

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



**LIMITANTE QUE IMPIDE LA CONFORMACIÓN DE SINDICATOS DE INDUSTRIA POR
LA IMPOSIBILIDAD DE CUMPLIR CON LOS ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO
215 DEL CÓDIGO DE TRABAJO**

RONALD ALBERTO VILLALOBOS LÓPEZ

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2017

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

**LIMITANTE QUE IMPIDE LA CONFORMACIÓN DE SINDICATOS DE INDUSTRIA POR
LA IMPOSIBILIDAD DE CUMPLIR CON LOS ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO
215 DEL CÓDIGO DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

RONALD ALBERTO VILLALOBOS LÓPEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre 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:	Licda.	Crista Ruiz Castillo de Juárez
Vocal:	Licda.	Dilia Augustina Estrada García
Secretario:	Lic.	Juan Ramiro Toledo Álvarez

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Víctor Manuel Soto Salazar
Vocal:	Licda.	Ileana Noemí Villatoro Fernández
Secretario:	Lic.	Carlos Enrique Aguirre Ramos

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).



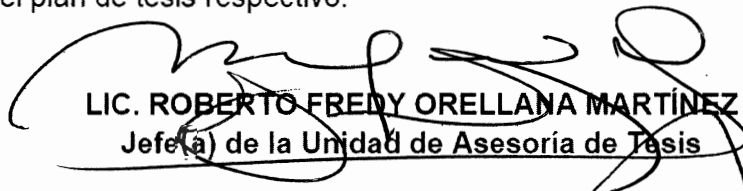
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 27 de febrero de 2017.

Atentamente pase al (a) Profesional, BYRON ROBERTO RECINOS GUERRA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
RONALD ALBERTO VILLALOBOS LÓPEZ, con carné 200816212,
 intitulado LIMITANTE QUE IMPIDE LA CONFORMACIÓN DE SINDICATOS DE INDUSTRIA POR LA
IMPOSIBILIDAD DE CUMPLIR CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 213 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.

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.

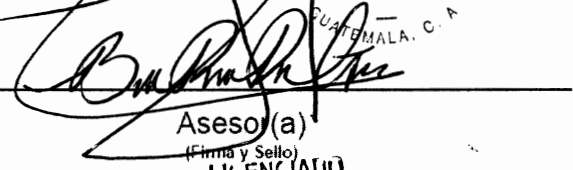
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros 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.


LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 23 / 03 / 2017 f)


 Asesor(a)
 (Firma y Sello)
LICENCIADO

Byron Roberto Recinos Guerra
 ABOGADO Y NOTARIO



Magister en Derechos Humanos. Lic. Byron Roberto Recinos Guerra
Dirección de la oficina 6ta. Avenida 7-72, zona 10, 1er. Nivel Oficina 102.
Teléfonos: Oficina. 23604967. Celular 59093016.
Ciudad de Guatemala



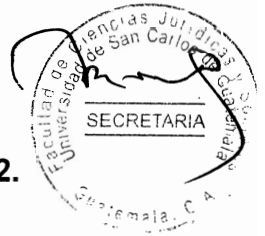
Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Apreciable Licenciado:

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis del Bachiller Ronald Alberto Villalobos López, la cual se intitula "Limitante que impide la conformación de sindicatos de industria por la imposibilidad de cumplir con lo establecido en el Artículo 215 del Código de Trabajo"; declarando expresamente que no soy pariente del bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; ya que trata sobre puntos específicos de la rama del Derecho del Trabajo, en cuanto a la organización de la misma y sobre la agrupación colectiva de los trabajadores.
- b) Los métodos utilizados en la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción y la síntesis; mediante los cuales el bachiller no sólo logró comprobar la hipótesis sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con la organización del Derecho del Trabajo en Guatemala e internacional y el obstáculo limitativo para la conformación de los Sindicatos de Industria. La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.
- c) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo el bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.

Magister en Derechos Humanos. Lic. Byron Roberto Recinos Guerra
Dirección de la oficina 6ta. Avenida 7-72, zona 10, 1er. Nivel Oficina 102.
Teléfonos: Oficina. 23604967. Celular 59093016.
Ciudad de Guatemala



- d) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado suficientemente. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.

- e) En la conclusión discursiva, el bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez recomienda que la Comisión de Trabajo del Congreso de la República a propuesta de la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales de Trabajo, con sede en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, presente una iniciativa de Reforma del Artículo 215 del Código de Trabajo; con el objeto de hacer que el procedimiento de constitución de Sindicato de Industria, se convierta en una ley positiva, aplicable y vigente.

- f) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como de extranjeros.

- g) El bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Atentamente,

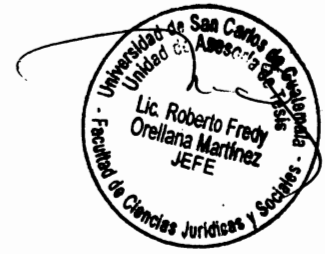
A large, stylized handwritten signature in black ink, which appears to read 'Byron Roberto Recinos Guerra'.

Lic. Byron Roberto Recinos Guerra
Asesor de Tesis
Colegiado No. 7,612

LICENCIADO
Byron Roberto Recinos Guerra
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 25 de agosto de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante RONALD ALBERTO VILLALOBOS LÓPEZ, titulado LIMITANTE QUE IMPIDE LA CONFORMACIÓN DE SINDICATOS DE INDUSTRIA POR LA IMPOSIBILIDAD DE CUMPLIR CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 215 DEL CÓDIGO DE TRABAJO. 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

- AL CÓSMICO:** Por la hermosa aventura que he tenido la oportunidad de vivir, por bendecirme con la contemplación de sus grandes obras y por sus bondades.
- A MIS PADRES:** Edgar Villalobos y Adalberto López, por haberme traído al mundo, cuidarme, bendecirme con todo su esfuerzo, su apoyo incondicional y sabios consejos.
- A MI NOVIA:** Viviana Reyes, quien con su gran amor y comprensión me ha acompañado en esta etapa tan importante de la vida, aliviando mis penas y llenándome de alegrías.
- A MIS HERMANOS:** Edgar, Claudia y Ada, que con especial cariño hemos crecido juntos, gracias por acompañarme en este viaje, siempre los llevo en mi corazón.
- A MIS TÍOS:** Quienes siempre me han brindado su cariño, consejos y apoyo incondicional; para convertirme en un hombre de bien.
- A MIS PRIMOS:** Por la grata compañía que han sido y la bendición de poderlos llamar mi familia.
- A MIS MAESTROS:** Quienes influyeron en mi vida con sus conocimientos y me prepararon para ser un profesional capaz.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, mi eterno agradecimiento por ser parte de mi formación profesional.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, mi Alma Mater, por permitirme finalizar los estudios superiores y poder formar parte de los Abogados y Notarios egresados de la Tricentenario USAC.

PRESENTACIÓN



En la investigación se realiza un profundo análisis del Artículo 215 literal “c” del Código de Trabajo, el cual regula a los sindicatos de industria, estableciendo un requisito específico para su conformación, el cual consiste en que deben estar representados en el acto de constitución, la mitad más uno de todos los trabajadores que se dedican a la misma actividad. La investigación realizada es de tipo cuantitativa, en virtud que se levantan datos estadísticos sobre la cantidad de sindicatos de industria que existen en comparación con los otros tipos de sindicatos.

El tema investigado pertenece a la rama del derecho de trabajo, especialmente lo relativo al derecho colectivo del trabajo, la organización administrativa de trabajo en Guatemala, un estudio de la libertad sindical y por último la evaluación sobre el requisito para constituir sindicatos de industria; el contexto diacrónico comprende al territorio nacional y el contexto sincrónico se delimitó a los años del 2001 al 2017; el sujeto del estudio es el sindicato de industria y el objeto fue determinar que el requisito para su constitución en sí mismo limita la posibilidad de su conformación.

El aporte académico del tema consiste en la adquisición de nuevos conocimientos relativos al proceso de conformación de los sindicatos de industria y la trascendencia de establecer un requisito específico para su conformación, siendo él mismo una limitación que vulnera el derecho de libre sindicalización de los trabajadores en la República de Guatemala.

HIPÓTESIS



En el Artículo 215 literal "c" del Código de Trabajo, se establece como requisito para la inscripción de los sindicatos de industria que al momento de realizarse la asamblea de constitución, deben manifestar expresamente su voluntad la mitad más uno de los trabajadores de la misma actividad industrial. El requisito relacionado es una limitación para el ejercicio del derecho de libre sindicalización de los trabajadores, en virtud que cada actividad industrial aglomera a cientos o miles de trabajadores, por lo tanto es materialmente imposible cumplir con el mismo, en consecuencia, el artículo relacionado viola los principios fundamentales de la libertad sindical y evita que en Guatemala los trabajadores se puedan organizar profesionalmente por actividad industrial.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



Fue comprobada la hipótesis pues se demostró que el requisito para la conformación de sindicatos de industria, representa una limitación para el ejercicio de la libertad sindical. Las técnicas utilizadas para comprobar la hipótesis fueron la investigación bibliográfica y la investigación científica empírica; los métodos utilizados fueron el analítico, sintético, inductivo y deductivo. Con el derecho comparado, se evidenció el problema legislativo para la formación de sindicatos de industria. Las decisiones de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, exponen que el requisito viola los principios fundamentales de la libertad sindical. Los datos estadísticos demuestran que desde la entrada en vigencia del Decreto Número 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, no se ha inscrito ningún sindicato de industria en Guatemala.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo del trabajo.....	1
1.1. Definición.....	2
1.2. Antecedentes históricos.....	3
1.3. Naturaleza jurídica.....	6
1.4. Fines del derecho colectivo del trabajo.....	7
1.4.1. Fines inmediatos.....	7
1.4.2. Fines mediatos.....	8
1.5. Instituciones del derecho colectivo del trabajo.....	9
1.5.1. Formas de organización colectiva.....	10
1.5.2. Formas de normación colectiva.....	12
1.5.3. Formas de expresión colectiva.....	16

CAPÍTULO II

2. Organización administrativa del trabajo.....	21
2.1. Caracteres de la administración del trabajo.....	22
2.2. Antecedentes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	23
2.3. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	25
2.4. Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	26
2.5. Estructura de la organización administrativa del trabajo en Guatemala....	27
2.5.1. Dirección Superior.....	28
2.5.2. Inspección General de Trabajo.....	29
2.5.3. Dirección General de Trabajo.....	29
2.5.4. Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral.....	30



2.5.5.	Dirección General de Previsión Social.....	31
2.5.6.	Dirección General de Empleo.....	32
2.5.7.	Oficina Nacional de la Mujer.....	33

CAPÍTULO III

3.	La libertad sindical.....	35
3.1.	Definición.....	36
3.2.	Legislación en materia de libertad sindical.....	37
3.3.	Ejercicio de la libertad sindical.....	40
3.3.1.	Constitución de organizaciones sindicales.....	41
3.3.2.	Ingresar y permanecer en las organizaciones sindicales ya formadas.....	43
3.3.3.	Autonomía sindical.....	43
3.4.	Clasificación legal de los sindicatos.....	44
3.4.1.	Clasificación de los sindicatos por su naturaleza.....	45
3.4.2.	Clasificación de los sindicatos por su composición.....	46

CAPÍTULO IV

4.	Limitante que impide la conformación de sindicatos de industria por la imposibilidad de cumplir con lo establecido en el Artículo 215 del Código de Trabajo.....	49
4.1.	Requisito en cuanto a la cantidad de personas necesarias para constituir sindicatos.....	50
4.2.	El sindicato de industria desde la perspectiva del derecho comparado....	51
4.2.1.	Guatemala.....	52
4.2.2.	Colombia.....	52
4.2.3.	Venezuela.....	53
4.2.4.	México.....	54



Pág.

