas: "Tienen la facultad de adquirir toda clase de bienes muebles e inmuebles que sirvan para cumplir sus fines, de mejorar la condición económica y social de sus afiliados".

Generalmente las sedes sindicales se encuentran dentro de las instalaciones de la entidad patronal, pero eso no obsta para que adquieran un inmueble propio que les permita reunirse libremente. Por ejemplo uno de los sindicatos del Instituto de Seguridad Social cuenta con un edificio propio, el cual se ubica en la zona uno de la ciudad de Guatemala; inclusive en la 20 calle de la misma zona uno se encuentra un edificio que por muchos años sirvió de sede de las agrupaciones sindicales; también se



encuentra un complejo deportivo localizado en la zona 12 de la ciudad de Guatemala perteneciente al sector bancario utilizado para la recreación de los trabajadores bancarios afiliados; además la antigua sede de los trabajadores de FEGUA la cual se encuentra en abandono y la casa del maestro, en la quinta calle de la zona uno.

Por dicho motivo, se afirma que toda organización sindical para el cumplimiento de sus fines necesita de cierta infraestructura, mobiliario y equipo adecuado, es decir contar con una sede para ser utilizada para reuniones de los afiliados, además está facultada para adquirir inmuebles que sirvan para la recreación de los trabajadores.

c. Derecho de huelga

Por reivindicaciones de carácter económico y social, solo se puede realizar después de haberse agotado la negociación en la vía directa y el procedimiento de conciliación.

Una organización sindical tiene derecho a convocar a huelga cuando sus demandas no sean atendidas una vez agotada las instancias establecidas legalmente, para el efecto se obliga a llenar los requisitos establecidos en el Código de Trabajo. Legalmente, una huelga puede ser declarada legal o ilegal por un juez de trabajo, dependiendo si se cumplen o no los requisitos para hacerla estallar.

Es oportuno recordar, que ya se han dado casos de huelgas ilegales en el ámbito guatemalteco, y eso sucedió hace muchos años con una huelga que tuvo lugar en el





Organismo Judicial sin cumplir con los formalismos y requisitos señalados en el Código de Trabajo, en dicha oportunidad un juez de trabajo declaró ilegal la huelga, indudablemente fueron mal asesorados y la huelga no fue respaldada por el porcentaje mínimo de trabajadores solicitado para el efecto, situación que se evidenció al momento de hacer el conteo, ocasionado, por consiguiente, el despido del personal que apoyó la misma.

Este derecho ya no goza del protagonismo de antaño tanto en instituciones estatales como el sector privado, pues los patronos han persuadido a los trabajadores mediante la creación de sindicatos que se acoplan a los intereses patronales y mediante el otorgamiento de algún beneficio que evite conflictos de carácter económico social.

d. Derecho de exención de pago de impuestos

La exención de impuestos es un beneficio fiscal otorgado por el Estado, el cual es reconocido en el Código de Trabajo y se fundamenta en el hecho que dicha organización no tiene como fin llevar a cabo actividades lucrativas con sus afiliados y menos con terceros. De acuerdo a ello, los sindicatos como figuras jurídicas únicamente persiguen la reivindicación de los derechos de sus afiliados y por ningún motivo, llevan a cabo actividades mercantiles que represente hecho generador de impuestos, pues el legislador fue claro en mantener el espíritu de dichas organizaciones.

Hasta el momento, el Estado ha respetado esta exención de impuestos, pese a los constantes cambios efectuados a las normativas tributarias a través del tiempo, sin



embargo, existe la excepción de cuando por algún motivo, dichas organizaciones realicen actividades ajenas al objetivo principal del sindicato, entonces si sería afecta al pago de los tributos correspondientes, puesto que lleva a cabo hechos generadores de impuestos.

e. Derecho a participar en la integración de organismos estatales

Es un derecho obtenido por los sindicatos, nombrar representantes de los trabajadores en determinadas instituciones estatales, como es el caso del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, entre otros, con el objeto de que velen por los derechos de los trabajadores. Aunque en los últimos años, algunos dirigentes se han desempeñado muy mal al adherirse a los intereses de algunas malas autoridades administrativas, principalmente en actos corruptos, dejando de lado el verdadero espíritu de dicha representación de los trabajadores, culminando su mal proceder en la comisión de actos delictivos que han provocado su encarcelamiento por enriquecimiento ilícito.

La mala participación de algunos perversos representantes sindicales en las entidades se considera provoca el debilitamiento de la credibilidad de las organizaciones sindicales, constituyendo otra táctica para debilitar el poco protagonismo de los sindicatos y echando a perder el trabajo realizado por los sindicatos combativos de antaño.

f. Derecho de inamovilidad sindical

Se denomina fuero sindical. Dicha garantía se otorga a los dirigentes sindicales



para no ser destituidos de su empleo durante el tiempo que desempeñen cualquier cargo directivo.

Como toda organización jurídica, un sindicato requiere de recurso humano que se encargue de su administración y generalmente los dirigentes sindicales que ocupan un cargo directivo son los indicados para llevar a cabo dicha labor, por dicho motivo gozan de inamovilidad sindical, pues el desempeño de su trabajo es importante para el buen manejo de dicho ente. Aunque este derecho tiene sus límites, porque en caso de existir una causa justa de despido, el patrono tiene la facultad de ponerlo del conocimiento del juez competente para evitar los abusos de algunos dirigentes que se escudan en dicha prerrogativa para cometer hechos anómalos o que contraríen el espíritu de dicha figura jurídica.

#### g. Derecho a permisos sindicales

Los sindicatos cuentan con personalidad jurídica propia que le permite adquirir ciertos derechos, esto con el fin de asegurar su funcionamiento y evitar que los patronos coarten el trabajo que llevan a cabo en beneficio de los trabajadores, de lo contrario, los patronos difícilmente los otorgarían.

Es sabido que muchos sindicalistas abusan de dicha facultad, pues ya no desempeñan sus funciones laborales como lo realiza cualquier otro trabajador, ocasionando que los patronos terminen odiando la figura sindical. Inclusive, muchos de ellos conforman la federación de sindicatos y aprovechan para mantenerse regularmente en las sedes de



éstas en forma permanente, en pleno ocio, hecho que ha sucedido desde hace muchos años, lo que denota el abuso de muchos dirigentes sindicales de dicha facultad que el Estado le concede, aunado a que constantemente convocan a sus miembros a manifestar sin motivos verdaderamente justificados, desgastando con ello, el objetivo principal de la lucha sindical, al grado de perder el respeto que la población les tenía al convocar a una manifestación.

#### B. Obligaciones de los sindicatos

El Estado así como concede derechos sindicales, también demanda el cumplimiento de determinadas obligaciones, esto con el fin de mantener un control estatal y poder fiscalizar a dichos entes jurídicos para que cumplan con los fines para los cuales fueron creados y para evitar los abusos de parte de los dirigentes sobre sus afiliados, ante el patrono y del mismo Estado.

Un sindicato es una persona jurídica capaz de adquirir obligaciones, no solo derechos, además debe contar con políticas de control de sus actos administrativos y legales. Del mismo modo, cumplir con las obligaciones citadas que le confiere el Código de Trabajo, asimismo del correspondiente envío de determinados informes y registros a la Dirección General de Trabajo, entre otros.

El Artículo 225 del Código de Trabajo, establece un mínimo de obligaciones que deben cumplir los sindicatos, sin embargo pueden existir otras que tengan como objeto el buen funcionamiento de esas organizaciones, tales como:



- a) Cumplir con las leyes emitidas por el Estado en el ejercicio de su soberanía.
- b) Cumplir con el estatuto de la organización o bien observar una conducta acorde con la misma.
- c) Deben regirse siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona.
- d) Es menester que obtengan el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, antes de iniciar sus actividades.
- e) Es necesario que lleven los libros de actas y acuerdos de la asamblea general, así también del Comité Ejecutivo, de registro de socios y de contabilidad de ingresos y egresos, debidamente sellados y autorizados por la Dirección General de Trabajo.
- f) Están obligados también a extender recibo de toda cuota o cualquier otro ingreso. La ley los obliga a que los talonarios que utilicen deben estar debidamente sellados y autorizados por la Dirección General de Trabajo.
- g) Otra obligación relevante es que proporcionen los informes que se les soliciten por parte de las autoridades de trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos y no a la de sus miembros en lo personal.



- h) Comunicar a la Dirección General de Trabajo, dentro de los diez días siguientes, a la respectiva elección, los cambios ocurridos en su Comité Ejecutivo.
  
- i) Enviar anualmente a la Dirección General de Trabajo un padrón de todos sus miembros, que debe incluir sus nombres y apellidos, números de documento de identificación personal y sus correspondientes profesiones, oficios, o si se trata de sindicatos patronales, la naturaleza de las actividades económicas que como tales desempeñen.
  
- j) Solicitar a la expresada Dirección General de Trabajo, dentro de los quince días siguientes a la celebración de la asamblea general que acordó reformar los estatutos que se aprueben las enmiendas de los mismos que sean procedentes.
  
- k) Publicar cada año en el diario oficial un estado contable y financiero de su situación, que comprendan con la debida especificación el activo y el pasivo del sindicato.
  
- l) Rendir a la asamblea general, por el comité ejecutivo del sindicato, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de los fondos y remitir copia firmada por todos sus miembros a la Dirección General de Trabajo, así como de los documentos y comprobantes que lo acompañen.



- m) Transcribir a la Dirección General de Trabajo, la resolución que dicte la asamblea general sobre la rendición de cuentas que le presentó el comité ejecutivo del sindicato, dentro de los tres días siguientes a la fecha de su presentación.
- n) Mantener un mínimo de veinte asociados si se trata de un sindicato de trabajadores y de cinco asociados si se trata de un sindicato de patronos.
- o) Cumplir con las obligaciones contraídas con cada uno de sus miembros beneficiados, cuando ha suscrito un contrato colectivo de trabajo.
- p) Es necesario que cumplan con los mandatos de la asamblea general, que consten en el libro de actas y acuerdos y lo que exijan los estatutos y las disposiciones legales.
- q) Pagar las cuotas de afiliados cuando se integren a una federación o confederación.
- r) Cumplir con las obligaciones civiles que contraiga en ejercicio de su personalidad jurídica.
- s) Promover por medio de los miembros del comité ejecutivo, las acciones legales ordinarias y colectivas, que la asamblea general del sindicato acuerden y consten en el libro de actas y acuerdos de dicho órgano sindical.



