

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

**EL MOVIMIENTO SINDICAL PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE VIDA DE LOS
TRABAJADORES Y FORTALECER LA JUSTICIA SOCIAL EN GUATEMALA**

REMY ARTURO SINAY GUDIEL

GUATEMALA, FEBRERO DE 2018

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

**EL MOVIMIENTO SINDICAL PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE VIDA DE LOS
TRABAJADORES Y FORTALECER LA JUSTICIA SOCIAL EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

REMY ARTURO SINAY GUDIEL

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, febrero de 2018

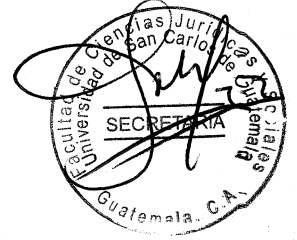
**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

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

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).



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



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

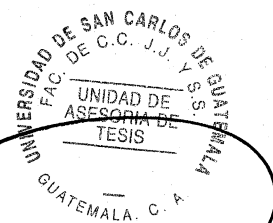
Atentamente pase al (a) Profesional, OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
REMY ARTURO SINAY GUDIEL, con carné 200843951,
 intitulado INCIDENCIA DEL MOVIMIENTO SOLIDARIDAD COMO OPCIÓN PARA LA ELECCIÓN DE DIRIGENTES
SINDICALES EN GUATEMALA.

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 02 / 08 / 2017.

Asesor(a)
 (Firma y Sello)

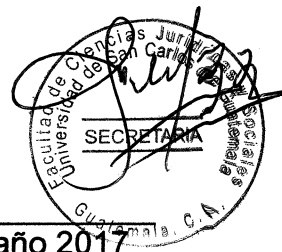
LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ
 ABOGADO Y NOTARIO

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala



Lic. Otto Rene Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3805



Guatemala, 25 de septiembre del año 2017

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

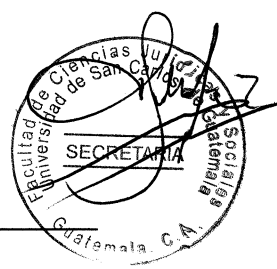


Licenciado Orellana Martínez:

Le informo que de conformidad con el nombramiento emitido por el despacho a su cargo de fecha veintisiete de julio del año dos mil diecisiete, procedí a la asesoría del trabajo de tesis del bachiller Remy Arturo Sinay Gudiel, que se denomina: **“INCIDENCIA DEL MOVIMIENTO SOLIDARIDAD COMO OPCIÓN PARA LA ELECCIÓN DE DIRIGENTES SINDICALES EN GUATEMALA”**. Después de la asesoría encomendada, le doy a conocer lo siguiente:

1. El contenido de la tesis es científico y técnico, además el ponente utilizó la legislación y doctrina acordes, redactando la misma de forma adecuada, empleando un lenguaje apropiado y se desarrollaron de manera sucesiva los distintos pasos correspondientes al proceso investigativo.
2. Los métodos que se emplearon fueron: analítico, con el que se señaló el sindicalismo; el sintético, indicó sus características; el inductivo, dio a conocer su importancia, y el deductivo, estableció las relaciones laborales en el país. Se utilizaron las siguientes técnicas de investigación: fichas bibliográficas y documental, las cuales fueron de utilidad para la recolección de la información actual y suficiente para el desarrollo de la tesis.
3. La redacción utilizada es la adecuada. Además, los objetivos determinaron la importancia de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. La hipótesis formulada fue comprobada, dando a conocer los fundamentos jurídicos que informan el sindicalismo en Guatemala. El tema de la tesis es una contribución científica y de útil consulta tanto para profesionales como para estudiantes, en donde el ponente señala un amplio contenido relacionado con el tema.
4. En relación a la conclusión discursiva, la misma se redactó de manera clara y sencilla. Se empleó la bibliografía adecuada y de actualidad. Al sustentante le sugerí diversas enmiendas a su introducción y capítulos, encontrándose conforme en su realización, siempre bajo el respeto de su posición ideológica. Se modificó el título de la tesis quedando de la siguiente manera: **“EL MOVIMIENTO SINDICAL PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE VIDA DE LOS TRABAJADORES Y FORTALECER LA JUSTICIA SOCIAL EN GUATEMALA”**. Se hace la aclaración que entre el sustentante y el asesor no existe parentesco alguno de los grados de ley.

Lic. Otto Rene Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado 3805



La tesis que se desarrolló por el sustentante efectivamente cumple con los requisitos que establece 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 emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.


Lic. Otto Rene Arenas Hernández
Asesor de Tesis
Colegiado 3,805

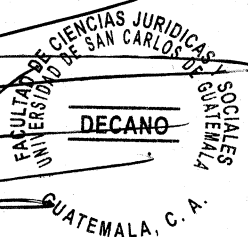
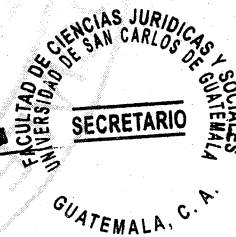
LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

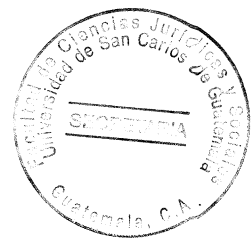


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 09 de noviembre de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante REMY ARTURO SINAY GUDIEL, titulado EL MOVIMIENTO SINDICAL PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DE VIDA DE LOS TRABAJADORES Y FORTALECER LA JUSTICIA SOCIAL EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por permitirme la vida, la sabiduría y la perseverancia para llegar a este momento trascendental en mi vida, mi fe y mi amor sean para ti siempre.