4.2.5. Panamá.....	55
4.3. Informe de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo.....	56
4.4. Decisiones del Comité de Libertad Sindical.....	58
4.5. Evaluación de la situación de los sindicatos de industria en Guatemala...	60
4.6. Propuesta de reforma del Artículo 215 literal "c" del Código de Trabajo...	61
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	63
ANEXO.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67

INTRODUCCIÓN



En Guatemala, se garantiza el derecho de sindicalización de los trabajadores como un derecho inherente a la persona humana; toda persona puede decidir conformar y afiliarse a organizaciones sindicales, sin embargo, se considera que los sindicatos de industria, siendo los que mayor beneficio podrían realizar a sus afiliados debido a que representarían un verdadero poder de la clase trabajadora, no es aplicable, en virtud que el legislador impuso un requisito para su conformación imposible de cumplir.

La Organización Internacional del Trabajo ha indicado al Estado de Guatemala en reiteradas ocasiones la necesidad de modificar el requisito para la conformación de sindicatos de industria, ya que es evidente la imposibilidad de cumplir con el mismo. En consecuencia se provoca una vulneración al derecho constitucional de libre sindicalización de los trabajadores en Guatemala. La hipótesis se comprobó, ya que se determinó por medio de datos estadísticos que en Guatemala no existen sindicatos de industria, a pesar de estar reconocidos en la legislación nacional; cada industria en el país aglomera a miles de personas lo que representa una imposibilidad directa para la conformación de sindicatos de industria. Derivado de lo anterior se cumplieron los objetivos esperados, ya que es necesario un análisis para modificar el requisito relacionado.



La tesis quedó contenida en cuatro capítulos de la siguiente forma: el capítulo I contiene un análisis del derecho colectivo del trabajo; el capítulo II desarrolla un estudio sobre la organización administrativa del trabajo en Guatemala; el capítulo III hace referencia a todo lo que implica la libertad sindical, como un derecho reconocido universalmente; el capítulo IV aborda el fondo de la investigación y desarrolla la tesis sobre la limitante que impide la conformación de sindicatos de industria por la imposibilidad de cumplir con lo establecido en el Artículo 215 literal "c" del Código de Trabajo.

La metodología de investigación consistió en el uso de los siguiente métodos: el analítico, el histórico, el científico y el deductivo para determinar las características de la ley; el inductivo y el sintético para elaborar el marco teórico que fundamenta este informe; para la recolección del material que dio base al tema se utilizó la técnica bibliográfica documental.

El objetivo de la presente investigación, es que la información contenida en el informe final, contribuya para que se extienda el estudio y el análisis sobre las implicaciones de los sindicatos de industria. El Estado debe procurar que la legislación se adapte a la realidad nacional y que la clase trabajadora ejercite plenamente su derecho de libre sindicalización.

CAPÍTULO I



1. Derecho colectivo del trabajo

Derivado de la multiplicidad y complejidad de las relaciones de trabajo, fue necesario dividir el estudio de esas relaciones tomando en consideración la cantidad de sujetos de derecho que intervienen en las mismas, lo anterior dio como resultado la división del estudio del derecho del trabajo en derecho individual del trabajo y derecho colectivo del trabajo. El derecho individual del trabajo estudia las relaciones que surgen entre un patrono y un trabajador, se desarrolla toda una teoría partiendo de la perspectiva de considerar los derechos, instituciones, doctrinas y normas jurídicas que rijan las relaciones de forma individual.

El derecho colectivo del trabajo estudia por otra parte las relaciones jurídicas y sociales que surgen entre patronos y trabajadores organizados de forma profesional y colectiva. Trabajadores como patronos tienen el derecho de organizarse de forma colectiva, solicitar el reconocimiento de sus organizaciones ante la autoridad administrativa de trabajo y promover procesos de negociación para superar su situación económica y social, participar de forma representativa en conflictos surgidos entre las partes, así como resolver los mismos.

La organización y representación impulsan procesos de cambio en los sectores laborales, las partes discuten y negocian lo relativo a sus derechos, obligaciones y



beneficios, tales cambios se proyectan hacia todos los sujetos representados y constituyen una superación de las garantías laborales mínimas.

1.1. Definición

Después de consultar amplia bibliografía, me permito anotar las siguientes definiciones: “Aquel que, teniendo por sujetos a sindicatos o núcleos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses.”¹ Como lo establece la definición antes relacionada, los sujetos del derecho colectivo de trabajo son los sindicatos y agrupaciones profesionales de trabajadores o patronos y sus objetivos van encaminados a la consecución de beneficios económicos y sociales, así como procurar la defensa de los intereses que les son propios.

“El derecho colectivo del trabajo es la parte del derecho del trabajo referente a las organizaciones de empresa y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de éstos.”² El autor incluye en su definición que el derecho colectivo de trabajo abarca los contratos o acuerdos a los que pueden arribar las organizaciones profesionales, así como también hace mención de los conflictos y

¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 360.
² Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo II**, pág. 2.



soluciones en los que se relacionan cada uno de los sujetos, es decir, el aspecto meramente procesal de esta rama del derecho.

Las definiciones llevan implícita la manifestación de un interés colectivo, con el objeto de beneficiar a cada individuo que forma parte de la organización, es decir, que los intereses de cada individuo se reúnen y proyectan por medio de representantes que manifiestan los intereses del conjunto. Esta manifestación de la voluntad colectiva genera mayores beneficios pues no se limita únicamente a los propios representantes sino a cada uno de los trabajadores o empleadores de la empresa, gremio o actividad industrial. El aspecto inclusivo demuestra que los principios y características del derecho colectivo de trabajo no son enfocados a beneficiar a determinados grupos, por el contrario, es una manifestación de la clase trabajadora por la superación de las garantías mínimas laborales.

Las organizaciones de trabajadores son más frecuentes de conformarse ya que el trabajador se encuentra en una desventaja económica frente al patrono, se encuentra en una situación de dependencia que lo sitúa en una posición de mayor vulnerabilidad a los cambios, de allí surge la necesidad de organizarse colectivamente para intentar equilibrar su posición frente al patrono.

1.2. Antecedentes históricos

En la Edad Media la sociedad tenía una dinámica en la cual los medios de producción y el comercio se basaban en el sistema feudal, es decir, las personas que poseían las

grandes extensiones de tierra se consolidaron como la clase dominante, en virtud que la mayoría de los trabajadores de la época eran completamente dependientes de su sistema de producción. El trabajador vivía en las tierras de su patrón, para el que también trabajaba la tierra y producía artesanías, a cambio vivienda y una remuneración que únicamente cubría las necesidades básicas.

A inicios del Siglo XVIII se empezó a gestar un cambio radical en la historia de la humanidad, se desarrolló el fenómeno denominado la revolución industrial, este implicó una época de transformación económica, tecnológica y social. Los nuevos inventos como la máquina de vapor, el bombillo eléctrico y la construcción de líneas férreas, canales y carreteras provocaron la expansión del comercio y la industrialización de los procesos de producción.

Al producirse tales avances la sociedad se fue transformando en todos sus aspectos fundamentales, uno de ellos fue la dinámica laboral, los trabajadores se fueron transformando de ser siervos en las tierras al proletariado de los complejos industriales y la producción de bienes y servicios a escala masiva. El proletariado organizado empezó a realizar avances en la lucha por el reconocimiento de los derechos laborales, así fue como en el año 1824 se reconoció en Inglaterra el “derecho de coalición”, y más tarde en 1864 fue reconocido en Francia, estos hechos hicieron surgir la posibilidad de una verdadera superación de los derechos que hasta ese momento habían gozado los trabajadores. “coalición es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes, y



si esta libertad falta, no son posibles ni la huelga, ni el paro, ni la libertad sindical, ni mucho menos la negociación y contratación colectiva.”³

El derecho colectivo de trabajo nació con el reconocimiento del derecho a favor de los trabajadores para poder organizarse entre sí y promover la superación de todos aquellos asuntos de su interés. Los avances del sistema de producción capitalista se desarrollaron en latinoamérica de una forma lenta en comparación con los países europeos, por esa razón las primeras instituciones de derecho colectivo de trabajo surgieron en la Constitución Mexicana de 1917 y posteriormente en la Constitución Guatemalteca de 1921. Los primeros años del Siglo XX estuvieron marcados por los conflictos bélicos. Se desarrolló la primera guerra mundial y ésta trajo consigo explotación laboral a nivel global, la industria armamentista de los países en conflicto produjo graves daños a los derechos laborales.

El espíritu de la época demandó el establecimiento de nuevas formas de organización y protección en materia del derecho de trabajo y en consecuencia del derecho colectivo de trabajo. En el año 1919 por medio del Tratado de Versalles fue fundada la Organización Internacional del Trabajo, con el objetivo de velar por el cumplimiento de los derechos individuales y colectivos en materia de trabajo. En la actualidad ciento ochenta y siete países son miembros de la Organización Internacional del Trabajo, cuyas funciones se desarrollan basadas en el tripartismo, esto significa que los estados, sindicatos y empleadores tienen igualdad de participación e incidencia en la toma de

³ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Pág. 1.



decisiones en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo, reunión anual de todos los miembros.

En el seno de la Organización Internacional del Trabajo los representantes de los sectores han logrado importantes avances para el derecho colectivo del trabajo, siendo los más representativos: Convenio sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación del año 1948; Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva del año 1949; Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública del año 1978 y el Convenio sobre negociación colectiva del año 1981.

1.3. Naturaleza jurídica

Existe una corriente que promulga la postura de que el derecho colectivo de trabajo se desarrolla en un entorno alejado del Estado, en virtud que permite a las organizaciones de trabajadores y empleadores interrelacionarse por medio de la negociación y contratación colectiva, sin embargo, los propios Estados han reconocido las instituciones del derecho colectivo de trabajo como derechos constitucionales. En el caso de Guatemala, la Constitución Política establece el derecho a libertad sindical en el Artículo 102 literal “q”; el derecho de huelga y paro en el Artículo 104; y la regulación de la huelga para los trabajadores del Estado en el Artículo 116.

Se puede afirmar en consecuencia que la naturaleza jurídica del derecho colectivo del trabajo es pública, porque al estar comprendido en la ley suprema, el propio Estado prevé su intervención en las relaciones que surjan con motivo del ejercicio de tales



derechos. Por su parte el Código de Trabajo establece en la literal “e” de los considerandos que “El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social y colectivo”. La cita anterior expone la naturaleza jurídica pública tanto del derecho individual de trabajo como del derecho colectivo de trabajo.

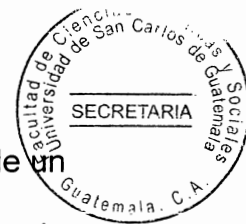
1.4. Fines del derecho colectivo de trabajo

El derecho colectivo de trabajo comprende varios objetivos o motivos que impulsan su ejercicio, pero se debe remarcar que la esencia de perseguir tales fines es el ser humano en su papel de trabajador, sus condiciones de vida y los medios para elevar los beneficios laborales como clase. Los fines se persiguen y cumplen de forma progresiva, es decir, en un marco temporal debido a la naturaleza de cada uno de ellos. En consecuencia la doctrina identifica dos clases de fines del derecho colectivo de trabajo.