- t) Es pertinente indicar como algo relevante que no deben de realizar acto alguno en perjuicio de la organización sindical, ni de la comunidad. Esto como un principio que aunque no está enunciado en la ley, es la base de la convivencia social a que está sometida toda persona individual o colectiva.

El Estado en su calidad de ente fiscalizador de las agrupaciones sindicales tiene la facultad de implementar las obligaciones que cree necesarias, pues no es posible conceder solo facultades, sin que se impongan obligaciones, la cuales como se indicó son de tipo administrativo laboral, ya que involucra a algunas dependencias del Ministerio de Trabajo para que soliciten determinados informes o la presentación de libros entre otros, inclusive para que se verifique por ejemplo si se cumple con el mínimo de afiliados para que el sindicato continúe cumpliendo sus fines, estos entre otras obligaciones.

La fiscalización efectuada por la dependencia encargada de las organizaciones sindicales tuvo protagonismo hace poco, al comprobarse que un secretario general sindical de un sindicato no había cumplido con los requisitos mínimos para su conformación al falsificar firmas para solicitar su inscripción, además que se comprobó que percibía un jugoso salario. Este proceder, denota que muchos dirigentes sindicales sin escrúpulos incurren en falsedades para lograr su objetivo y aprovecharse de la noble figura sindical, demostrando que su fin únicamente constituye buscar el enriquecimiento a costa de los demás afiliados y de ceñirse a los intereses de los





patronos que los patrocinan y prestarse a los actos corruptos de dicha institución, dejando entre dicho el verdadero espíritu de la organización.

### **1.5. Prohibiciones**

En la normativa laboral se conceden derechos y obligaciones a los sindicatos, también se establecen prohibiciones específicas, las cuales se regulan en los Artículos 208, 223 y 226 del Código de Trabajo. Dentro de esas prohibiciones podemos mencionar:

- Iniciar sus actividades antes de obtener el reconocimiento, otorgamiento e inscripción de su personalidad jurídica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Otorgar privilegios especiales a sus fundadores, personeros ejecutivos o consultivos, sea por razón de edad, sexo, antigüedad u otra circunstancia, salvo las ventajas que sean inherentes al correcto desempeño de cargos sindicales.
- Ejecutar disposiciones que no hayan sido tomadas por asamblea general y consten en sus libros de actas y acuerdos.
- Representar en lo administrativo o jurisdiccional a trabajadores que no sean asociados o afiliados al sindicato.



- Ponerse al servicio de intereses extranjeros contrarios a los de Guatemala.
- Iniciar o fomentar luchas religiosas o raciales.
- Mantener actividades antagónicas al régimen democrático que establece la Constitución Política de la República de Guatemala.
- Obedecer consignas de carácter internacional contrarias al régimen democrático que establece la Constitución Política de la República de Guatemala.
- Realizar actividades contrarias a sus finalidades, es decir que sean contrarias al estudio, mejoramiento y protección de sus intereses económicos y sociales comunes a sus miembros.
- Ejercer actividades de comercio o industria con ánimo de lucro.
- Utilizar los beneficios de su personalidad jurídica y las franquicias fiscales y municipales, por medio de otra persona.
- Establecer y mantener expendios de bebidas alcohólicas, salas de juego prohibidas u otras actividades reñidas con los fines sindicales.
- Usar violencia manifiesta sobre las personas para obligarlas a ingresar o para impedirles su legítimo trabajo.



- Suministrar maliciosamente datos falsos a las autoridades de trabajo.
- Fomentar actos delictuosos contra las personas o propiedades.

Las organizaciones sindicales gozan de derechos y obligaciones, pero además deben tener presente que también se les imponen legalmente determinadas prohibiciones, esto con el fin de evitar los abusos que los dirigentes sindicales o cualquiera de su afiliados puedan realizar en cualquier momento.

De tal manera, que como todo ente jurídico, los sindicatos y sus dirigentes tienen que acatar las prohibiciones que las leyes laborales determina, lo que da lugar a que sean objeto de sanciones judiciales en caso de incumplimiento a las mismas, simplemente porque sus afiliados y sus dirigentes no pueden escudarse en dicha organización para cometer actos en contra de sus mismos miembros y contra terceras personas, pues es del conocimiento público que los seres humanos abusan del poder que se les confiere cuando no se le imponen límites a su labor.

Pese a existir prohibiciones para las organizaciones sindicales, en los últimos años, muchos sindicatos las han omitido, simplemente porque se apegan a intereses patronales, incurren en falsedades materiales e ideológicas al conformar sindicatos que se apartan del espíritu de la figura jurídica. Este tipo de anormalidades se cometen más que todo en los sindicatos creados en el sector público, porque su verdadero objetivo muchas veces es crearlos para responder a actos de corrupción.



## 1.6. Actividades de los sindicatos

Dentro del ámbito de las funciones que desarrolla un sindicato, el Código de Trabajo en su Artículo 214, regula varias de ellas, entre las que podemos mencionar:

- Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato.
- Participar en la integración de los organismos estatales permitidos en ley.
- Velar por el bienestar económico social del trabajador y su dignidad personal.
- Crear, administrar o subvencionar establecimientos y actividades comerciales sin lucro, que contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y de utilidad común para sus miembros, como cooperativas, entidades deportivas, educacionales y culturales.

Esto siempre que no riña con sus fines esenciales ni con las leyes, que la doctrina denomina como actividades laterales.

Además de las actividades reguladas en la normativa señalada, se encuentran actividades esenciales, tales como: el estudio y mejoramiento de los intereses económicos comunes de trabajadores y empleadores.



Prácticamente, los sindicatos en su calidad de personas jurídicas pueden llevar a cabo distintas actividades que contribuyan al desarrollo económico y social de los trabajadores, inclusive tienen participación directa en algunas juntas directivas de entidades públicas, en virtud que pueden nombrar un representante de los trabajadores.

La legislación laboral otorgó la facultad a los sindicatos para participar en distintas actividades del entorno nacional, dicha prerrogativa se dio en un momento en el cual los sindicatos estaban dirigidos por personas doctas que sabían perfectamente el papel que estaban jugando al participar como representantes de los trabajadores y lo cumplían a cabalidad, el caso que actualmente los sindicalistas ya no juegan el papel de antaño, ahora velan por sus propios intereses y se ajustan a los intereses corruptos de otros integrantes de los entes en los cuales tienen participación. Esa situación da lugar a pensar que los sindicatos tienen que replantear la función que vienen desarrollando tanto a nivel empresarial como nacional, así como retomar el espíritu que les dio vida, de lo contrario, ya no tiene razón alguna su representación en los diversos ámbitos del acontecer nacional.

### **1.7. Fines**

Son fines principales de los sindicatos los siguientes:

- a) El estudio;
- b) La protección o defensa; y
- c) El mejoramiento de sus intereses económicos sociales comunes.



En efecto, todo sindicato tiene que responder a los fines de su creación y sobre todo defender los intereses económicos de sus afiliados, procurando su bienestar. El resultado del cumplimiento de su labor queda plasmado en los pactos colectivos de condiciones de trabajo que no sólo beneficia a los afiliados sino también a los trabajadores no sindicalizados, de acuerdo a ello, la organización sindical no se puede apartar de dichos fines, de lo contrario perdería su objetivo.

Hasta el momento los fines de la creación de sindicatos se ha degenerado en cierto modo, por que han proliferado en forma desmedida, esto como consecuencia de las prácticas corruptas de algunos funcionarios públicos que propician la conformación de los mismos para lograr por medio de ellos su objetivo, despedir trabajadores, evitar demandas salariales y sobre todo beneficiarse de los pactos colectivos que estos negocien y saquear de esta forma el presupuesto de la institución que presiden en contubernio con asesores sindicales.

Otra forma de proliferación de organizaciones sindicales, se debe al deseo desenfrenado de perpetuarse en los puestos de gobierno, pues se sabe que los cargos se obtienen cobrando favores del partido político en turno y al finalizar el período presidencial los servidores públicos no desean ser despedidos, dicha situación se ve cada cuatro años en las distintas municipalidades del país, pues no se sabía de la existencia de un sindicato municipal, pero ahora se han multiplicado como una estrategia para incrementar los gastos del presupuesto municipal.



## 1.8. Principios democráticos de los sindicatos

Son principios democráticos de los sindicatos los siguientes:

- a) El respeto a la voluntad de las mayorías, la mayoría decide

Se refiere a que todos los afiliados reunidos en asamblea tienen voz y voto para la toma de decisiones y éstas se adoptan con la voluntad de la mayoría de los presentes.

- b) Voto secreto

Toda decisión para ser adoptada primero tiene que ser sometida a votación, cuyo voto es secreto.

- c) Un voto por persona

Esto se traduce en que un afiliado no puede votar más de una vez en una asamblea.

Todo sindicato se rige por los principios descritos, los cuales tienen como fin buscar la armonía entre los afiliados, quienes mediante asamblea toman las decisiones sometidas a discusión, privando en todo caso, el voto secreto y personal.



## 1.9. Órganos que integran un sindicato

Órganos internos del sindicato:

- a) Asamblea general: es el órgano soberano de una entidad sindical, se integra por todos sus afiliados, debidamente convocados y en él se toman las decisiones. En toda asamblea general puede darse dos tipos de quórum, el quórum de presencia, que se integra por la mitad más uno; y el quórum de votación, que se conforma por la mitad más uno.
- b) Comité ejecutivo: representa legalmente al sindicato y ejecuta las decisiones de la Asamblea.

Los requisitos para ser miembro del comité ejecutivo son: ser guatemalteco de origen, mayor de edad, ser trabajador de la entidad patronal y miembro del gremio.