1.4.1. Fines inmediatos

Son aquellos que pueden ser alcanzados en un corto plazo, que por su naturaleza tienen efectos inmediatos y pretenden la protección instantánea de los derechos laborales de carácter colectivo.

- a) Que los trabajadores se unan en asociaciones profesionales, estas permiten alinear sus intereses comunes y hacer frente a los patronos en busca de la igualdad en las posiciones para negociar y contratar.



- b) Democratizar la representación de las organizaciones profesionales por medio de un sistema de votación por mayorías. El objeto de generar democracia es promover la participación de representantes legítimos.

- c) La aplicación integral del principio de igualdad, ya que los beneficios contribuyen a la superación de las condiciones laborales de todos los trabajadores de la empresa o institución a la que pertenecen.

- d) Garantizar el cumplimiento de los derechos laborales a pesar de las contingencias y transformaciones de la vida cotidiana, debido a que por medio de los pactos, convenios y contratos se pueden prever sucesos no contemplados en la legislación ordinaria.

- e) La búsqueda de los máximos beneficios en las condiciones de vida de los trabajadores por medio de una lucha permanente, a través de la posibilidad de negociar nuevas y mejores condiciones de forma periódica.

1.4.2. Fines mediatos

Estos se proyectan hacia el futuro de la vida social y plantean cambios profundos que puedan beneficiar a la clase trabajadora a largo plazo, en busca de un equilibrio entre clases sociales.



- a) La lucha por la superación de las condiciones laborales y de vida por medio del derecho colectivo de trabajo también se proyecta a beneficiar a las futuras generaciones, en virtud que el ser humano contemporáneo reconoce ser víctima de diferentes crisis de índole económico, cultural, social y ambiental que socaban su estabilidad y permanencia.
- b) Los niveles de desigualdad económica tienden a incrementarse, alejando cada vez más a los poderosos y dueños del capital de la mayoría de la población. El derecho colectivo de trabajo busca crear medios para equilibrar la balanza hacia una verdadera lucha de clases, la transformación política y una refundación del Estado. Lamentablemente este fin es también considerado el más utópico.

1.5. Instituciones del derecho colectivo del trabajo

Son modelos jurídicos socialmente aceptados y legitimados por medio de la promulgación de las leyes. Constituyen lineamientos para el ejercicio de los derechos previamente reconocidos. Las instituciones del derecho colectivo de trabajo proveen la estructura jurídica para que los seres humanos en su posición de trabajadores, alcancen nuevos estados de superación y dignificación. “Las instituciones de derecho colectivo de trabajo identifican a los elementos que han hecho posible la existencia de esta parte de la ciencia jurídica, es decir aquellos sin los cuales no habría sido posible crear normas que persigan la armonía entre los factores de la producción, ya sea estableciendo reglas de conducta predeterminadas, o reglas de ejercicio de esas



conductas predeterminadas, que al tenor de los principios fundamentales logren la dignificación moral y económica de la clase trabajadora”.⁴

Como lo expone el autor anteriormente, a las instituciones jurídicas del derecho colectivo de trabajo le son inherentes principios fundamentales que moldean su ejercicio. Acertadamente señala que los elementos que conforman tales instituciones permiten crear normas que persiguen la armonía entre trabajadores y patronos. Las instituciones que conforman el contenido de esta área del derecho del trabajo, se dividen de la siguiente forma:

1.5.1. Formas de organización colectiva

Estas son las modalidades por medio de las cuales se consolidan las organizaciones de trabajadores o empleadores, con el objeto de alcanzar un mejor estado de calidad de vida. Las formas de organización colectiva son los grupos coaligados o también llamados coaliciones de trabajadores y las organizaciones profesionales de trabajadores, conocidos comúnmente como sindicatos de trabajadores. Se encuentran reguladas en el Código de Trabajo por lo que se reconoce su actuación como organizaciones colectivas representantes de los intereses comunes a todos los trabajadores en su ámbito respectivo.

⁴ Echeverría Morataya, Rolando. **Op. Cit.**, pág. 29



a) Grupo coaligado o coalición de trabajadores

Son trabajadores no sindicalizados que se organizan de forma temporal, con la intención de discutir los intereses que les son comunes y sobre determinada situación que sea susceptible de convertirse en un conflicto. Su objetivo es elaborar y suscribir un pliego de peticiones que harán llegar al patrono, por medio de tres representantes nombrados democráticamente y facultados para poder suscribir cualquier tipo arreglo o ad referendum. “No todas las coaliciones degeneran en conflictos, ni estos en huelga; pero resulta evidente que esta es la forma más característica y en ciertas épocas la más frecuente, de manifestarse los conflictos entre trabajadores y empresarios en actuación colectiva”.⁵

La legislación nacional en materia laboral, pretende regular todas aquellas situaciones que sean susceptibles de generar conflictos entre patronos y trabajadores. En la cita anterior, el autor explica que por lo general, la creación de una coalición de trabajadores es un síntoma de inconformidad en las relaciones laborales, ya que los trabajadores se ven impulsados a adoptar mecanismos para hacer de conocimiento del patrono sus intereses o preocupaciones respecto a la prestación del trabajo, por ese motivo el Código de Trabajo aporta procedimientos legales para llegar a soluciones, en el caso de las coaliciones o comités ad hoc es el arreglo directo.

⁵ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 142



b) Asociación profesional o sindicato

El Artículo 206 del Código de Trabajo define: "Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes." Las asociaciones profesionales, conocidas legalmente como sindicatos, tienen la característica especial de poseer personalidad jurídica, esta permite que la organización cumpla sus objetivos de manera independiente a cada uno de sus miembros ya sean dirigentes o afiliados.

Esa característica proyecta al sindicato a permanecer a través del tiempo. Los sindicatos rigen su actuación por principios democráticos, tales como la voluntad de las mayorías, el voto secreto y un solo voto por persona. También tienen la prohibición legal de conceder privilegios especiales a sus fundadores, ejecutivos o consultores.

1.5.2. Formas de normación colectiva

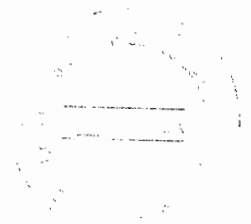
Se les denomina formas de normación colectiva a los instrumentos por medio de los cuales, los sujetos de las relaciones laborales determinan sus derechos, obligaciones, prohibiciones, limitaciones y beneficios que deben regular su actividad.



a) Contrato colectivo de condiciones de trabajo

El Artículo 38 del Código de Trabajo lo define el contrato colectivo de condiciones de trabajo como “el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos de sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma”.

Esta forma de contratación colectiva comprende los acuerdos alcanzados, por medio de las negociaciones realizadas entre el sindicato de trabajadores y el patrono para la ejecución de determinadas labores, por lo que se considera que tiene una característica de especificación de las condiciones generales de trabajo. Se entiende que al acordar nuevas formas de ejecución de las labores, estas deben constituir un mayor beneficio que los presupuestos contenidos de la legislación ordinaria. Sin embargo el contrato colectivo de condiciones de trabajo tiene un carácter temporal, por lo tanto, aquellos beneficios obtenidos deben ser renovados o se corre el riesgo de ser disminuidos. En consecuencia se requiere de la procuración continuada del sindicato de trabajadores y una constante negociación con la parte patronal, lo que muchas veces es bastante difícil de realizarse.



b) Pacto colectivo de condiciones de trabajo

Es una institución del derecho colectivo de trabajo que consiste en la celebración de una negociación entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o sindicatos de patronos, para regular las condiciones en las que se presta el trabajo, así como todos los aspectos que tengan incidencia en la relación laboral. Es importante indicar que el pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional, es decir, que todos los acuerdos plasmados en él son de cumplimiento forzoso. Los efectos del pacto colectivo se extienden a la totalidad de trabajadores, no se limitan a los sujetos contratantes, pues el sindicato asume la función de representar la voluntad de todos los trabajadores de la empresa, gremio o actividad industrial. Por esta razón el pacto colectivo de condiciones de trabajo logra tener un verdadero alcance, beneficiando a todos por igual.

c) Convenio colectivo de condiciones de trabajo

El Código de Trabajo no lo define claramente, solo lo menciona en algunos artículos, sin embargo, la doctrina reconoce este instrumento de normación colectiva como un equivalente al pacto colectivo de condiciones de trabajo, debido a que mediante su suscripción se establecen las condiciones de prestación de servicios, por un tiempo determinado y cuyas condiciones también están sujetas a la aprobación de la autoridad

administrativa de trabajo. “El instrumento de normación colectiva que hace desaparecer la situación de disparidad entre el patrono y el trabajador mediante la sustitución del trabajador por el grupo coaligado o el sindicato y la sustitución del contrato individual de trabajo por el propio convenio teniendo como resultado, el establecimiento de nuevas y mejores condiciones de prestación de los servicios.”⁶

La referencia anterior plantea un análisis específico sobre superar una situación de desacuerdo, al igual que el Código de Trabajo lo menciona en el aspecto de haberse llegado a una conciliación entre las partes. En conclusión, el convenio colectivo de condiciones de trabajo se diferencia del pacto colectivo de condiciones de trabajo, en virtud que el primero resuelve un conflicto colectivo de carácter económico social y el segundo nace a la vida jurídica como consecuencia de la negociación colectiva celebrada entre las partes de forma extrajudicial.

d) Reglamento interior de trabajo

Este instrumento de normación colectiva surge de forma unilateral, tal y como lo establece el Artículo 57 del Código de Trabajo “Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de preparar y

⁶ Nevzali, Mario. **El derecho del trabajo, su aplicación y sus tendencias**. Pág. 214.

regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.” Según la legislación guatemalteca, se convierte en una obligación para el patrono elaborar un reglamento interior de trabajo a partir de tener diez o más trabajadores a su cargo. El reglamento debe contener lo relativo a cuestiones técnicas, administrativas, higiénicas, de seguridad, prevención de riesgos, disciplinarias, etcétera.

e) Sentencia colectiva o de arbitraje

Conocida también como laudo arbitral, es la resolución emitida por un órgano colegiado, integrado por un Juez de Trabajo y Previsión Social, representantes de patronos y trabajadores, para resolver un conflicto colectivo de carácter económico social, surgido en virtud de la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

1.5.3. Formas de expresión colectiva

Son las medidas de acción reconocidas por la ley, por medio de las cuales los sujetos de las relaciones laborales, pueden manifestarse para lograr los objetivos que se han planteado individualmente y que son comunes al respectivo sector. Estas formas de expresión de las organizaciones de trabajadores y patronos, deben cumplir con ciertos



requisitos contemplados en la legislación nacional, para que un órgano jurisdiccional considere que el movimiento es legal y en el mismo se han respetado todos los derechos.

La huelga

Es una medida de presión realizada por los trabajadores de una empresa, que consiste en la suspensión y abandono temporal del trabajo, en virtud del incumplimiento por parte del patrono de los contratos individuales o colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo, convenios colectivos o la negativa injustificada de celebrar instrumentos de normación colectiva. El movimiento de huelga debe ser autorizado por un órgano jurisdiccional en materia privativa de trabajo y previsión social, previa verificación y cumplimiento del procedimiento establecido en los Artículos del Código de Trabajo del 239 al 244 y del 253 al 257, así como del 377 al 396.

Clases de huelga

a) Huelga legal: es la que se realiza habiendo agotado los procedimientos de conciliación y que los trabajadores constituyan la mitad más uno de todas las personas que trabajan en la misma empresa.

b) Huelga ilegal: es la que se realiza sin cumplir con todos los requisitos establecidos en la ley y es declarada ilegal por un Juez de Trabajo y Previsión Social.

c) Huelga ilegítima: es la holganza sin que se hayan agotado los procedimientos de conciliación y tampoco se pide autorización de juez.

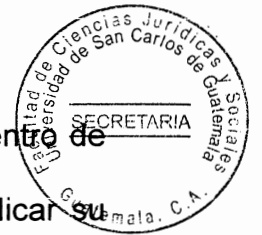
d) Huelga justa: es la que ha sido declarada legal y los motivos que la originan son imputables al patrono.

e) Huelga injusta: habiéndose declarado legal los motivos que la originan son imputables a los trabajadores.

El paro

El paro también implica la suspensión y abandono temporal del trabajo, pero a contrario sensu que el movimiento de huelga, este es llevado a cabo por el patrono, con el propósito exclusivo de defender frente a los trabajadores sus intereses económicos.

“La decisión voluntaria de los empresarios de cesar en las actividades laborales a fin de mejorar su posición económica o contrarrestar demandas o conquistas de los



trabajadores.”⁷ La doctrina considera que la decisión voluntaria de cerrar un centro de trabajo, es consecuencia de una intención por parte del empleador de reivindicar su posición económica frente a las pretensiones desmedidas de los trabajadores.

Clases de paro

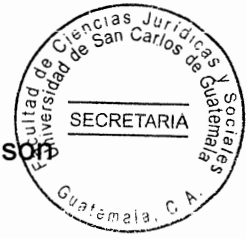
- a) **Paro legal:** es el que realiza el patrono habiendo agotado los procedimientos de conciliación y da aviso a los trabajadores con un mes de anticipación para que puedan dar por terminados los contratos de trabajo.

- b) **Paro ilegal:** es la que se realiza sin cumplir con todos los requisitos establecidos en la ley y sin haber agotado los procedimientos de conciliación.

- c) **Paro de hecho:** es el cierre de la empresa por parte del patrono sin haberse pedido el pronunciamiento sobre la legalidad del paro a un Juez de Trabajo y Previsión Social.

- d) **Paro justo:** es el que ha sido declarado legal y los motivos que lo originan son imputables a los trabajadores.

⁷ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 432.



e) **Paro injusto:** habiéndose declarado legal los motivos que la originan son imputables al patrono

La situación del derecho colectivo del trabajo en Guatemala, ha tenido muchos altibajos, el sector trabajador ha avanzado en la lucha por el reconocimiento de sus derechos fundamentales de generación en generación. Las grandes corporaciones internacionales encontraron en Guatemala un sitio donde poder enriquecerse mediante la explotación laboral desde finales del Siglo XIX. Los gobiernos dieron grandes concesiones de tierra y derechos que de forma directamente proporcional despojó al pueblo de sus tierras, su trabajo y sustento. Los avances en la materia son lentos, pero absolutamente necesarios para el desarrollo y superación de los derechos laborales.



CAPÍTULO II

2. Organización administrativa del trabajo

El Estado de Guatemala se organiza para la obtención del bien común, ese objetivo debe ser alcanzado por medio de una estructura que despliega la función pública, para cubrir cada aspecto de su actuación. Se divide en tres grandes poderes denominados ejecutivo, legislativo y judicial, estos deben llevar a cabo sus funciones de forma armoniosa, cooperativa y equitativa. El Artículo 2 del Decreto Número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, establece que de las funciones y atribuciones constitucionales y legales compete al Organismo Ejecutivo el ejercicio de la función administrativa, la formulación y ejecución de las políticas de gobierno con las cuales deben coordinarse las entidades que forman parte de la administración descentralizada. El Organismo Ejecutivo está integrado por los ministerios, secretarías de la presidencia, gobernaciones departamentales y órganos que dependen de la Presidencia de la República.

“la administración del trabajo más que una ordenación jurídica es un sistema o aparato funcional de los órganos de la administración de los poderes públicos, responsables o encargados de regular las relaciones laborales en el ámbito de la estructura institucional destinada, por una parte, a lograr la participación de patronos y trabajadores o de sus organizaciones profesionales en la solución de problemas y conflictos que puedan alterar la conducta social; por la otra, a la coordinación y consulta que corresponde al Estado proporcionar en materia de trabajo, como parte de la garantía consignada en las



constituciones modernas en beneficio de un importante sector de la población: la clase trabajadora.”⁸

Es importante resaltar que tal y como lo expone el autor en la cita anterior, la administración pública, en su función de organización administrativa de trabajo, constituye un medio para que los sujetos de las relaciones laborales que se hayan en conflicto, arriben a soluciones apegadas a la ley, así como a ser la responsable de velar por la protección de las garantías mínimas laborales establecidas en los Artículos del 101 al 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, leyes ordinarias y convenios internacionales.

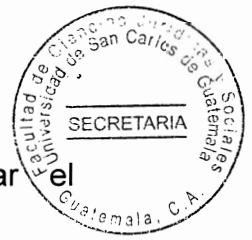
2.1. Caracteres de la administración del trabajo

Se considera que la administración del trabajo debe cumplir con ciertos caracteres mínimos que la diferencien de los demás ámbitos de la administración pública. En virtud de lo anterior, se puntualizan los siguientes:

- a) Adecuar su función para atender los requerimientos que se le realicen, sin obstaculizar el ejercicio de otras funciones que pueden ser políticas y administrativas.

- b) La gestión de los servicios públicos que presta debe ser impulsada mediante actos razonables, adecuados a las necesidades y realidad nacional.

⁸ Barajas, Santiago. **El estudio del derecho del trabajo**. Pág. 102.



- c) Realizar actividades de inspección y previsión para poder verificar el cumplimiento de las disposiciones legales que son de su competencia.
- d) Fomentar el desarrollo de la seguridad social para lograr un equilibrio entre el capital y el trabajo.
- e) Garantizar el derecho al trabajo mediante una política nacional de empleo.
- f) Procurar la creación de espacios destinados a fomentar la conciliación y la resolución de conflictos.

2.2. Antecedentes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El origen del Ministerio de Trabajo y Previsión Social puede identificarse a partir de la promulgación por el Estado de Guatemala del Decreto 177 que contenía el Reglamento de los Jornaleros del año 1877, este decreto constituyó el primer antecedente por medio del cual se le otorgó a una autoridad pública, cierto control en materia laboral, específicamente en el aspecto de la migración interna de los trabajadores.

Las transformaciones sociales que ocurrieron en las grandes potencias industriales, influenciaron la adecuación de la legislación de los países como Guatemala, por ello es importante indicar que la primer oficina del trabajo de carácter gubernamental, surgió a la vida jurídica en los Estados Unidos de Norte América en el año 1884. Su función básica era velar por el cumplimiento de las primeras leyes laborales del país, pero más



tarde, en el año 1887 se creó el Departamento Federal del Trabajo, cuyo mandato comprendió la intervención estatal en asuntos de contratación y negociación colectiva, los riesgos profesionales y la inspección.

“Francia inició también la función pública en materia laboral con una Oficina del Trabajo, que creó en el año de 1891 y que se transformó en Dirección del Trabajo en el año de 1902. El papel de esta Oficina resultó determinante para los trabajadores hasta el inicio de la primera guerra mundial.”⁹ A partir de la introducción por parte de Francia, de una autoridad administrativa de trabajo en su estructura gubernamental, Alemania y España replicaron tales acciones, dando así, el impulso necesario para que el resto de estados europeos adoptaran como una institución básica de la administración pública a la organización administrativa de trabajo.

En el caso de Guatemala, el siguiente antecedente se sitúa en el año 1920, cuando se nombra un Ministro de Agricultura y Trabajo, que por medio del Decreto 803 de 1922, se faculta a ese ministerio para conocer sobre las demandas entre patronos y trabajadores. Luego, en el año 1925 se crea por medio del Decreto 909 el Departamento Nacional del Trabajo, con funciones conciliatorias entre las relaciones laborales. Continuando con el proceso, llega la etapa de los gobiernos revolucionarios a partir del año 1944, lo que representó una nueva era para el derecho laboral en Guatemala, por medio del Decreto 93 del Congreso de la República de Guatemala se establece una nueva división para las funciones del Organismo Ejecutivo, entre ellas surge el Ministerio de Economía y Trabajo.

⁹ Carpizo, Jorge. **Derecho administrativo del trabajo**. Pág. 230.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tal y como se conoce en la actualidad fue creado el 8 de febrero del año 1947, por medio de la promulgación del Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, que contenía el nuevo Código de Trabajo y que claramente en su Artículo 274 estableció: "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social".

Las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo se realizaron por medio de la emisión del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha 29 de abril de 1961. En este decreto, nuevamente se designa al Ministerio de Trabajo y Previsión Social como la institución del Organismo Ejecutivo encargada de velar por el cumplimiento de los derechos en materia de trabajo y previsión social, así como de impulsar la política laboral nacional.

2.3. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es la institución gubernamental, que forma parte de la estructura del Organismo Ejecutivo, encargada de velar por el adecuado desarrollo de las relaciones laborales en Guatemala. Su naturaleza jurídica se encuentra definida en el Decreto Número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Ejecutivo, donde se define su ámbito de actuación y funciones sustantivas propias del Ministerio.



Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social ejercer la organización administrativa de trabajo, tal y como lo establece el título noveno del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. En virtud de lo anterior es la institución pública encargada de llevar a cabo la política nacional en materia de trabajo, así como velar por el estricto cumplimiento de los derechos y garantías en el marco de las relaciones laborales surgidas entre patronos y trabajadores.

2.4. Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene diferentes funciones asignadas, tanto por la Constitución Política de la República de Guatemala, como por otras leyes, por lo que se puede definir que le corresponde el ejercicio de las siguientes funciones:

- a) Promover la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b) Armonizar las relaciones laborales, prevenir los conflictos y buscar una solución extrajudicial, promover el arbitraje como método alternativo de resolución; todo de conformidad con la ley.
- c) Analizar, discutir y recomendar la ratificación, conocimiento y aplicación de los convenios internacionales de trabajo.



- d) Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de trabajadores.
- e) Representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo.
- f) Administrar y diseñar los sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral.
- g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con las mujeres, la niñez y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- h) Diseñar la política de capacitación técnica y profesional de los trabajadores.
- i) La ejecución de la política de previsión, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

2.5. Estructura de la organización administrativa del trabajo en Guatemala

La estructura interna del Ministerio de Trabajo y Previsión Social está determinada por medio del Acuerdo Gubernativo Número 215-2012, Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; las funciones sustantivas, administrativas y de

apoyo técnico de las diferentes direcciones y dependencias, están desarrolladas por el Acuerdo Ministerial Número 284 A-2012. Es importante identificar el espectro que abarcan las funciones sustantivas de la organización administrativa de trabajo por lo que se desarrollan a continuación:

2.5.1. Dirección Superior

Es la autoridad máxima del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, encargada de cumplir y desarrollar las funciones que le fueron asignadas al ministerio por medio de la legislación constitucional, ordinaria y reglamentaria. Para la realización de sus tareas específicas la dirección superior se integra por un Ministro de Trabajo y Previsión Social, quien es el encargado de impulsar las políticas públicas en materia laboral y los viceministros de administración de trabajo, previsión social y empleo y administrativo financiero.