Su plazo es por períodos no mayores de dos años.

- c) Consejo consultivo: lo integran los mismos miembros del comité ejecutivo y su función es asesorar en la toma de decisiones.
- d) Comité de fiscalización: establece la época y forma de presentación y justificación de las cuentas, está integrado por tres miembros electos en Asamblea General.





Los órganos relacionados juegan un papel importante para el buen funcionamiento de un sindicato, motivo por el cual la normativa laboral le confiere las facultades especiales de que está revestido cada uno, de manera que sus funciones se complementan para lograr un trabajo en equipo que permita trabajar en armonía con los patronos.

Por consiguiente, los sindicatos al ser personas jurídicas gozan de autonomía para el buen desempeño de su objetivo, por ello se considera que el legislador estimó necesario dejar regulada la función de cada órgano, con el fin de evitar los abusos de los dirigentes sindicales en la toma de decisiones al no quedar delimitada la función de cada órgano, en virtud que en la mayoría de los casos los dirigentes sindicales no cuentan con mucha escolaridad o no tienen los conocimientos legales suficientes en materia laboral o administrativa al momento de conformar un ente de este tipo, salvo excepciones, especialmente cuando son asesorados por un profesional docto en la materia.

#### **1.10. Regulación legal**

La figura de los sindicatos se regula en el Código de Trabajo y en la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado, para trabajadores del sector privado y público.



### **1.10.1. Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado**

El Decreto número 71-86 fue emitido por el Congreso de la República de Guatemala con fecha 15 de diciembre de 1986 y publicado en el Diario Oficial el 21 de diciembre del mismo año y entró en vigencia el uno de enero de 1987, siendo el objetivo primordial regular el ejercicio de los derechos de libre sindicalización y huelga que garantizan los Artículos 102 inciso q) y 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Para el efecto el Artículo 2 de la presente ley, estipula que: “Para la constitución y organización de sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, así como para la regulación de su funcionamiento y el ejercicio de sus derechos, los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, estarán sujetos a lo que dispone el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en lo que fuere aplicable y no contraríe preceptos constitucionales”.

Es necesario advertir que los sindicatos como tales no son exclusivos del sector privado, también se organizan y funcionan en instituciones estatales. Los objetivos son los mismos en ambos ámbitos, luchar por los intereses económicos, políticos y sociales de los trabajadores. En los dos casos se rige por lo preceptuado en el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala. Los sindicatos como



tales juegan un papel muy importante en el cumplimiento de sus objetivos, pues han alcanzado grandes beneficios económicos a favor de los trabajadores, entre otros.

### **1.10.2. Código de Trabajo**

El primer Código de Trabajo, Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala, entró en vigor el uno de mayo de 1947, durante el gobierno Juan José Arévalo Bermejo, el cual sufrió reformas mediante los Decretos números 570 y 1441 del Congreso de la República de Guatemala, cuyo objeto constituye regular los derechos y obligaciones de los patronos y los trabajadores con ocasión del trabajo, creando instituciones para resolver conflictos, dentro de estos la figura de los sindicatos.

En cuanto a los sindicatos, como tales, el Artículo 206 del Código de Trabajo preceptúa que: "Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes..."

Es un hecho que la figura del sindicato se organiza para buscar la defensa de los intereses económicos de los trabajadores ante la entidad patronal, que al estar legalmente constituida, se convierte en persona jurídica colectiva capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones; cuya finalidad constituye el bienestar económico y social de los trabajadores. De hecho, muchos sindicatos han permanecido vigentes a



través del tiempo, aunque ya no tienen el protagonismo alcanzado en los años del conflicto armado, pero continúan luchando por el bienestar de los trabajadores, buscando la armonía con los patronos.

En resumen, el sindicato, como organización jurídica reconocida legalmente en el Código de Trabajo y otras normativas laborales, tiene personalidad jurídica propia e independiente de sus afiliados, por medio del mismo se pueden negociar pactos colectivos de condiciones de trabajo e iniciar negociaciones colectivas, con el fin de obtener mejoras económicas y sociales, pues en forma individual, difícilmente las demandas de los trabajadores son escuchadas, por el contrario, pueden ser despedidos bajo cualquier causa. La historia demuestra que dichas organizaciones sufrieron innumerables ataques sangrientos con el afán de desarticularlos, pese a ello, lograron sobreponerse, pero se perdieron valiosos integrantes que lucharon incansablemente para que sus demandas fueran escuchadas, deteriorando hasta cierto punto, el protagonismo de la lucha sindical alcanzada en dicho período al grado de perderse la ideología principal de muchos de los sindicatos catalogados como rojos, los cuales para protegerse se quedaron en un estado de letargo indefinido y otros optaron por responder a los intereses patronales y con ello resguardar su integridad física.



## CAPÍTULO II

### 2. Libertad sindical

El tratadista José Luis Monereo Pérez afirma que: “El derecho de libertad sindical constituye un derecho fundamental de estructura compleja dado que se integra en un conjunto de derechos tanto de titularidad individual como colectiva. Correlativamente, dichas facultades que se engloban en la libertad sindical se ejercen por sujetos colectivos e individuales. Así pues, en los derechos de fundación, afiliación y de actividad sindical se entremezclan de forma inevitable facultades que son ejercidas tanto por individuos como por grupos o colectividades que actúan de manera concertada. El derecho de libertad sindical puede reconocerse tanto a los afiliados como a los órganos sindicales por ellos formados”.<sup>3</sup>

La libertad sindical como tal, es un derecho que atañe a la persona, esta puede ejercerse por medio de la persona individual o colectiva, la cual no puede ser menoscabada por el Estado, el cual garantiza dicha libertad en la normativa constitucional.

Guatemala se caracteriza por ser un Estado democrático que permite la libertad sindical, de acuerdo a ello los trabajadores tienen la facultad de organizarse con el fin de perseguir su bienestar económico y social, consecuentemente nadie puede ser condenado ni perseguido por pertenecer a una organización sindical; no obstante, en el

---

<sup>3</sup> Monereo Pérez. José Luis. **La libertad sindical en la doctrina del tribunal constitucional**. [http://empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacaDas/revista/números/73/Est08.pdf](http://empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacaDas/revista/números/73/Est08.pdf) (Consultado: Guatemala, 2 de diciembre de 2015).



pasado si se dio tal situación, pero al firmarse los Acuerdos de Paz dicha represión terminó, de manera que a la fecha los trabajadores pueden pertenecer a un sindicato sin temor a ser criminalizados. En función de lo señalado, la libertad sindical es el derecho de trabajadores y empleadores a organizarse en sindicatos, libre y voluntariamente, para defender sus intereses.

Las organizaciones de empleadores y trabajadores tienen el derecho a redactar sus propios estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción, siempre dentro de un marco de respeto a las leyes. El Estado por su parte, se obliga a respetar y garantizar el derecho a la organización sindical.

La libertad sindical puede enfocarse en dos sentidos: colectivamente: consiste en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales, representativas de una o más actividades para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados; individualmente, se refiere a la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien se incorpora.

Esa libertad está reconocida en el Artículo 102 inciso q) de la Constitución Política de la República de Guatemala que regula: "Es un derecho mínimo que fundamenta la legislación del trabajo, el de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho se podrá ejercer sin discriminación alguna previa, debiendo únicamente cumplir con llenar



los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General del Trabajo”.

La normativa constitucional como se afirmó oportunamente, garantiza la libertad sindical para evitar su menoscabo por parte del sector patronal o cualquier otro ente interesado en mermar los intereses de los trabajadores organizados como sucedió en el pasado, inclusive dicha figura responde a convenios suscritos con la Organización Internacional del Trabajo cuyo fin último es lograr que los Estados partes como mínimo respeten las conquistas alcanzadas a nivel internacional.

Esa garantía constitucional evita que los patronos despidan a los trabajadores al tener conocimiento que éstos desean conformar un sindicato, siempre y cuando cumplan con dar el aviso correspondiente al Ministerio de Trabajo dentro del término legal, garantizándose de esta forma su inamovilidad; sin embargo, existen casos donde los mismos trabajadores delatan a los empleados que expresan dicho deseo ante el patrono con el fin de quedar bien con él, consecuentemente cuando los empleados no cumplen con dar el aviso inmediato son despedidos para demostrar a los demás trabajadores las repercusiones a que se hacen acreedores si piensan formar un sindicato.

La libertad sindical afirma Rolando Echeverría Morataya que: “Esta constituida por postulados promovidos por la Organización Internacional del Trabajo, los cuales



quedaron consagrados en el Convenio Internacional del Trabajo número 87, del que Guatemala es parte, y a cuya observación quedó sujeta al ratificar el mismo. Dicho convenio contiene los principios en que descansa la libertad sindical”.<sup>4</sup>

Guatemala al ratificar el convenio señalado, se comprometió a velar por su fiel cumplimiento, de esta cuenta la normativa constitucional dejó plasmada la figura de la libertad sindical, con el fin de responder a los principios que le dan vida; por el contrario, el Estado es objeto de sanción a nivel internacional, lo cual resulta perjudicial, pues lo sitúa dentro de la lista de países transgresores, lo cual hasta cierto punto afecta la economía del país al alejar la inversión extranjera como eje primordial para el fomento de fuentes de trabajo.

## 2.1. Naturaleza

Como un derecho que le asiste a los trabajadores y sus formas de agruparse, podemos decir que: “Es un derecho fundamental, civil y básico, estrechamente vinculado a los derechos humanos, consagrado constitucionalmente en tratados internacionales y en la legislación común y especial, siempre de ejercicio colectivo aún en su ámbito individual. Este interés colectivo presenta como características: tratarse de una combinación de intereses individuales; los cuales, en sí mismos resultan indivisibles siendo su satisfacción colectiva, corresponder a un interés común final y no instrumental; dando como resultado su naturaleza privada.