Es importante resaltar que el Ministro de Trabajo y Previsión Social, también representa al Estado de Guatemala, junto con un cuerpo diplomático en las intervenciones que deba realizar el propio gobierno en las reuniones de organismos internacionales, desde luego, en la materia de su competencia. En ese orden de ideas es el enlace y representación del gobierno ante la Organización Internacional del Trabajo la cual por medio de sus órganos de control emite decisiones vinculantes para el estado, ya que el mismo se ha comprometido previamente por medio de la ratificación de los convenios internacionales de trabajo.

2.5.2. Inspección General de Trabajo

Es la dependencia de la organización administrativa de trabajo encargada de velar porque las relaciones entre trabajadores, empleadores y organizaciones profesionales se desarrollen en armonía y en el marco de la legalidad, proporcionando mecanismos de arreglo directo por medio de procesos de conciliación. La Inspección General de Trabajo es también la encargada de asegurar el cumplimiento de tratados internacionales, leyes y reglamentos de trabajo y de previsión social, que no sean competencia de los tribunales de trabajo y previsión social, salvo las excepciones que la ley establece.

Esta dependencia realiza una labor que es considerada la columna vertebral del ministerio, ya que por medio de los inspectores de trabajo se realiza la fiscalización en las empresas privadas para la verificación del cumplimiento de todos los derechos laborales, estas inspecciones se pueden realizar por denuncias presentadas por los propios trabajadores o bien de oficio.

2.5.3. Dirección General de Trabajo

Es la dirección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social encargada de planificar, organizar y dirigir las políticas y programas sobre relaciones de trabajo, así como ser la responsable del proceso de aprobación de estatutos, reconocimiento de personalidad jurídica e inscripción en el registro público de sindicatos de las organizaciones profesionales. También está a su cargo la recepción y conservación de todos los

contratos de trabajo realizados en el país, que por disposición de la ley deben entregarse al ministerio.

La Dirección General de Trabajo cumple una función esencial en la organización administrativa de trabajo, ya que verifican el cumplimiento de los requisitos esenciales en el trámite de reconocimiento de las organizaciones profesionales, una labor muy importante para el ejercicio del derecho de asociación y la libertad sindical. La verificación de los requisitos para constituir sindicatos se ha convertido en un asunto delicado que tiende en muchas ocasiones a causar inconformidades en los solicitantes, en virtud que muchas veces no se cumple a cabalidad con lo establecido en la ley, lo que genera retrasos en el trámite. Lo relacionado provoca que muchas organizaciones sindicales en formación denuncien al Estado de Guatemala ante la Organización Internacional del Trabajo.

2.5.4. Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral

Su función sustantiva consiste en llevar el control de las asesorías y audiencias que se realicen como consecuencia de las demandas ordinarias planteadas en contra del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-, para lograr el beneficio de los programas de protección de enfermedad y maternidad, subsidios por accidentes de trabajo, y por la negativa de cobertura en casos de invalidez, vejez y sobrevivencia. Así como proveer asistencia profesional supervisada a pasantes universitarios, para la defensa y promoción de los derechos laborales de trabajadores y pequeños empresarios.

La actividad de esta dependencia es de mucho beneficio para la población guatemalteca, considerando que las estadísticas muestran altos índices de pobreza en el país, por ende altos niveles de analfabetismo y poca instrucción, el fomento a la legalidad laboral provee de asesoría jurídica al grueso de la población que suele ser la más vulnerable a que se violenten sus derechos laborales.

2.5.5. Dirección General de Previsión Social

La Dirección General de Previsión Social se encarga de la protección del trabajador en cuanto a su salud y seguridad ocupacional a través del estudio y asesoría de las condiciones mínimas para el desempeño del trabajo; la capacitación y recomendación a los trabajadores y patronos sobre las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que ayuden a prevenir accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales; formular, implementar y monitorear las políticas de previsión social a nivel nacional; sensibilizar y socializar en los centros de educación los derechos laborales de la población en riesgo de vulnerabilidad para el trabajo; y administrar el Programa del Aporte Económico del Adulto Mayor de acuerdo a las leyes y reglamentos vigentes.

“Régimen también llamado por algunos de seguridad social (v.), cuya finalidad es poner a todos los individuos de una nación a cubierto de aquellos riesgos que los privan de la capacidad de ganancia, cualquiera que sea su origen (desocupación, maternidad, enfermedad, invalidez y vejez), o bien que ampara a determinados familiares en caso de muerte de la persona que los tenía a su cargo o que garantiza la asistencia

sanitaria”¹⁰ Es evidente la importancia de la previsión social para poder proteger a los ciudadanos de los riesgos económicos, sanitarios y sucesos eventuales que puedan afectar su estabilidad y subsistencia. El Ministerio de Trabajo realiza esta importante labor por medio de la Dirección de Previsión Social, pero un presupuesto limitado impide mayores beneficios.

2.5.6. Dirección General de Empleo

Esta dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encarga de diseñar, promover, divulgar, ejecutar y coordinar las políticas del Servicio Nacional del Empleo bajo los lineamientos de la administración pública en materia de empleo; la actualización de la base de datos de plazas vacantes en las diferentes entidades del sector privado, con el objeto de generar oportunidades de empleo; autorizar los permisos de trabajo para que los extranjeros puedan trabajar en el país.

Establecer controles y verificación del cumplimiento de normas para los trabajadores guatemaltecos en el extranjero; gestionar ante organismos internacionales, gobiernos y otras entidades, becas para la capacitación del empleo; promover programas de reinserción laboral para personas egresadas de centros de privación de libertad que hayan cumplido sus condenas; otras funciones inherentes a su competencia de conformidad con la ley y otras por delegación de la autoridad competente.

¹⁰ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 768.

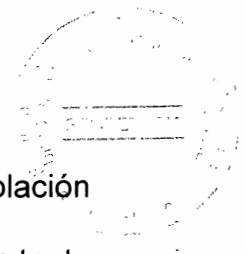


El Servicio Nacional de Empleo se plantea un reto muy importante, realizar una intermediación entre patronos y trabajadores, para poder insertar a la mayor cantidad de personas a la actividad productiva, contribuyendo así, al mejoramiento en la calidad de vida de la población en general. Eventos como las ferias del empleo se proponen la colocación de al menos diez mil personas en nuevos puestos de trabajo, pero su labor es continua y permanente.

2.5.7. Oficina Nacional de la Mujer

Es la dependencia ministerial que promueve el desarrollo socio económico, cultural y político de las mujeres; establecer vínculos con entidades gubernamentales y no gubernamentales, nacionales e internacionales con fines similares, procurando el enfoque de equidad de género y multiculturalidad en todas sus acciones. Se reconoce la necesidad de superación de las condiciones en las que el género femenino se encuentra, tanto en aspectos laborales, educativos y económicos. La mujer guatemalteca ha sufrido generación tras generación, por falta de oportunidades que le permitan tener una posición de independencia y libertad. Esta oficina se propone la tarea de proveer oportunidades de superación en distintas materias, para que la mujer se desarrolle de forma integral.

Las instituciones encargadas de velar por el respeto y cumplimientos de los derechos laborales, deben ser dirigidas por personal capacitado, con consciencia social y que su trabajo sea orientado a contribuir para que se alcancen los objetivos de la institución. Lamentablemente, en el Organismo Ejecutivo se evidencia mayor favoritismo para la



ocupación de puestos y el mismo gobierno ha entrado en una nueva etapa de violación los derechos de sus propios trabajadores. La situación deja mucho que desear tanto para el pueblo en general, como para la comunidad internacional, pues es necesario tener instituciones sólidas, que desde su seno fomenten la superación de los derechos de los trabajadores.

CAPÍTULO III



3. La libertad sindical

Para comprender a profundidad el término “libertad sindical”, es necesario descomponerlo y partir por entender en qué consiste el concepto libertad; según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, la palabra deriva del latín *libertas*, que significa la “facultad natural que tiene el hombre de obrar de una manera o de otra, y de no obrar, por lo que es responsable de sus actos”. Otra acepción hace la siguiente consideración “en los sistemas democráticos, derecho de valor superior que asegura la libre determinación de las personas.” En virtud de lo anterior, la libertad es una característica inherente al ser humano, que en pleno uso de consciencia puede tomar la decisión de realizar o no, determinadas acciones, reconociéndose como una persona responsable y consciente.

La palabra “sindical” es un adjetivo perteneciente o relativo al sindicato, que se explicó con anterioridad en el presente trabajo, consiste en la organización de trabajadores o patronos que se constituye con el objeto de mejorar sus condiciones de vida y la defensa de los derechos que les son comunes. En consecuencia, el concepto de libertad sindical, hace referencia a la facultad misma que tiene todo trabajador o patrono de llevar a cabo acciones que le permitan constituir un sindicato, a la vez que se reconoce como un derecho intrínseco de la persona, una expresión de la libertad de asociación, de acción y de expresión. Implica la no persecución o injerencia por el ejercicio del derecho de sindicación.

3.1. Definición

La libertad sindical es un derecho fundamental, por medio del cual los trabajadores y los empleadores, pueden constituir las organizaciones que estimen convenientes, sin ninguna distinción y sin autorización previa, así como de afiliarse a las existentes, con la única condición de observar los estatutos de las mismas. La libertad sindical es la base para reconocer y ejercitar otros derechos, se reconoce su importancia como una expresión de la democracia y una manifestación directa de los hombres libres en busca de la superación de su situación económica, social y cultural.

“Se ha dicho que la libertad sindical se proyecta en dos direcciones una en profundidad, dimensión vertical, y otra en extensión, la dimensión horizontal”.¹¹ “La actividad sindical en su dimensión vertical, se desarrolla en tres niveles: el de difusión, el de reivindicación y el de orientación. El primero es el de autotrecimiento del sindicato, tiene un carácter instrumental y es esencial para el desarrollo de los otros dos. El nivel de reivindicación, es de carácter sustantivo; consiste en la acción de defensa de los intereses de la categoría abstracta, tanto sea, para mantener los derechos adquiridos, como para la conquista de nuevos. El tercer nivel del plano o dimensión vertical ha sido llamado de orientación. Tiene que ver, con la incidencia y participación del sujeto sindical en la economía de la empresa o de la sociedad a la que pertenece”.¹²

¹¹ Ermida Uriarte, Oscar. **La protección contra los actos antisindicales**. Pág. 22.

¹² **Ibid**, Pág, 24.

“La dimensión horizontal, es el espacio económico social, en el que se desarrolla la dimensión vertical en sus tres niveles. Ese espacio, tiene una unidad mínima, que es la empresa, entendida en su sentido amplio, como unidad económica de producción, como establecimiento o unidad técnica y un nivel intermedio que es la rama o sector de actividad. Por último, existe un tercer nivel de mayor amplitud que refiere a toda la sociedad o al Estado al que pertenece el sindicato”.¹³

Se puede deducir fácilmente basado en lo anterior, que las implicaciones del derecho de libertad sindical son muy amplias y complejas, pues el ejercicio de este derecho tiene múltiples consecuencias jurídicas y sociales. Los estados están obligados a proteger este derecho como uno de los fundamentales, la mínima obstaculización de su ejercicio se traduce en un ataque contra la misma libertad de las personas. Las luchas de la clase trabajadora han permitido que los derechos laborales sean superados con el pasar de los años, un claro ejemplo es la libertad sindical, un sueño para los trabajadores de épocas pasadas.

3.2. Legislación en materia de libertad sindical

El principio de libertad sindical goza de reconocimiento universal, tanto en los convenios, tratados y pactos de carácter internacional, como en la legislación interna de la mayoría de estados. El preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en el año 1919, ya contemplaba a la libertad sindical como un medio para mejorar las condiciones de los trabajadores y garantizar la paz social. La Declaración

¹³ **Ibid**, Pág, 25.

de Filadelfia, del año 1944 y cuyo contenido también forma parte de la Constitución de la OIT, declaró que “la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante” y subrayó que se trata de uno de los “principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización”.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, del año 1948, reconoce en el párrafo cuarto del Artículo 23, el derecho de constituir sindicatos y afiliarse a los mismos. En el marco de los instrumentos que vinculan a los estados miembros de la Organización de Naciones Unidas se reconoce el derecho de libertad sindical en el Artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; también en el Artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

La Organización Internacional del Trabajo, garantiza la protección de la libertad sindical de una forma más completa por medio del Convenio 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, del año 1948, cuyo objetivo esencial es proteger la autonomía e independencia de las organizaciones profesionales respecto a su creación, funcionamiento y disolución; y el Convenio 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, del año 1949, cuyo objetivo esencial es proteger a las organizaciones profesionales de la injerencia recíproca y promover la negociación colectiva, evitando que los trabajadores sean perjudicados por realizar actividades sindicales.

De acuerdo con la legislación nacional, el derecho de libertad sindical es garantizado por medio de la literal “q” del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de

Guatemala, el cual establece “Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. 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 de Trabajo.”

En ese orden de ideas, la legislación ordinaria desarrolla lo establecido en la Carta Magna, por medio del Código de Trabajo, que en el Artículo 211 regula lo siguiente: “El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases:

- a) Garantizará el ejercicio del derecho de libertad sindical;
- b) Tomará las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social;
- c) Mantendrá un servicio de asesoramiento jurídico gratuito para los trabajadores que deseen organizarse sindicalmente y divulgará las leyes de trabajo y previsión social en forma periódica;

d) Promoverá la consulta y cooperación con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores que gocen del derecho a la libertad sindical.”

El Decreto Número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, contiene la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores Del Estado, por lo que también desarrolla el derecho de libertad sindical, pero para los trabajadores de Estado.

3.3. Ejercicio de la libertad sindical

Es importante considerar que la libertad sindical tal y como está plasmada en la legislación antes relacionada, comprende tanto a trabajadores y a empleadores como sujetos susceptibles de aplicarla, sin embargo, ocurre un fenómeno especial al momento de ejercer la libertad sindical en Guatemala. Los empleadores o patronos no han ejercido su derecho de sindicalizarse tal y como lo permite el Código de Trabajo, sino aplican el derecho de asociación por medio de cámaras o asociaciones empresariales.

En consecuencia, la libertad sindical en Guatemala, es prácticamente un derecho de uso exclusivo por la clase trabajadora. La libertad sindical comprende varios aspectos de forma intrínseca como puede ser el respeto y viabilidad para que los trabajadores en pleno uso de sus facultades y derechos puedan manifestar su voluntad a través de los siguientes derechos:

3.3.1. Constitución de organizaciones sindicales

Es la manifestación de voluntad de un número determinado por la ley de trabajadores o patronos, por medio de la cual realizan una asociación de carácter permanente con el objeto de estudiar, mejorar y proteger sus intereses económicos y sociales. Previo iniciar el procedimiento administrativo para obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, la aprobación de los estatutos y la inscripción en el registro público de sindicatos, se deben realizar dos actos esenciales, los cuales deben hacerse constar de forma documental, siendo los siguientes:

a) Acta de constitución del sindicato

Es el documento autorizado por un notario, que contiene la descripción detallada de la realización de la asamblea general de constitución, en la cual, los miembros fundadores de la organización sindical manifiestan de forma expresa su voluntad de constituirse como sindicato; en la misma debe constar el procedimiento de elección del consejo consultivo y comité ejecutivo provisional, además la aprobación del proyecto de estatutos.

b) Proyecto de estatutos

Es el documento que contiene las disposiciones reglamentarias, que regirán las actividades del sindicato como persona jurídica. Los miembros de la organización



sindical definen por medio de una asamblea general el contenido de los estatutos, siendo este documento el que establecerá la organización interna del sindicato.

Procedimiento administrativo para constituir un sindicato

- a) Se presenta una solicitud por escrito ante la Dirección General de Trabajo, dentro del plazo de 20 días a partir de haberse realizado la asamblea constitutiva. La solicitud debe acompañar original y copia del acta constitutiva y de los estatutos firmados por los miembros del comité ejecutivo provisional. En el transcurso del plazo antes relacionado, debe darse aviso a la Inspección General de Trabajo sobre la constitución del sindicato, para que los trabajadores gocen de inamovilidad a partir de ese momento.
- b) El Director General de Trabajo examina el expediente, si cumple con los requisitos establecidos en la ley, dicta resolución favorable sobre el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción en el registro público de sindicatos. El trámite no debe exceder de 20 días hábiles y con previo visto bueno del despacho superior, se realiza la inscripción.
- c) Se publica un resumen de la resolución favorable en el Diario Oficial, de forma gratuita y en un plazo de 15 días a partir de haberse realizado la inscripción del sindicato.



d) La Dirección General de Trabajo devuelve a los representantes del sindicato, una transcripción del acuerdo ministerial que aprobó la inscripción del sindicato, así como una copia de cada documento que fuera presentado durante el trámite. Todos los documentos deberán ser firmados y sellados en cada folio por la autoridad administrativa y los originales se archivan.

3.3.2. Ingresar y permanecer en las organizaciones sindicales ya formadas

Este es un derecho derivado de la libertad sindical y comprende también la manifestación de la voluntad, ya que se requiere que el trabajador con interés en unirse a la organización, realice una acción expresando su intención. Sin embargo, la doctrina considera que este derecho tiene también un aspecto negativo, es decir, que la libertad sindical también comprende el derecho de los trabajadores de abstenerse a ingresar y el derecho de renunciar a las organizaciones sindicales. La legislación comprende este derecho en sentido positivo, pero realizando una interpretación extensiva de la ley, se puede determinar que el espíritu de las normas no pretende obligar al trabajador a ingresar y permanecer en los sindicatos. En ese orden de ideas, se considera que la manifestación de la voluntad en el marco de la libertad sindical tiene ambos aspectos, positivo y negativo.

3.3.3. Autonomía sindical

El movimiento sindical ha logrado la conquista de muchos derechos a base de una lucha constante y de esfuerzos realizados de generación en generación. La historia

muestra una trayectoria llena de oposición, tanto por los gobiernos como por los empleadores, la propia ley ha sido una limitante para el ejercicio de los derechos sindicales. La autonomía en el contexto de la libertad sindical implica el ejercicio de los derechos sindicales de forma libre, independiente y sin injerencia de los demás sujetos en las relaciones laborales. Esta libertad de acción debe comprenderse dentro del marco legal, pues la facultad para ejercer los derechos propios también implica el respeto a los derechos de otros individuos.

“Las limitaciones que impone la autoridad estatal son de carácter general pero ya en concreto la autonomía de las organizaciones se traduce en la libertad de organizarse interna y externamente, de crear su propia ley con los estatutos, de administrar sus bienes y de planificar su programación y ejecutarla, todo ello sin que intervengan ni las autoridades estatales ni patronos. Pero también la autonomía o libertad de las organizaciones sindicales tiene que ser responsable pues su acción no puede ser arbitraria y tienen que respetar los derechos de los demás en lo que las leyes lo reconozcan. En conclusión la libertad de las organizaciones sindicales debe desenvolverse dentro de la legalidad.”¹⁴

3.4. Clasificación legal de los sindicatos

El Código de Trabajo Decreto Número 1441, desarrolla en el título sexto todas las disposiciones legales referentes a los sindicatos, como su definición legal, los principios que los rigen, el procedimiento para constituirlos y su composición interna. Otro aspecto

¹⁴ Franco López. **Ob. Cit**, Pág. 109.

que se desarrolla en el mismo título es la clasificación legal de los sindicatos, esta tiene dos aspectos, por su naturaleza y por su composición.

3.4.1. Clasificación de sindicatos por su naturaleza

Los sindicatos son diferenciados desde el punto de vista de la naturaleza de su actividad, lo que pretende diferenciar si un sindicato se desarrolla dentro de un marco agrícola o ganadero y en contraposición si un sindicato se desarrolla en actividades que no son propias del campo. La razón por la cual se hace esta diferenciación se deriva de la situación que Guatemala es un país con alto índice de producción en la rama de la agricultura y ganadería, por lo tanto una gran cantidad de sindicatos pertenecen a ella.

a) Sindicato campesino

Son los que pertenecen a empresas del sector agrícola o ganadero, que desarrollan sus labores en el campo y que han sido constituidos por trabajadores campesinos. Debido a que Guatemala es un país con bastante producción agrícola y ganadera, el legislador consideró hacer la distinción de este tipo de sindicatos según su naturaleza.

b) Sindicato urbano

Son todos aquellos sindicatos formados por trabajadores de diferentes profesiones que pertenecen a las distintas ramas de la actividad económica, a excepción de las actividades agrícolas y ganaderas.

3.4.2. Clasificación de sindicatos por su composición

El Código de Trabajo establece la clasificación de los sindicatos desde la perspectiva de su composición, para ello se determinan tres tipos de organización sindical que son por gremio, por empresa y por actividad industrial. Cada una de estas formas de organización sindical se contempla para alcanzar determinados objetivos diferentes unos de otros, por lo tanto los trabajadores organizados deben definir de forma interna cual composición adoptará su sindicato, según las necesidades y características de la agrupación.

a) Sindicato gremial

En los sindicatos gremiales se agrupan los trabajadores que se dedican al mismo oficio o profesión, importando poco las empresas donde trabajan individualmente cada uno de sus miembros. Sus acciones se proyectan únicamente a la superación de las condiciones laborales del grueso de la población perteneciente al mismo gremio. Doctrinariamente se considera una sindicación de carácter horizontal, pues la lucha no se dirige a patronos determinados, por lo que en la actualidad son menos eficientes al incluir solo trabajadores especializados.

b) Sindicato de empresa

Es el sindicato formado por trabajadores de diferentes oficios o profesiones que realizan sus labores en la misma empresa o centro de producción, no se hace distinción para

poder ingresar a la organización. Sus acciones se desarrollan a nivel local, con la única intervención de sus dirigentes y afiliados, quienes asumen la tarea de defender los derechos de todos los trabajadores de la empresa. La actividad de estos sindicatos es en sentido vertical pues va dirigida a un solo patrono, se considera que genera una lucha aislada pues se desarrolla en un ambiente cerrado. Es importante señalar que esta forma de organización profesional es la más común en Guatemala, dadas las características del país ya que en la actividad económica predominan las empresas pequeñas, un factor determinante en el proceso de constitución de los sindicatos.

c) Sindicato de industria

Según la ley, el sindicato de industria es el que se constituye por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios en empresas de la misma industria. Este tipo de sindicato no se limita a un gremio o empresa, sino abarca ramas de producción que se dedican a la misma actividad industrial. Al atender sectores económicos completos promueve la unión nacional de la clase trabajadora, también constituye organizaciones sindicales fuertes capaces de hacer frente a las desventajas económicas de los trabajadores e intentar igualar la posición del sector empleador. Se puede decir que es el tipo de sindicato con mayor incidencia y el que mejor responde a las necesidades de los trabajadores.