En definitiva, lo que caracteriza a la libertad sindical es su estrecha relación con los

---

<sup>4</sup> Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo** II. Pág. 61.





intereses colectivos de los trabajadores, sobre los cuales se organizan para satisfacer sus necesidades en el ámbito colectivo, en armonía con los demás derechos sociales, destacándose, por tanto, que los derechos colectivos no son patrimonio exclusivo del derecho colectivo, sino también del derecho social, que comprende al laboral".<sup>5</sup>

No cabe duda que la libertad sindical se puede analizar desde diversos ámbitos, el público y el privado, todo depende de los intereses individuales o colectivos en juego, lo cierto es que de uno u otro modo, las personas tienen la opción de organizarse y por medio de ello, lograr mejoras económicas y sociales ante los patronos.

## 2.2. Libertad sindical y derechos humanos

La libertad sindical corresponde a un derecho humano esencial, reconocido constitucionalmente y en armonía con los tratados vigentes en la materia del mismo rango. Así, la libertad de asociación, en materia sindical, es de importancia para la defensa de los legítimos intereses de los trabajadores y lo que lo enmarca en el **corpus juris** de los derechos humanos, como inherentes a la naturaleza del hombre por el solo hecho de ser tal, mismo que reconoce límites, en cuanto a su alcance o bien por colisión con otros derechos fundamentales.

Se destaca que si bien existe discusión y resulta difícil establecer si es un derecho humano de primera o segunda generación y de ser o no un derecho social más que civil

---

<sup>5</sup> [https://es.wikipedia.org/wiki/Libertad\\_sindical](https://es.wikipedia.org/wiki/Libertad_sindical). (Consultado: Guatemala, 12 de diciembre de 2015).



o político, ello no obsta a que sí corresponde sin dudas a un derecho de cumplimiento inmediato de los Estados parte del pacto respectivo.

Efectivamente la libertad sindical, se encuentra íntimamente interrelacionada con los derechos humanos reconocidos constitucionalmente. La libertad sindical persigue la organización de los trabajadores con el fin de reivindicar sus demandas, las mejoras salariales entre otras como un derecho humano. Esa libertad como un derecho humano tiene límites como cualquier otra figura, pues no puede abusarse de la misma ni tampoco colisionar con otros derechos fundamentales también reconocidos en la Constitución Política de la República de Guatemala.

### **2.3. Sujetos de la libertad sindical**

Monereo Pérez citado por Alejandra Celi Maldonado afirma que: “La titularidad de la libertad sindical es de todos los trabajadores. Además, cabe señalar que la titularidad del derecho a la libertad sindical corresponde tanto a los trabajadores individualmente considerados como a las organizaciones sindicales constituidas por los trabajadores”.<sup>6</sup>

Los sujetos señalados son piezas importantes para el ejercicio de la libertad sindical y sin elemento humano no habrían organizaciones sindicales, por ende, ambas figuras se interrelacionan, se complementan.

En este sentido, el papel que juega cada sujeto en la libertad sindical es el siguiente:

---

<sup>6</sup> Celi Maldonado, Alejandra. **Libertad sindical**. [http://diccionario.pradpi.org/inicio/index.php/terminos\\_pub/view/4](http://diccionario.pradpi.org/inicio/index.php/terminos_pub/view/4). (Consultado: Guatemala, 3 de febrero de 2016).



a) Los trabajadores

Son las personas que prestan sus servicios al patrono, estos se organizan legalmente para que sus demandas o pretensiones sean escuchadas, en virtud que en forma individual difícilmente lo lograrían.

En otras palabras, los trabajadores cuentan con la libertad individual suficiente para participar en organizaciones sindicales, garantía plasmada en la legislación laboral, sin que sea motivo de sanción o de recriminación alguna por parte del Estado o de las entidades patronales, inclusive obedece a las libertades que otorga la Constitución Política de la República de Guatemala y convenios internacionales en materia laboral.

b) Organizaciones sindicales de trabajadores

Son agrupaciones de trabajadores, quienes se organizan para alcanzar un objetivo, en el caso de los trabajadores, mejoras económicas. Toda organización sindical cuenta con la libertad de acción que la normativa laboral le otorga, primero para inscribirse ante la autoridad laboral correspondiente, luego obtener la personalidad legal independiente a la de sus afiliados y con ello, entablar negociaciones colectivas y pactos colectivos de condiciones de trabajo, en aras de obtener mejoras en las prestaciones económicas de los trabajadores sindicalizados.



c) Los empleadores y sus organizaciones

En el caso de los patronos, también están facultados legalmente para organizarse, aunque sus fines son otros, no obstante, a la fecha no existe sindicatos de este tipo, pues los empleadores están organizados en cámaras empresariales de distinto tipo. Consecuentemente, los patronos también gozan de la libertad sindical para formar sus propios sindicatos.

Los sujetos en la libertad sindical son básicos, pues sin su participación dicha figura no existiría, sencillamente porque son los protagonistas. Por un lado los trabajadores tienen plena libertad de organizarse para que sus demandas sean escuchadas ante sus patronos sin que sean censurados por ello. Por otro lado, los empleadores juegan un papel importante, pues constituyen una pieza vital, porque son los propietarios de los medios de producción, poseen el capital de trabajo para crear fuentes de trabajo.

Los empleadores de acuerdo a la normativa laboral y convenios internacionales, tienen que respetar el derecho al ejercicio de la libertad sindical de sus trabajadores, al momento de organizarse en sindicatos y durante el desarrollo de la actividad sindical, aunque ellos también cuentan con dicho derecho, pero hasta el momento no lo ejercen porque prefieren otras formas de organizaciones de tipo civil o mercantil.

Existen órganos internacionales que velan por el fiel cumplimiento de la libertad sindical de los países partes, de modo que si un país incumple con cualquiera de sus derechos, puede ser objeto de una sanción moral por parte de los Estados partes. Regularmente

las sanciones impuestas por los Estados partes tiene efecto en el ámbito económico, pues al existir censura ya no es posible suscribir tratados de libre comercio tan fácilmente, siendo está la peor sanción que puede recibir un Estado, porque perjudica la exportación en perjuicio del ingreso bruto de un país, por ende se afecta el presupuesto de ingresos y egresos estatal por tiempo indefinido.

#### **2.4. Derecho de los trabajadores para ingresar a organizaciones sindicales**

César Landelino Franco López, afirma que: “El derecho a ingresar a una organización sindical tiene un triple aspecto:

- a) La libertad positiva así llamada para garantizar la decisión de ingreso a una asociación sindical.
- b) La libertad negativa llamada así por garantizar:
  - Abstenerse de ingresar y permanecer como sujeto sin afiliación a una determinada organización; y
  - La renuncia a seguir perteneciendo a una organización sindical”.<sup>7</sup>

En atención a lo aseverado por el autor citado, todo trabajador tiene plena libertad para ingresar y formar parte de un sindicato en formación o ya conformado e inscrito en el registro de sindicatos, es decir goza de libertad sindical, inclusive puede integrarse a un sindicato que ya tiene años de vida y también cuenta con la facultad de renunciar a su

---

<sup>7</sup> Franco López. César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Pág. 101.



afiliación. No puede ser obligado a sindicalizarse, no obstante, perfectamente disfruta de todos los beneficios alcanzados por dichas agrupaciones.

La libertad sindical tiene su fundamento en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo que regula lo siguiente: “Empleadores y trabajadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, teniendo por objetivo la promoción y la defensa de sus intereses, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Sin embargo, la legislación nacional determinará hasta qué punto el Convenio se aplica a las fuerzas armadas y a la policía. Estas organizaciones tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas”.

Un Estado parte de la Organización Internacional del Trabajo se obliga a respetar la libertad sindical, de hecho ya reconocida en su legislación interna. En el caso de Guatemala, la libertad sindical tiene sus límites y esto es, que en el momento de ejercitar el derecho de estallar una huelga, debe respetarse el servicio esencial que prestan algunas instituciones, entre otros, los hospitales, porque se perjudica a la población que carece de recursos económicos para asistir a centros hospitalarios privados.

Los límites a la libertad sindical, también tienen sustento legal en la normativa constitucional, pues el Estado debe velar por la salud y la seguridad nacional y se ve obligado a garantizar la prestación de los servicios hospitalarios y de seguridad, por



dicho motivo no puede dejarse en abandono la prestación de servicios esenciales, un ejemplo de ello, es el servicio que presta la Policía Nacional Civil, entre otros.

## **2.5. Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo**

En aras de fortalecer y garantizar la libertad sindical hay que tener presente que: “En 1950, la Organización Internacional del Trabajo, arbitró un procedimiento especial para la violación de los derechos sindicales, que le permite intermediar en el caso de violación de los Convenios 87 y 98 contra cualquier gobierno, haya ratificado o no los mencionados convenios. El Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo examina las denuncias que se le presentan y puede tramitarlas para su examen en la Comisión de Investigación y Conciliación en materia de libertad sindical.

El comité de libertad sindical ha recibido miles de denuncias que han supuesto diferentes recomendaciones a los gobiernos de muchos países del mundo permitiendo la liberación de sindicalistas encarcelados, modificando legislaciones infractoras y reintegrando a trabajadores despedidos”.<sup>8</sup>

La libertad sindical pese a estar garantizada en las distintas legislaciones internas, puede ser en determinado momento objeto de menoscabo, motivo por el cual este comité es el encargado de verificar por medio de las denuncias recibidas que no existan atropellos en contra de los sindicalistas afiliados por el simple hecho de integrarlos,

---

<sup>8</sup> <http://observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=37&idioma=1>. **Comité de la libertad sindical de la OIT.** (Consultado: Guatemala, 5 de febrero de 2016).



además tiene otras facultades que garantizan la libertad sindical, esto con el fin de que internacionalmente exista un ente capaz de ejercer presión a los Estados partes que han suscrito en su momento los convenios internacionales números 87 y 98, fomentando el diálogo entre patronos y trabajadores para la solución de sus conflictos. La historia demuestra que la lucha sindical fue atacada duramente por el simple hecho de ejercer el derecho de libertad sindical, pero no se logró la desintegración de los sindicatos, prueba de ello es que persisten, aunque ya no tienen el mismo protagonismo y el derecho continúa garantizándose en la normativa laboral.