El sindicato de industria fue introducido en el Código de Trabajo por medio del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, ya que reformó el Artículo 215, dejándolo tal y como se conoce actualmente. Sin embargo, el propio artículo que



adicionó esta nueva clase de organización sindical establece una limitante para su creación, tomando en cuenta la exigencia que deban concurrir al momento de su constitución la mitad más uno de los trabajadores de la misma actividad industrial.

La libertad sindical es un derecho reconocido de forma universal desde hace varias décadas, sin embargo, en países como Guatemala los cambios sociales han sido más lentos que en los países desarrollados, por tal razón el respeto al derecho de libertad sindical se ve afectado, motivo por el cual el Estado ha sido siempre foco de atención en las organizaciones internacionales, pues se denuncian multitud de violaciones a los derechos humanos y laborales. Una cultura de corrupción ha permitido que no se garanticen y respeten los derechos de las personas, pues esta permite que los sujetos realicen actos en beneficio propio, afectando con sus acciones a la comunidad que lo rodea. Los profesionales deben fomentar el cumplimiento de los derechos y exaltar los principios de justicia, igualdad y equidad en todas las relaciones sociales.



CAPÍTULO IV

4. Limitante que impide la conformación de sindicatos de industria por la imposibilidad de cumplir con lo establecido en el Artículo 215 del Código de Trabajo

El Artículo 215 del Código de Trabajo, regula las clases de sindicatos que pueden constituirse en Guatemala, entre ellos la literal "c" del Artículo relacionado, clasifica a los sindicatos de industria, estableciendo que estos están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria. Sin embargo, también se incluye un requisito adicional para su conformación, siendo que el sindicato debe constituirse con la mitad más uno de todos los trabajadores que se dedican a la misma actividad industrial.

La constitución del sindicato se realiza por medio de la celebración de la asamblea general, en la que los fundadores manifiestan expresamente su intención de constituir el sindicato, es decir, que todos los miembros dan su consentimiento de forma escrita en el acta constitutiva, identificándose por los medios legales y suscribiéndola también al finalizarla. La exigencia de tal requisito no presenta una limitante para constituir sindicatos gremiales o de empresa, pero en el caso de los sindicatos de industria es absurdo pretender constituir un sindicato teniendo que identificar a cientos o miles de personas, incluso si existiera el remoto caso hipotético en el que los propios trabajadores puedan determinar que están presentes la mitad más uno de todos los que laboran en la misma actividad industrial.

4.1. Requisito en cuanto a la cantidad de personas necesarias para constituir sindicatos

Es importante señalar que el número mínimo de trabajadores que se requieren para constituir sindicatos de empresas y gremiales, tiene su fundamento en el Artículo 216 del Código de Trabajo, el cual establece que se requiere al menos el consentimiento escrito de veinte trabajadores, al momento de realizarse la asamblea de constitución del sindicato. Caso completamente distinto ocurre con la cantidad de personas exigidas para formar un sindicato de industria.

“uno de los aspectos que más se cuestiona es que ha resultado siempre difícil en nuestro medio unir organizaciones profesionales por rama de industria dada la complejidad que esto puede dar para los trabajadores y sobre todo tomando en cuenta la exigencia de que para constituirlo deba concurrir por lo menos la mitad más uno del total de trabajadores y/o empresarios de la actividad industrial de que se trate. Por lo anterior aunque la intención es positiva seguramente habrá que esperar algún tiempo para que esta clase de organización pueda ser lo funcional que el espíritu de la ley persigue.”¹⁵

El Congreso de la República de Guatemala al clasificar los sindicatos de industria incluye un requisito que en realidad impide la conformación de los mismos, en virtud que ese requisito es imposible de verificarse, tanto para los trabajadores por el hecho de tener que realizarse una asamblea de constitución con cientos o miles de

¹⁵ Franco López. **Op. Cit**, Pág. 134.

trabajadores, como para la Dirección General de Trabajo, pues la propia dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social no cuenta con los datos o información para determinar cuántos trabajadores pertenecen a cada actividad industrial.

Cuando se hace referencia a una industria, se debe comprender que es una actividad económica industrial, lo que implica que en ella habrá una cantidad indeterminada de trabajadores, es decir, que cualquier censo que pudieran realizarse, incluso en el mejor de los casos de forma anual, no sería exacto, en virtud que cada día ingresan y egresan muchas personas de tales actividades. En consecuencia, nunca se podrá determinar cuál es la mitad más uno de los trabajadores de la misma actividad industrial, y mucho menos posible reunir en una asamblea de constitución a una cantidad demasiado elevada de trabajadores.

4.2. El sindicato de industria desde la perspectiva del derecho comparado

La importancia de incluir un estudio de derecho comparado, radica en la necesidad de comprobar el defecto que presenta la legislación guatemalteca respecto a los sindicatos de industria, por lo que se presentará legislación de cuatro diferentes países en materia de sindicatos de industria. La comparación consiste en las disposiciones legales donde se clasifica al sindicato de industria y donde se establece el requisito, en cuanto al número mínimo de trabajadores que pueden constituir la organización profesional.

“El derecho comparado es una disciplina que confronta las semejanzas y las diferencias de los diversos sistemas jurídicos vigentes en el mundo con el propósito de comprender

y mejorar el sistema jurídico de un determinado país.”¹⁶ “El derecho comparado obedece a que el ordenamiento jurídico difiere de un país a otro. Así, su estudio es necesario para apreciar tanto las diferencias y las semejanzas como los defectos y los aciertos de ese orden, esto con el fin de perfeccionar las instituciones de un país y, por ende, su sistema jurídico.”¹⁷

4.2.1. Guatemala

En el caso de la legislación nacional, el Artículo 215 literal “c” del Código de Trabajo, establece en su parte conducente lo siguiente: “De Industria, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad.” Es importante señalar que en el Artículo 215 del Código de Trabajo, se definen los tres tipos de sindicatos, sin embargo, solo para el sindicato de industria, el legislador no se limita a definir, sino incluye también un requisito adicional que se convierte en una limitación. Situación que no ocurre en el caso de otros países.

4.2.2. Colombia

En el caso de Colombia, la ley que regula lo relativo a materia de trabajo se denomina Código Sustantivo del Trabajo, que en el Artículo 356, el cual fue modificado por el

¹⁶ Sirvent Gutiérrez, Consuelo. **La aplicación del derecho comparado en investigación legislativa.** Pág. 1.

¹⁷ **Ibid.** Pág. 1.

Artículo 40 de la Ley 50 de 1990, establece la clasificación de los sindicatos que pueden constituirse, entre ellos: “b). De industria o por rama de actividad económica, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica;”

El Artículo 359, por su parte establece el número mínimo de trabajadores y empleadores necesarios para constituir cualquier tipo de sindicato, y en ese contexto regula lo siguiente: “Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a veinticinco (25) afiliados; y todo sindicato patronal no menos de cinco (5) {empleadores} independientes entre sí.” La legislación colombiana regula al sindicato de industria, el cual tiene el mismo objeto que el regulado en la legislación nacional, sin embargo, a diferencia de Guatemala, la cantidad de trabajadores necesarios para constituirlo es de veinticinco personas. Es importante señalar que esa cantidad es requerida para cualquier tipo de sindicato, lo que es un aspecto muy positivo para el sindicalismo en Colombia.

4.2.3. Venezuela

La Ley Orgánica del Trabajo, es el cuerpo normativo que regula lo relativo a los sindicatos en el caso de la República Bolivariana de Venezuela, y que en su Artículo 414 define a los sindicatos de industria de la siguiente forma: “Son sindicatos de industria los integrados por trabajadores que presten sus servicios a varios patronos de una misma rama industrial, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes.” Habiendo establecido en qué consiste el sindicato de industria, el Artículo 418 del

mismo cuerpo legal, se refiere al requisito consistente en el número mínimo de trabajadores necesarios para constituir cualquier tipo de sindicato:

“Cuarenta (40) o más trabajadores que ejerzan una misma profesión, oficio o trabajo, o profesiones, oficios o trabajos similares o conexos, o presten servicio en empresas de una misma rama industrial, comercial o de servicio, podrán constituir, según el caso, un sindicato profesional, de industria o sectorial, en la jurisdicción de una Inspectoría del Trabajo.” En el caso de Venezuela la cantidad requerida para formar sindicatos de industria es de cuarenta trabajadores, una cantidad más elevada, pero que al referirnos a una industria es aún razonable y factible.

4.2.4. México

Los Estados Unidos Mexicanos proclamaron la Ley Federal del Trabajo, que en su Artículo 360 establece la clasificación de los sindicatos de trabajadores: “III. Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;” En ese orden de ideas el Artículo 364 de la misma ley, desarrolla por su parte el número mínimo de trabajadores o empleadores necesarios para constituir cualquier tipo de sindicato: “Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patronos, por lo menos.

Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de

presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste.” La legislación mexicana se destaca por requerir la menor cantidad de trabajadores para formar un sindicato de industria, otro aspecto positivo es que esa cantidad requerida es la misma para todas las clases de sindicatos, sin hacerse una distinción entre los requisitos para cualquiera de las categorías.

4.2.5. Panamá

El Código de Trabajo de la República de Panamá, regula en el Artículo 342 que los sindicatos de trabajadores son: “Industriales, cuando están formados por personas de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan servicios en dos o más empresas de la misma clase;” En virtud de lo anterior el Artículo 344 establece el requisito para su constitución de la siguiente forma: “Los sindicatos de trabajadores o de profesionales podrán constituirse con un mínimo de cuarenta miembros. Los sindicatos de empleadores podrán constituirse con un mínimo de diez miembros, que sean totalmente independientes entre sí”.

Mediante la comparación de los diferentes ordenamientos jurídicos antes relacionados, es evidente que todos tienen dentro de las clases de sindicatos, al de industria, que consiste en la misma institución legal contemplada en la legislación guatemalteca, con el mismo objeto y características. Sin embargo, al realizar un análisis comparativo sobre el requisito específico de cuál es el número mínimo de trabajadores requerido para que proceda la constitución del sindicato de industria, el número varía en cada cuerpo legal, yendo desde veinte hasta los cuarenta trabajadores.

El proceso comparativo muestra una diferenciación en cuanto al número exacto de trabajadores que se requieren para conformar un sindicato de industria, pero todas las legislaciones relacionadas tienen en común, que han determinado expresamente una cantidad determinada y apegada a la lógica y realidad social. La legislación guatemalteca a diferencia de todas las anteriores, no solo establece un requisito indeterminable, sino al mismo tiempo lo convierte en un impedimento para el ejercicio de la libertad sindical en Guatemala.

4.3. Informe de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo

La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, es un órgano permanente de composición tripartita y un mecanismo esencial del sistema de control de la Organización Internacional del Trabajo, se encarga cada año, al análisis del informe publicado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. En seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas en la 104ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio del año 2015 se determinó en el caso de Guatemala, ciertos incumplimientos al Convenio 87 de la OIT, tal y como lo establece el informe en su parte conducente:

“Problemas de carácter legislativo

Artículos 2 y 3 del Convenio. La Comisión recuerda que desde hace muchos años pide al Gobierno que tome medidas para modificar las siguientes disposiciones legislativas:

El Artículo 215, c), del Código del Trabajo que prevé la necesidad de contar con la mitad más uno de los trabajadores de la actividad de que se trate para constituir sindicatos de industria;”¹⁸ En el mismo documento, partiendo de la información presentada por el Gobierno de Guatemala, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia realiza un análisis individual de los casos y concluye lo siguiente:

“Hace veinticinco años que se insta a Guatemala a modificar ciertas disposiciones del Código del Trabajo por ser contrarias al derecho fundamental a la libertad sindical, pero el Gobierno actual parece haber elegido el mismo camino que sus predecesores puesto que no ha modificado las siguientes disposiciones del Código del Trabajo: el Artículo 215, c) que exige la necesidad de contar con la mayoría absoluta de los trabajadores de la actividad de que se trate para constituir sindicatos de industria;”...¹⁹

Se puede apreciar por medio del estudio de las decisiones de los mecanismos de control de la Organización Internacional del Trabajo, que el estado de Guatemala tiene varios años de ser objeto de análisis en la Conferencia Internacional del Trabajo, pues a través de los años, diferentes organizaciones sindicales han hecho llegar múltiples quejas por medio de las cuales manifiestan el incumplimiento del Convenio 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, por parte del Estado. Es reconocido ante la OIT que Guatemala presenta un problema de carácter legislativo en cuanto el requisito establecido en el Artículo 215 literal c) del Código de Trabajo.