## **2.6. Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

Como un aspecto esencial de cooperación entre gobiernos y organizaciones de trabajadores y empleadores, es importante tener presente que la Organización Internacional del Trabajo: “Es un organismo especializado de las Naciones Unidas, que tiene la finalidad de fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Su originalidad radica en el hecho de que es la única organización mundial basada en una estructura tripartita con igual representación de gobiernos, empleadores y trabajadores. Sus principales medios de acción para alcanzar los objetivos de la Organización en materia de progreso económico y justicia social son las actividades normativas y la cooperación técnica”.<sup>9</sup>

Surge esta organización, en parte para buscar el mecanismo idóneo para evitar los

---

<sup>9</sup> [http://.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/publication/wcms\\_087344.df](http://.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087344.df).  
**La organización internacional del trabajo.** (Consultado: Guatemala, 7 de febrero de 2016).





abusos cometidos en contra de los trabajadores y esto se logra por medio de la emisión de los convenios relativos al trabajo, cuyo objetivo constituye crear una legislación internacional que vele por los derechos de los trabajadores y a la vez evitar la competencia desleal en materia mercantil, al minimizar el costo de producción mediante la explotación del trabajador garantizando con ello la maximización de la ganancia de las entidades mercantiles propiedad de los patronos en un Estado capitalista. Es requisito esencial que estos convenios tienen que ser suscritos por los Estados partes, quienes se comprometen a reconocerla dentro de la legislación interna.

## **2.7. Antecedentes históricos**

Por su relevancia y como un aporte para conocer de qué manera ha evolucionado la Organización Internacional del Trabajo, citamos lo siguiente: "Los antecedentes de la Organización Internacional del Trabajo se deben buscar en la revolución industrial que provocó profundas y aceleradas transformaciones técnicas, económicas y sociales.

Los progresos que se iban consiguiendo en cada país encontraban los obstáculos de la competencia a nivel internacional. Todo esto dio la idea de elaborar una legislación internacional del trabajo para hacer frente a la competencia desleal. Desde finales del siglo XIX se realizaron tentativas a fin de mejorar las condiciones de vida y trabajo del proletariado, sin distorsionar la competencia entre las naciones, mediante el establecimiento de acuerdos internacionales. En 1900 se constituyó la Asociación Internacional para la Protección de los Trabajadores. Luego se prepararon



las Conferencias de Berna de 1905 y de 1906, pero fue en la segunda conferencia donde se adoptaron los dos primeros Convenios Internacionales :

- a) Este Convenio trató sobre la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en la industria.
- b) Este segundo, sobre la prohibición de la utilización del fósforo blanco en la fabricación de cerillas.

Al final de la guerra, los gobiernos de los Estados aliados elaboraron diversos proyectos y la Conferencia de Paz confió el asunto a una comisión especial, dando lugar a la Parte XII del Tratado de Versalles dedicada a las cuestiones de trabajo y que preveía la creación de una Organización Internacional del Trabajo, la misión de la cual era mejorar aquellas condiciones de trabajo que, por causas del grado de injusticia, miseria y privaciones que comportan para un gran número de personas, implican una amenaza para la paz y la armonía universal.

En la Conferencia Internacional de la celebrada en Filadelfia en 1944 se aprobó una verdadera declaración de principios y objetivos, que se conoce con el nombre de Carta de Filadelfia, donde se ratifican las bases de constitución de la Organización Internacional del Trabajo”.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> [http://construmatica.com/construpedia/La\\_Organizaci%C3%B3n\\_Internacional\\_d\\_Trabajo\\_\(OIT\)el.\\_Instituciones\\_Comunitarias](http://construmatica.com/construpedia/La_Organizaci%C3%B3n_Internacional_d_Trabajo_(OIT)el._Instituciones_Comunitarias). (Consultado: Guatemala, 10 de febrero de 2016).



Efectivamente, son incuestionables los intereses económicos, los cuales son manifiestos en la necesidad de crear un ente internacional que combata la competencia desleal, esto mediante la regulación de normativas internacionales que deben ser adoptadas en las legislaciones internas, de ese modo se garantiza que los Estados serán respetuosos del comercio internacional desarrollado bajo las mismas condiciones.

Por un lado, la producción internacional que se sirve de la mano de obra tiene que responder a dichas normativas, para evitar el incremento desmedido de la plusvalía, es decir la ganancia obtenida mediante la explotación laboral irracional.

La necesidad de la creación de la OIT se basó en consideraciones de seguridad, humanitarias y económicas lo que se encuentra en el preámbulo de su Constitución, pues lo que se buscó fue reconocer la importancia de la justicia social y la obtención de igualdad de condiciones.

“La creación de la Organización Internacional del Trabajo respondía a la toma de conciencia, después de la Primera Guerra Mundial, de la necesidad de llevar a cabo reformas sociales y reflejaba la convicción de que estas reformas sólo podían realizarse con éxito en el plano internacional. Después de la Segunda Guerra Mundial, la Organización Internacional del Trabajo adoptó la Declaración de Filadelfia, que reafirmaba con vigor sus principios fundamentales a la vez que ampliaba sus fines y objetivos. Esta declaración anticipaba el acceso a la independencia de numerosos países después de la guerra y anunciaba el inicio de un importante esfuerzo de cooperación técnica con los países en desarrollo.



En 1946, la Organización Internacional del Trabajo se convirtió en el primer organismo especializado asociado a la recién creada Organización de las Naciones Unidas. En 1969, con motivo de su 50 aniversario, la Organización fue galardonada con el Premio Nobel de la Paz”.<sup>11</sup>

Definitivamente existe la idea que esta organización se creó cuando se tomó conciencia de la necesidad de la existencia un ente internacional que fiscalizara el actuar de los países en materia de trabajo, esto con el fin de salvaguardar los derechos de los trabajadores hasta cierto punto; sin embargo, el fondo del asunto fue y continúa siendo primordialmente económico y responde a los intereses de las entidades trasnacionales. Los Estados partes los han implementado en sus legislaciones laborales internas, con buenos resultados, porque los trabajadores dejaron de sufrir los vejámenes derivados del deseo patronal de explotar la mano de obra al máximo sin respetar la vida humana.

Pareciera que uno de los objetivos esenciales o principales de la creación de esta organización como se menciona en el párrafo que antecede, obedeció a preocupaciones humanitarias y económicas: la necesidad de proteger los derechos fundamentales de todos los trabajadores, de manera que pudiera construirse una sociedad más justa y humana; no obstante, en un modelo de Estado netamente capitalista, son notorios los intereses económicos a nivel internacional, pues realmente lo que se buscó fue evitar modelos negativos en el ámbito de la competencia

---

<sup>11</sup> <http://situn.org/wp-content/uploads/info-general-oit.pdf>. **Organización Internacional del Trabajo.** (Consultado: Guatemala, 12 de febrero de 2016).



internacional, que afectaba hasta cierto punto, la oferta y la demanda, por lo tanto el comercio internacional.

## **2.8. Estructura de la Organización Internacional del Trabajo**

La sede de la Organización Internacional del Trabajo se encuentra ubicada en Ginebra, Suiza, la cual regularmente lleva a cabo su labor por medio de tres órganos principales, todos los cuales se atienen a la característica singular de la organización, esto es, su estructura tripartita.

Y de esa cuenta sus órganos principales establecidos en su carta constitutiva son:

- a) La Conferencia General,
- b) Consejo de Administración y
- c) Oficina Internacional del Trabajo.

De acuerdo a lo anterior se detalla a continuación las principales actividades de cada una de ellas:

“ a) Conferencia General

Es la Asamblea o el órgano legislativo de la Organización. Se reúne generalmente una vez al año y se compone de cuatro delegados correspondientes a cada Estado miembro: dos gubernamentales, un delegado de los empresarios y uno de los



trabajadores. La Conferencia tiene como misión fundamental el establecimiento de normas sectoriales, en forma de Convenio o Recomendación.

#### b) Consejo de Administración

Es el órgano ejecutivo y de coordinación de la Organización Internacional del Trabajo. Su misión principal es la de vigilar que las decisiones de la Conferencia se lleven a la práctica, establecer el orden del día de cada reunión de la Conferencia y decidir las medidas que se deben tomar de acuerdo con las resoluciones que se han aprobado. Al igual que la Conferencia tiene una estructura tripartita, compuesta por 56 miembros integrado por 28 representantes de los gobiernos, 14 de los empresarios y 14 de los trabajadores.

#### c) Oficina Internacional del Trabajo

Es la Secretaría permanente de la Organización. El superior jerárquico es el Director General nombrado por el Consejo de Administración. La estructura administrativa es muy compleja y no tiene un carácter rígido, sino que se adapta constantemente a las nuevas exigencias.

La Oficina centraliza y distribuye todas las informaciones referentes a la reglamentación internacional de las condiciones de los trabajadores y del régimen de trabajo".<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> **Ibid.**



Es oportuno recalcar, que para el desarrollo de su trabajo la Organización Internacional del Trabajo cuenta con una estructura organizacional, que para el efecto se divide en órganos, cada uno tiene sus propias atribuciones. Por medio de sus órganos, la Organización Internacional del Trabajo, tiene como objetivo principal ser un ente capaz de fiscalizar los actos de los Estados miembros en materia laboral, actividad que tiene sus respectivas consecuencias, por parte de los demás Estados miembros, pues estos proceden a emitir las sanciones morales correspondientes al comprobarse que existió seria violación de los convenios internacionales en materia laboral.

## **2.9. Actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo**

De conformidad a la Organización Internacional del Trabajo: “Las normas internacionales del trabajo se desarrollaron con el fin de constituir un sistema global de instrumentos relativos al trabajo y a la política social, sostenido a su vez por un sistema de control que permite abordar todos los tipos de problemas que plantea su aplicación a escala nacional”.<sup>13</sup>

En atención a lo señalado, la Organización Internacional del Trabajo emite normativas internacionales en materia laboral, las cuales deben ser recogidas en las legislaciones internas de los Estados partes. Desde la constitución de dicha organización se han emitido varias normas que regulan distintos ámbitos, inclusive se van actualizando y desarrollando para responder a los intereses económicos del momento. Marca la pauta

---

<sup>13</sup> <http://ilo.org/global/standards/lang-es/index.htm>. **Normas del trabajo.** (Consultado: Guatemala, 12 de febrero de 2016).



de la regulación que debe tomar en cuenta cada Estado, como sucede con el servicio doméstico, el trabajo forzado y el infantil, entre otros. Prácticamente estos órganos ejercen control del debido respeto a la legislación emitida por los países partes, por el contrario se sujetan a las consecuencias que conlleva una queja ante dicha organización internacional.

En resumen, la libertad sindical es una figura jurídica del derecho laboral, aplicable no solo a los trabajadores sino también a los patronos y a sus organizaciones sindicales. Esta libertad se encuentra garantizada en los convenios internacionales de trabajo y corresponde a la Organización Internacional del Trabajo velar por su fiel cumplimiento; sin embargo, pese a las quejas recibidas por alguno de los Estados miembros, dicha entidad no emite sanciones a los Estados infractores de su normativa laboral; a pesar de ello, los demás Estados partes si emiten sanciones morales, con repercusiones en los bloques económicos y tratados de libre comercio que provocan serios problemas a la economía nacional porque se corre el peligro que la participación del Estado infractor sea rechazada hasta que no resuelva el asunto objeto de sanción.

Es oportuno traer a colación que hasta la fecha varios Estados partes que aglutinan la mayoría de trabajadores, como el caso de Estados Unidos y China, entre otros, no han ratificado los convenios emitidos por la Organización Internacional del Trabajo; no obstante, se ven compelidos a acatarlos. Estos Estados pese a ser modelos de economías capitalistas bien cimentadas, incurren en violaciones a la libertad sindical, pero del mismo modo, también son acreedores de una sanción moral por parte de los





Estados miembros, aunque no les afecta mucho, pues ellos son los principales promotores de los bloques económicos y tratados de libre comercio, motivo por el cual, no se preocupan de ratificar dichos convenios.





## CAPÍTULO III

### **3. Solución a la vulneración del derecho de los sindicatos a establecer el quórum de asambleas**

Desde el momento de la inscripción de un sindicato en el Registro Público de Sindicatos de la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuenta con personalidad jurídica propia la cual es independiente a la de sus afiliados, en consecuencia, le asiste la facultad para tomar sus propias decisiones como lo hacen otros entes jurídicos.

Se afirma que la naturaleza jurídica de un sindicato es pública porque el derecho laboral así lo clasifica y por la intervención o injerencia que ejerce el Estado al inscribirlo en los registros públicos.

La figura del sindicato como tal se regula en el Código de Trabajo, por dicho motivo, lo relativo a la formación, funcionamiento y estructura organizacional forma parte de su contenido, dando lugar a que se le ubique en el derecho colectivo del trabajo. Es importante mencionar, que desde el instante en que el Estado legisla dicha figura, ya interfiere en cada uno de sus actos, del mismo modo que al regular cuales son las funciones de los órganos, se evidencia su injerencia, vulnerando de esta forma los derechos que tiene el sindicato al tomar sus propias decisiones de tipo jurídico, administrativo, político y social.



En relación a la injerencia de las autoridades en el derecho de las organizaciones de redactar sus estatutos, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo expresa lo siguiente: “Las disposiciones legislativas que regulan detalladamente el funcionamiento interno de las organizaciones de trabajadores y de empleadores entrañan graves riesgos e injerencias por las autoridades públicas. En caso de que su adopción fuera considerada indispensable por las autoridades, estas disposiciones deberían limitarse a establecer un marco general, dejando a las organizaciones la mayor autonomía posible para regir su funcionamiento y administración.

Las restricciones a este principio deberían tener como únicos objetivos garantizar el funcionamiento democrático de las organizaciones y salvaguardar los intereses de sus afiliados. Por su parte, debería proveerse un recurso ante un órgano judicial, imparcial e independiente, a fin de evitar todo riesgo de injerencia excesiva o arbitraria en el libre funcionamiento de las organizaciones”.<sup>14</sup>

En virtud que muchos Estados partes ejercen cierta injerencia estatal en el derecho de los sindicatos de redactar sus estatutos, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo hace hincapié que el Estado debe respetar la autonomía que tienen dichas organizaciones en cuanto su funcionamiento y administración; por el contrario, únicamente debería resguardar los intereses de los afiliados en caso de existir violación de sus derechos contenidos en el Código de Trabajo y sus propios estatutos. Dicha observación, pone en evidencia que

---

<sup>14</sup> Oficina Internacional del Trabajo. **La libertad sindical**. Pág. 83.



el Estado se excede de sus facultades al interferir en asuntos que solo le competen a la organización sindical.

Dado ese grado de interferencia estatal, es evidente que las organizaciones sindicales no tienen libertad para adoptar sus decisiones, sencillamente porque las asambleas generales para que puedan llevarse a cabo, requieren de un quórum mínimo de asistencia para una primera y segunda convocatoria como sucede con las sociedades mercantiles y otros entes jurídicos, instituciones que forman parte del derecho privado.

Se comprende que el legislador tuvo sus motivos para regular el desarrollo y el quórum de las asambleas generales, pero de uno u otro modo, no existe la libertad para la toma de decisiones, por lo que su normativa, lejos de tutelar sus derechos los restringe hasta cierto punto en perjuicio de los propios afiliados.

Por un lado, los trabajadores organizados en sindicatos se ven afectados al no permitirles tomar sus decisiones con el número de personas que asisten en una primera convocatoria para asamblea general ordinaria o extraordinaria, sino debe convocar a una segunda asamblea general.

Los estatutos constituyen un requisito indispensable para la inscripción de un sindicato y como normativa interna estipula lo relativo a las asambleas generales, sin embargo, el Código de Trabajo regula su conformación en forma estricta, asunto que debería quedar al criterio de sus afiliados porque son asuntos propios de la nueva persona jurídica.



El Código de Trabajo es claro al establecer que en los estatutos del ente sindical se debe dejar estipulado que pueden celebrarse válidamente con la asistencia de la mitad más uno del total de miembros inscritos, pero en este caso, si la asistencia de los afiliados es menor se pierde la oportunidad de que se lleve a cabo asamblea señalada para el efecto.

Por consiguiente, los miembros se ven obligados a esperar otra convocatoria, ocasionando perjuicios a los trabajadores con la entidad patronal, máxime cuando ésta se realiza en horas hábiles de trabajo, debiendo recordar que pese a que pueden existir permisos legales y patronales, no es recomendable que los empleados dejen de lado sus actividades laborales, pues afecta el desempeño de sus labores y la productividad del centro de trabajo.

En este sentido, se vulnera la libertad sindical, pues si es posible celebrar dentro de los diez días siguientes una asamblea general en una segunda convocatoria con cualquier número de miembros presentes, se pierde el derecho de tomar una decisión trascendental en una primera convocatoria.

En cuanto a la vulneración específica que es objeto del presente análisis y que afecta el derecho de los sindicatos, al establecer el quórum de las asambleas generales ordinarias y extraordinarias se encuentra regulada en la literal m) del Artículo 222 del Código de Trabajo al estipular que: "Las resoluciones ... deberán acordarse con el voto favorable de la mitad más uno de los afiliados que integran el quórum de asamblea



respectiva, salvo lo establecido en las literales a) y b) del Artículo relacionado en el que se requiere el voto favorable de las 2/3 partes de dicha Asamblea”.

Sin duda alguna, el Código de Trabajo otorga a los sindicatos la potestad de emitir sus estatutos, los cuales serán las normas que regirán a todos sus miembros persiguiendo con ello, el logro de sus fines y servirán en lo sucesivo como directriz para la toma de decisiones. No obstante, ésta facultad está limitada por el Estado a través de la norma ordinaria, ya que los sindicatos no tienen la libertad para instaurar la forma de aprobación de sus decisiones, porque se le ha fijado el quórum de afiliados para que adopte las decisiones, lo cual es considerado una intromisión al derecho de decisión de las organizaciones sindicales.

Esta regulación contraviene el Artículo 3 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, que es claro al regular que: “Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, de de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. Las autoridades públicas deberán de abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”.

En atención a lo señalado, debe tenerse presente que la asamblea general ordinaria o extraordinaria es el órgano supremo del sindicato, dotado de las facultades necesarias para la toma de las decisiones importantes de la entidad sindical; sin embargo, desde el



momento en que el legislador reguló el quórum de afiliados inscritos, limitó la libertad de actuación de este tipo de personas jurídicas, situación que resulta perjudicial a los intereses del sindicato, ya que no cuenta con una plena libertad de decisión.

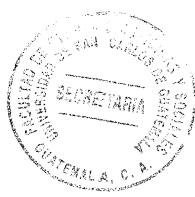
Una solución justa a la intromisión estatal señalada constituye reformar la literal m) del Artículo 222 del Código de Trabajo para que cada sindicato pueda fijar en sus estatutos, el quórum de asamblea general ordinaria o extraordinaria y así evitar que continúe la interferencia del Estado en asuntos internos de tal persona jurídica.

### **3.1. Desarrollo de la libertad sindical en Guatemala**

Corresponde al Estado velar por el fiel cumplimiento de la libertad sindical y esto es posible mediante la creación de normativas que respeten y garanticen dicha libertad. En definitiva, el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala juegan un papel muy importante para la correcta observancia de dicho compromiso legal. Además, la libertad sindical se encuentra regulada en el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo ratificado por Guatemala que vela porque los Estados partes respeten las libertades a que tienen derecho en este caso, los sindicatos.

Es mediante esta libertad, que los sindicatos pueden desempeñar sus funciones sin que sean menoscabados sus derechos, ya sea legalmente o a través de limitaciones de todo tipo.