¹⁸ Comisión de aplicación de normas de la conferencia. **Conferencia internacional del trabajo, reunión 105°**. Pág. 86.

¹⁹ **Ibid.** Pág. 172.



4.4. Decisiones del Comité de Libertad Sindical

El Comité de Libertad Sindical es un organismo que depende del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, su función es intervenir en las quejas relacionadas con la libertad sindical, derivadas de las posibles violaciones de los Convenios Internacionales 87 y 98. Su importancia radica en la facultad que tiene para formular recomendaciones críticas a los gobiernos, cuando determina que la libertad sindical ha sido afectada. El Comité también realiza publicaciones anuales, por medio de las cuales determina sus decisiones sobre los casos que han sido sometidos a su conocimiento.

En el año 2006 publicó la quinta edición revisada de la Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, por medio de ese documento realiza una unificación de criterios sobre las decisiones tomadas, siendo el mismo, una especie de carpeta jurisprudencial. En la sección cuarta del documento relacionado, el Comité incluye las decisiones sobre “el derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir organizaciones sin autorización previa”, por lo que a continuación se citan algunas decisiones que tienen relación directa con el objeto de la presente investigación:

“276. Si bien es cierto que los fundadores de un sindicato deben respetar las formalidades previstas por la legislación, a su vez estas formalidades no deben, por su

naturaleza, poner trabas a la libre creación de las organizaciones.”²⁰ “279. Los requisitos prescritos por la ley para constituir un sindicato, no se deben aplicar de manera que impidan o retrasen la creación de organizaciones sindicales, y toda demora provocada por las autoridades en el registro de un sindicato constituye una violación del Artículo 2 del Convenio núm. 87.”²¹

“284. El establecimiento de un sindicato puede verse sometido a grandes dificultades, e incluso hacerse imposible, cuando la legislación fija en una cifra evidentemente exagerada el mínimo de miembros de un sindicato, como ocurre, por ejemplo, cuando estipula que los promotores de un sindicato de empresa deben ser 50 como mínimo.”²²

“285. El número mínimo de 30 trabajadores para la constitución de sindicatos sería admisible en los casos de sindicatos de industria, pero dicho número mínimo debería reducirse en el caso de los sindicatos de empresa, para no obstaculizar la creación de estas organizaciones, sobre todo cuando el país tiene una importantísima proporción de pequeñas empresas y la estructura sindical se basa en el sindicato de empresa.”²³

Es evidente que el Comité de Libertad Sindical, ha definido su criterio respecto a que ningún requisito para la conformación de sindicatos debe representar un impedimento y que la exigencia de un número de trabajadores demasiado elevado, constituye una violación al derecho de libertad sindical, tal y como ocurre en Guatemala.

²⁰ OIT, La libertad sindical. **Recopilación de decisiones y principios del comité de libertad sindical del consejo de administración.** Pág. 62.

²¹ **Ibid.** Pág. 63.

²² **Ibid.** Pág. 63

²³ **Ibid.** Pág. 64

4.5. Evaluación de la situación de los sindicatos de industria en Guatemala

La evaluación de la situación de los sindicatos de industria, debe realizarse a partir de la entrada en vigencia del Decreto Número 18-2001, del Congreso de la República de Guatemala, en virtud que por medio del mismo se reformó el Artículo 215 del Código de Trabajo. En ese orden de ideas, desde el año 2001 hasta el mes de mayo del año 2017, se han inscrito en la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, un total de novecientos noventa y dos sindicatos, los cuales se distribuyen en cuatrocientos quince sindicatos de empresa, equivalentes al cuarenta y dos por ciento; quinientos setenta y siete sindicatos gremiales, que equivalen al cincuenta y ocho por ciento, en consecuencia, no se ha inscrito ningún sindicato de industria. En casi dieciséis años de vigencia, no se ha logrado inscribir ni un solo sindicato de industria en Guatemala. Respecto a los datos relacionados puede consultarse una gráfica en la sección de anexo.

Derivado del análisis estadístico, se puede verificar la radical diferencia entre la cantidad de sindicatos de empresa y gremiales inscritos, respecto a los sindicatos de industria. El sindicato de industria en Guatemala, es prácticamente inexistente, en virtud que el requisito de estar representada la mitad más uno de los trabajadores de la misma actividad industrial, para que proceda la constitución de un sindicato de industria, es en realidad un impedimento, una limitación para el ejercicio de la libertad sindical.

4.6. Propuesta de reforma del Artículo 215 literal “c” del Código de Trabajo

Es indispensable que el Estado de Guatemala modifique la cantidad de trabajadores necesarios para constituir un sindicato de industria, estableciendo una cantidad determinada, para que sea posible la conformación de esa institución del derecho colectivo de trabajo.

La legislación actual constituye una limitación que en el contexto de los principios fundamentales de la libertad sindical, es una violación a los derechos de los trabajadores y a los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, los cuales han sido ratificados por Guatemala, en consecuencia deben respetarse y cumplirse para la obtención del bien común. En ese orden de ideas, propongo que la literal “c” del Artículo 215 del Código de Trabajo sea modificado de la siguiente forma:

“De industria, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y cuando están formados por patronos de la misma actividad industrial. Para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento por escrito de un mínimo de cuarenta trabajadores y para formar uno de patronos se necesita un mínimo de cinco patronos.”

La solución que propongo para resolver el problema, es que por medio de la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales de Trabajo, la cual es un órgano integrado por representantes del sector empleador, trabajador y del gobierno, que se reúne en el

Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se realicen las consultas necesarias para proponer una reforma del requisito para constituir sindicatos de industria. Habiendo consensuado una propuesta de reforma al Código de Trabajo, se traslade a la comisión de trabajo del Congreso de la República de Guatemala, para el respectivo proceso legislativo.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Se demostró que existe una limitante que impide la conformación de sindicatos de industria por la imposibilidad de cumplir con lo establecido en el Artículo 215 del Código de Trabajo, en virtud de un análisis de derecho comparado se contrastó la legislación de Colombia, Venezuela, Panamá y México, respecto al requisito para constituir sindicatos de industria, concluyendo que en los países relacionados es factible organizarse por actividad industrial. El Informe de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo, expone que el Estado de Guatemala es objeto de procesos de revisión, por considerar que los problemas de carácter legislativo violan los principios fundamentales de la libertad sindical.

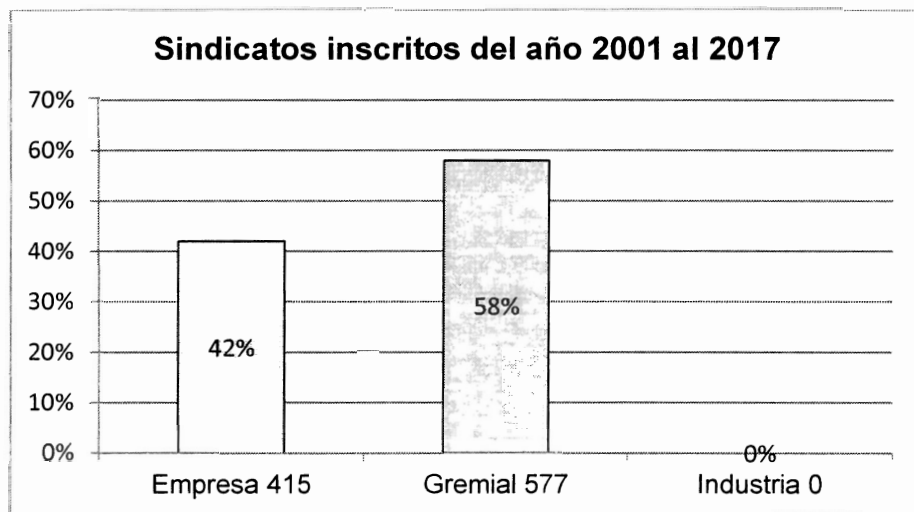
El Comité de Libertad Sindical estableció que la exigencia de un número de trabajadores demasiado elevado para formar un sindicato constituye un impedimento para el ejercicio de la libertad sindical. Los datos estadísticos proporcionados por la Dirección General de Trabajo, demuestran que desde la vigencia del Decreto Número 18-2001 del Congreso de la República, no se ha inscrito ni un solo sindicato de industria, siendo este tipo de sindicato inexistente en la práctica. La solución sugerida consiste en que la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales de Trabajo, mediante un consenso realice una propuesta de reforma al Artículo 215 del Código de Trabajo, y que por medio de la comisión de trabajo del Congreso de la República de Guatemala se presente al pleno, para el respectivo proceso de legislativo.

ANEXO

Sindicatos inscritos del año 2001 al 2017

Según información del Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo, dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, encargada del registro público de sindicatos, desde el año 2001 hasta el mes de mayo del año 2017, se han inscrito novecientas noventa y dos organizaciones sindicales.

- Sindicatos gremiales 577, equivalentes al 58% de organizaciones inscritas.
- Sindicatos de empresa 415, equivalentes al 42% de organizaciones inscritas.
- Sindicatos de industria 0.



Fuente: Dirección General de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Mayo del 2017.

BIBLIOGRAFÍA

- BARAJAS, Santiago. **El estudio del derecho del trabajo**. Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, 1985.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1982.
- CABANELLLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1980.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral. Doctrina y legislación iberoamericana**. Argentina. Ed. Heliasta, 1989.
- CARPISO, Jorge. **Derecho administrativo del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1993.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo II**. Guatemala: Ed. Impresos S.A., 2002.
- ERMIDA URIARTE, Oscar. **La protección contra los actos antisindicales**. Montevideo: (s.e.), 1987.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2006.
- NEVZALI, Mario. **El derecho del trabajo, su aplicación y sus tendencias**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astred, 1983.
- OIT. **Comisión de aplicación de normas de la conferencia. Conferencia internacional del trabajo reunión 105º**. Ginebra, Suiza: Edición Electrónica, 2016.



OIT. **La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del comité de libertad sindical del consejo de administración.** Ginebra Suiza: Edición Electrónica, 2006.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Guatemala: Datascan S. A. Primera Edición Electrónica, 1999.

SIRVENT GUTIÉRREZ, Consuelo. **La aplicación del derecho comparado en investigación legislativa.** México: Edición Electrónica, 2007.

Legislación:

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

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

Ley del Organismo Ejecutivo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 114-97, 1997.

Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Organización Internacional de Trabajo (OIT), 1948.

Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Organización Internacional de Trabajo (OIT), 1949.

Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Presidente de la República, Acuerdo Gubernativo 242-2003, 2003.

Las Funciones Sustantivas, Administrativas, de Apoyo Técnico y Coordinación a las Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Acuerdo Ministerial Número 284 A-2012.