### **3.2. Derechos inherentes a la constitución de una organización sindical**

Desde el momento en que dos o más trabajadores o patronos deciden conformar un sindicato adquieren ciertas prerrogativas, esto es dar aviso inmediato a la autoridad administrativa correspondiente, la Inspección General de Trabajo, con el fin de garantizar su plena conformación e impedir algún tipo de represalia hacia los trabajadores sindicalizados como sucedió en el pasado.

Por su lado, la Inspección General de Trabajo al recibir el aviso de los trabajadores, se obliga a inscribirlos para que la inscripción provisional surta los debidos efectos legales ante la entidad patronal y garantizar que los trabajadores continúen con el trámite de la organización sindical, sin que sean molestados o perseguidos por el simple hecho de haber tomado la decisión de organizarse.

Es oportuno recordar que los trabajadores que cumplen con proporcionar el aviso debido a la Inspección General de Trabajo gozan de inamovilidad, lo cual se traduce en la garantía que gozan los trabajadores para no pueden ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, protección que se extiende hasta sesenta días después de su inscripción en el registro correspondiente. Pese a dicha prohibición legal, se han dado casos en los cuales el patrono omite respetar la inamovilidad de los trabajadores que gozan de dicha prerrogativa dando lugar a que se promuevan incidentes de reinstalación en los juzgados laborales; en consecuencia, el juez competente ha obligado a los empleadores a reinstalar a los trabajadores en el término



de veinticuatro horas, imponiéndoles una multa y ordenándoles cubrir los salarios que el trabajador dejó de percibir por causa del despido.

Por otro lado, cuando el trabajador que goza de inamovilidad incurre en causal justa de despido, el patrono tiene la facultad para solicitar a un juez de trabajo la cancelación de su contrato de trabajo, trámite que puede promoverse en la vía ordinaria; por el contrario, si el patrono omite efectuar la referida gestión, el trabajador también está facultado para demandarlo argumentado represalias en su contra, esto se lleva a cabo mediante un incidente de represalias el cual debe ser tramitado ante un juez de trabajo.

Existen muchos casos en que los trabajadores por inexperiencia o falta de una buena asesoría legal, comentan a los demás trabajadores su deseo de conformar un sindicato sin haber dado el aviso correspondiente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y alguno de esos empleados en forma desleal, informan al patrono dicho deseo, quien de inmediato procede a despedirlos, inventándose cualquier otra causal de despido para evitar que los trabajadores conformen una organización sindical, coartando de este modo, su derecho a la libertad sindical.

En esta situación, no existe derecho a la inamovilidad o fuero sindical, puesto que no se ha dado ningún aviso a la autoridad correspondiente, tampoco existe forma de comprobar que el deseo de conformar una organización sindical fue el motivo del despido, de manera que el trabajador se ve obligado a aceptar la suspensión definitiva



del contrato de trabajo por parte del patrono, en virtud de no existir derecho a reinstalación, por los motivos expuestos.

En forma resumida la conformación de una organización sindical debe cumplir el siguiente procedimiento:

- Obtener el consentimiento por escrito de veinte o más trabajadores, según el Artículo 216 del Código de Trabajo.
- Dar aviso por escrito a la Inspección General de Trabajo, esto con el fin de que sus integrantes gocen del derecho de inamovilidad hasta sesenta días después de su inscripción, al tenor del Artículo 209 del Código de Trabajo, en caso que el patrono infrinja esta norma, procede la reinstalación.
- Se convoca a una asamblea constitutiva para elegir a los miembros del comité ejecutivo y los del consejo consultivo provisional, así como para discutir y aprobar los estatutos, esto se hace constar en acta, su fundamento legal se encuentra en los Artículos 217, 220 y 221 del Código de Trabajo. Cabe resaltar que los miembros del comité ejecutivo gozan de inamovilidad de hasta doce meses después de haber cesado de su cargo, así lo regula la literal d) del Artículo 223 del cuerpo legal antes mencionado.
- Presentar la solicitud por escrito a la Dirección General de Trabajo dentro de un plazo de veinte días contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato



en la cual debe señalarse lugar para recibir notificaciones, como lo regula la literal a) del Artículo 218 del Código de Trabajo. Para el efecto tiene que acompañarse original y copia del acta constitutiva y de los estatutos, así lo determina la literal b) del Artículo relacionado siempre de la misma normativa.

- Una vez cumplidos los requisitos la Dirección General de Trabajo procede a examinar los documentos, de conformidad con el segundo párrafo de la literal c) del Artículo 218 del Código de Trabajo. En caso existan errores insubsanables rechaza la solicitud y si los errores son subsanables les fija un plazo para corregirlos.
- Al corregirse los errores se continúa con el trámite respectivo, elevándolo al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que proceda a dar el visto bueno.
- La Dirección General de Trabajo emite una resolución donde declara en forma expresa que en la redacción de los estatutos se observó la legalidad respectiva.
- Dictada la resolución se tienen diez días para proceder a inscribir el sindicato en el libro de personas jurídicas del Registro Público de Sindicatos.
- Inscrito el sindicato, se manda a realizar la publicación en el Diario Oficial indicando la aprobación de los estatutos del sindicato y el reconocimiento de su personalidad jurídica.

- Se deben devolver los documentos razonados.

Es importante agregar que la Dirección General de Trabajo no puede negarse a resolver favorablemente la solicitud si se ha formulado conforme a las disposiciones legales. Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar una resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados, para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud.

Los derechos señalados son todos lo que regula la normativa laboral y constitucional, sin embargo, en el caso del tema del quórum de presencia en una primera convocatoria de asamblea general ordinaria o extraordinaria, visto como un derecho, se ve vulnerado, por una parte al delimitar la presencia del número de miembros inscritos, porque también es un derecho que asiste a los trabajadores organizados tomar sus decisiones con un número de afiliados presentes en convocatoria, aunque sean más o menos lo regulado en la literal i) del Artículo 221 del Código de Trabajo.

Evidentemente se vulnera los derechos inherentes a la organización sindical, desde el momento en que dicha obligación debe quedar plasmada en los estatutos de la organización sindical, los cuales son fiscalizados por la autoridad competente al momento solicitar su inscripción en el Registro Público de Sindicatos.



Una vez obtenida la inscripción del sindicato, esta persona jurídica adquiere el derecho como toda persona individual o colectiva a tomar sus propias decisiones por medio de sus órganos que la representan; no obstante, continúa la vulneración estatal de los derechos de los trabajadores sindicalizados, porque al emitirse resoluciones en asamblea ordinaria o extraordinaria, las decisiones se adoptan con el voto favorable de la mitad más uno de los afiliados que integran el quórum.

### **3.3. Derogar el quórum de asambleas generales establecido en la ley para que los sindicatos establezcan el quórum en sus propios estatutos**

Para que una decisión tenga plena validez tiene que ser adoptada en asamblea general ordinaria o extraordinaria y va a depender de la importancia del asunto a tratar. Para la celebración de una asamblea general tiene que cumplirse con efectuar la publicación de la convocatoria con la debida anticipación en un medio de comunicación escrito, el caso es cumplir con dicho requisito y que los afiliados se enteren de la celebración de la asamblea que tendrá verificativo oportunamente.

Especial relevancia tiene la asamblea general por ser el órgano máximo de un sindicato y está conformado por todos los trabajadores sindicalizados convocados previamente para el efecto.

Ocurre que aunque los miembros inscritos en la organización sindical han sido convocados con suficiente tiempo, no todos asisten por uno u otro motivo y tampoco se hacen representar por medio de mandatario especial o judicial con representación.



Para que la asamblea ordinaria o extraordinaria tenga validez debe observar las formalidades que se requieren para una primera convocatoria, la cual es la mitad más uno de los afiliados que integran el quórum, así lo regula la literal m) del artículo 222 del Código de Trabajo.

Evidentemente los sindicatos son instituciones de derecho público, debido a ello, el Estado regula todo lo relativo a su conformación, funcionamiento, fusión y disolución, inclusive el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de sus dependencias mantienen un control riguroso de los mismos e interfiere en figuras propias del sindicato, un ejemplo de eso, constituye el hecho de determinar el quórum mínimo de miembros inscritos para la toma de decisiones que le competen a su organización.

El hecho que una organización sindical sea regulada en la normativa laboral, no significa que el Estado tenga que controlar asuntos internos que únicamente le competen decidir a sus órganos máximos, esto es, por una parte, la conformación del quórum de asambleas ordinarias o extraordinarias que debe quedar señalado en los estatutos del sindicato y la conformación del quórum mínimo requerido para adoptar resoluciones de la asamblea general ordinaria y extraordinaria; sin embargo, interfiere legalmente y limita en cierta forma el derecho de sindicalización.

Es requisito indispensable que todo sindicato cuente con sus propios estatutos para ser inscrito ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por lo mismo resulta conveniente que estos regulen todo lo relativo al quórum de presencia en asambleas ordinarias y extraordinarias, para ello es necesario que se modifique el Código de



Trabajo y así no exista contradicción entre dicha normativa y los estatutos.

### **3.4. Respetar la libertad de decisión de las organizaciones sindicales**

Desde el momento que un sindicato se inscribe en el Registro Público de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se le reconoce como persona jurídica distinta de sus miembros, es capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones. Una organización sindical investida de personalidad jurídica, se reitera, tiene la plena capacidad de tomar sus propias decisiones como lo hace una persona individual.

Por otro lado, el Estado se contradice al otorgarle a las organizaciones sindicales personalidad jurídica y luego pretende influir en sus decisiones al regular que las resoluciones deben ser acordadas con el voto favorable de la mitad más uno de los afiliados que integran el quórum en las asambleas ordinarias o extraordinarias, por lo que existe el criterio que no debe haber ninguna restricción que coarte o menoscabe las actuaciones de un sindicato y esta situación se da desde el momento en que el legislador reguló dicho quórum.

Prácticamente, el Estado interfiere en las decisiones de los sindicatos en dos momentos; el primero, como se señaló al regular el quórum de las asambleas generales ordinarias y extraordinarias en los estatutos; y el segundo, cuando acuerda resoluciones en asambleas generales ordinarias o extraordinarias; no obstante, para efecto del presente análisis únicamente interesa este segundo momento.





El derecho de sindicalización no solo debe circunscribirse a la libertad que tiene una persona de formar parte de una organización sindical, también es necesario aplicarlo a otros ámbitos que marcan el destino de un sindicato, esto es, el quórum de presencia a una asamblea general, en tal sentido, tiene que derogarse el quórum de asambleas generales establecido en la ley para que, los sindicatos establezcan el quórum en sus propios estatutos.

Para el efecto el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo señala que: “Para que las organizaciones tengan derecho a elaborar sus propios estatutos y reglamentos con libertad absoluta, la legislación nacional debería limitarse tan solo a sentar las condiciones formales que deberán respetar los estatutos, los cuales, junto con los reglamentos correspondientes, no necesitarán la aprobación previa de las autoridades públicas para entrar en vigor”.<sup>15</sup>

Definitivamente, el Estado de Guatemala debería acatar la recomendación otorgada por el órgano citado para evitar la injerencia estatal existente hasta la fecha, pues resulta contradictorio que a la organización sindical se le otorgue personalidad jurídica, facultándolo para tomar sus propias decisiones y luego se interfiera en la redacción de sus estatutos, problemática que urge atender porque se pierde el verdadero espíritu de la libertad sindical.

De acuerdo a ello, también es oportuno recalcar que el Código de Trabajo data de más de 60 años de creación, por lo que la injerencia que realiza el Estado en los estatutos

---

<sup>15</sup> **Ibid.**



de los sindicatos también tiene ya cierta antigüedad y no es posible que a esta altura continúe vedándose la autonomía que como persona jurídica se le ha conferido a las organizaciones sindicales, aunque se cree que el legislador tuvo sus motivos para dejar plasmada dicha interferencia estatal, a la fecha se hace necesario cambiar dicha postura para responder a los convenios internacionales en materia de libertad sindical como se ha venido aseverando y demostrar con ello que las agrupaciones sindicales en el país gozan de plena libertad para adoptar sus propias decisiones y que el Estado únicamente velará porque no se violen los derechos de los afiliados.

### **3.5. Planteamiento de iniciativa de ley**

Como otras normativas, el Código de Trabajo tiene muchos años de existencia, claro se ha reformado varias figuras laborales con el fin de modernizarlo; sin embargo, en materia colectiva, son pocos los cambios efectuados hasta el momento. Un tema de suma relevancia constituye la regulación del quórum para acordar resoluciones en asambleas generales ordinarias o extraordinarias de las organizaciones sindicales el cual amerita ya una actualización con el fin de hacer más sencillos los fines de dicho ente.

Una decisión tomada en asamblea general ordinaria o extraordinaria tiene siempre por objeto beneficiar no solo a los trabajadores sindicalizados sino también a todos los empleados de la entidad patronal y difícilmente se toma una decisión que vaya en contra de los intereses de sus miembros.



En determinado caso, si una decisión menoscaba los intereses de todos o uno de sus miembros, estos tienen la facultad de demandar ante un Juez de Trabajo y Previsión Social, la nulidad del acto que le perjudique, inclusive el afectado tiene la facultad de renunciar a su participación en la organización sindical.

Para reformar el Código de Trabajo en este aspecto, es necesario que las organizaciones sindicales se avoquen a los entes facultados legalmente de acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala para propiciar una iniciativa de ley que regule que el quórum para acordar las resoluciones en las asambleas generales ordinarias y extraordinarias será determinado por el sindicato en sus estatutos de acuerdo a sus necesidades, eliminando con ello el excesivo rigorismo de la normativa laboral y así se cumpla con los convenios internacionales emitidos por la Organización Internacional de Trabajo en materia de libertad sindical y se evite de esta forma que en algún momento el Estado sea denunciado por interferir en asuntos que solo le competen regular a las organizaciones sindicales.



**4.6. Proyecto de reforma al Código de Trabajo para otorgar la libertad a los sindicatos para restablecer el quórum de asambleas generales**

**DECRETO NÚMERO \_\_\_\_\_**

El Congreso de la República de Guatemala,

**CONSIDERANDO:**

Que la Constitución Política de la República de Guatemala establece que el Estado se organiza para proteger a la persona y a la familia, su fin supremo es el bien común; y que es deber del Estado, garantizar la libertad y la justicia.

**CONSIDERANDO:**

Que en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. Que existe el derecho de sindicalización libre de los trabajadores y este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna.

**CONSIDERANDO:**

Que se encuentra vigente el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala comprendiéndose en la literal m) del Artículo 222 del mismo, la interferencia del Estado en cuanto a la delimitación del quórum para acordar una



resolución en una asamblea general ordinaria o extraordinaria, regulación que menoscaba los derechos de una organización sindical.

#### **CONSIDERANDO:**

Que el Estado debe tener presente que una organización sindical constituye un ente independiente al cual se le ha investido de la debida personalidad jurídica, por lo tanto solo a ella corresponde decidir dicho quórum en sus estatutos, no obstante, la normativa laboral decide su integración, obviando que el sindicato como persona jurídica tiene la facultad para tomar sus propias decisiones, por lo tanto, no debe inmiscuirse en sus actuaciones.

#### **POR TANTO:**

Con base en lo regulado y en ejercicio de las atribuciones que le confieren los Artículos 157 y 171, literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala,

#### **DECRETA:**

La siguiente:

**Reforma de la literal m) del Artículo 222 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala para restablecer el derecho de los sindicatos a determinar el quórum de asambleas generales**



ARTÍCULO 1º. Se reforma el Artículo 222 literal m), el cual queda así:

“ARTÍCULO 222. **RESOLUCIONES ACORDADAS EN ASAMBLEA GENERAL:**

m) Las resoluciones relativas a los asuntos contemplados en el presente artículo deberá acordarse por el quórum de la Asamblea respectiva, fijado previamente por cada sindicato en sus estatutos”.

ARTÍCULO 2. **De la vigencia.** El presente decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

Pase al Organismo Ejecutivo para su sanción, promulgación y publicación.

Dado en el Palacio del Organismo Legislativo: en la ciudad de Guatemala, a los ...días, del mes de ... de ...



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Como punto medular se analizó la literal m) del Artículo 222 del Código de Trabajo que se refiere a las resoluciones acordadas con el voto favorable de la mitad más uno de los afiliados que integran el quórum de la asamblea general respectiva, omitiendo que los sindicatos gozan de las facultades legales para regular dicho aspecto en sus estatutos.

El Código de Trabajo regula el quórum de presencia de asambleas generales cuando aprueban sus resoluciones, denotando que el Estado interfiere en asuntos y actuaciones internas de los sindicatos que no le corresponden, pues únicamente compete a la asamblea general como órgano supremo establecer el quórum necesario para la toma de sus decisiones. No obstante, a la fecha las organizaciones sindicales acatan dicha normativa porque no tienen otra alternativa, permitiendo de este modo la injerencia estatal que no tiene razón de ser, coartando de este modo su libertad sindical.

Una solución justa al problema planteado constituye reformar la literal m) del Artículo 222 del Código de Trabajo, para que se regule que le corresponde únicamente a cada sindicato fijar en sus estatutos el quórum de asambleas generales; porque así se evitaría la interferencia del Estado en asuntos y decisiones que atañen únicamente a los sindicatos.







## BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 1t.; 14 ed.: Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1996. 414 Págs.

CELI MALDONADO, Alejandra. **Libertad sindical**. [http://diccionario.pradpi.org/inicio/index.php/terminos\\_](http://diccionario.pradpi.org/inicio/index.php/terminos_) (Guatemala, 3 de febrero de 2016).

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala, 3ª. ed.; Litografía Orión, 2005.

**Diccionario de la Real Academia Española**, edición número 23ª, 2014.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo II**. Guatemala. 1ª. edición. Ed. D & M, S.A., 2002.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Guatemala: 2ª. ed.; Ed. Estudiantil Fénix, 2004.

GUERRERO, Euquerio. **Manual del derecho del trabajo**. México. (s.e.), Ed. Porrúa, 2000.

[http://www.construmatica.com/construpedia/La\\_Organizaci%C3%B3n\\_Internacional\\_del\\_Trabajo\\_\(OIT\).\\_Instituciones\\_Comunitarias](http://www.construmatica.com/construpedia/La_Organizaci%C3%B3n_Internacional_del_Trabajo_(OIT)._Instituciones_Comunitarias). (Guatemala, 10 de febrero de 2016).

[https://es.wikipedia.org/wiki/Libertad\\_sindical](https://es.wikipedia.org/wiki/Libertad_sindical). (Guatemala, 12 de diciembre de 2015).

<http://www.ilo.org/global/standards/lang-es/index.htm>. **Normas del trabajo**. (Guatemala, 12 de febrero de 2016).

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/publication/wcms\\_087344.df](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087344.df). **La organización internacional del trabajo**. (Guatemala, 7 de febrero de 2016).



<http://www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=37&idioma=1>. **Comité de la libertad sindical de la OIT.** (Guatemala, 5 de febrero de 2016).

<http://www.situn.org/wp-content/uploads/info-general-oit.pdf>. **Organización Internacional del Trabajo.** (Guatemala, 12 de febrero de 2016).

MONEREO PÉREZ. José Luis. **La libertad sindical en la doctrina del tribunal constitucional.** [http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destaca/Das/revista/números/73/Est08.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destaca/Das/revista/números/73/Est08.pdf) (Guatemala, 2 de diciembre de 2015).

Oficina Internacional del Trabajo. **La libertad sindical.** Ginebra, Suiza 5ª. ed.; Impreso por Oficina Internacional del Trabajo. 2006.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1981. 797 Págs.

#### **Legislación:**

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

**Convención Americana sobre Derechos Humanos.** Asamblea General de las Naciones Unidas .1948.

**Código de Trabajo.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1961.

**Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 71-86, 1986.

**Libertad Sindical y la Protección del derecho de Sindicalización. Convenio número 87.** Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1948.

**Derecho de Sindicalización y Negociación Colectiva. Convenio número 98.** Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1949.