A MI MADRE:

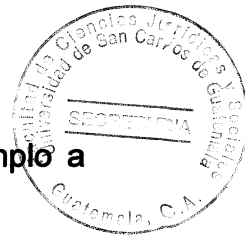
Odilia Elizet Gudiel Rosales, ser tu hijo es una bendición y un gran privilegio, digna eres de toda mi admiración y respeto; a ti te debo la existencia y este logro te lo dedico especialmente a ti, gracias por ese inmenso amor por siempre estar a mi lado y no dejarme solo en este camino.

A MI PADRE:

Manuel Sinay Cornejo, por ser ese ejemplo de perseverancia y demostrarme con sus consejos y ejemplos que cuando se quiere se puede lograr lo que uno se propone.

A MIS HERMANOS:

Manuel Leopoldo Sinay Gudiel, Jackelyn Corina Sinay Gudiel y Teresa Eurakis Del Cid, gracias por su amor y cariño al guiarme y aconsejarme en todo momento, contando con



su apoyo, son lo mejor y un gran ejemplo a seguir en mí vida.

A MIS SOBRINOS:

Manuel Alejandro Sinay Del Cid y María Jesús Sinay Del Cid, los quiero mucho y mi más grande sueño es verlos triunfar en la vida, porque todo lo que se hace de la mano de Dios es posible alcanzar.

A MI TÍA:

María Elizabeth Sinay Cornejo, por el apoyo que me has brindado y seguir ese ejemplo de responsabilidad, dedicación y perseverancia.

A MIS AMIGOS:

Por todos los momentos compartidos.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, gracias.



PRESENTACIÓN

La tesis que se presenta se titula el movimiento sindical para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y fortalecer la justicia social en Guatemala. Con la misma, se estableció la importancia del reconocimiento estatal al movimiento sindical, debido a que tiene una fuerza vital en la urdimbre de justicia del país. La naturaleza jurídica de la tesis es pública y se enmarca dentro de las investigaciones de carácter cualitativo. El ámbito geográfico ocupó la ciudad capital de la República de Guatemala; y el ámbito temporal, los años 2012-2016.

La finalidad fundamental de los sindicatos es la de representación de sus afiliados y de protección y resguardo de los trabajadores, quienes desarrollan actividades que les reportan ingresos, siempre que estas se encuentren contempladas en los estatutos, que no estén prohibidas por la ley, y que el producto de esas actividades sea destinado a fines sindicales.

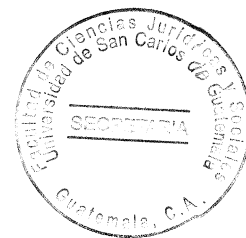
El objeto de la tesis dio a conocer que la repercusión del movimiento sindical ha sido tal en la vida comunitaria, que de ese fenómeno social y económico se han ocupado grandes doctrinarios, haciendo de él, una institución medular para el funcionamiento armónico del Estado de derecho que en la actualidad se conoce. Los sujetos en estudio fueron los trabajadores sindicalistas. El aporte académico de la tesis estableció lo fundamental del movimiento sindical en el país para que se mejoren las condiciones de vida de los trabajadores en base a la justicia social.

HIPÓTESIS



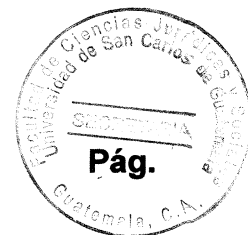
El movimiento sindical permite el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y el fortalecimiento de la justicia social en Guatemala, debido a que permite eliminar la desigualdad social y el desequilibrio entre los recursos y bienes de los que disfrutaban los dueños de los medios de producción, en relación a los que disfrutaban los trabajadores.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



La hipótesis formulada al tema el movimiento sindical para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y fortalecer la justicia social en Guatemala se comprobó, señalando que mediante el mismo los seres humanos cuentan con el resguardo necesario de sus derechos y funcionan en un colectivo con una mayor fuerza que les permite reclamar aquello que consideran es justo.

Durante el desarrollo del trabajo de tesis que se presenta fueron empleados los métodos analítico, descriptivo, inductivo, sintético y deductivo, así como también las técnicas documental y bibliográfica.



ÍNDICE

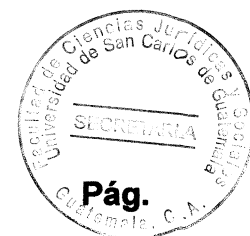
Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo del trabajo.....	1
1.1. Conceptualización.....	1
1.2. Naturaleza jurídica.....	3
1.3. Contenido.....	4
1.4. Finalidades.....	5
1.5. Instituciones.....	7
1.6. Derecho de reunión y asociación.....	10

CAPÍTULO II

2. Justicia social.....	13
2.1. Origen y evolución del concepto.....	13
2.2. Importancia de la justicia social.....	14
2.3. División clásica de la justicia.....	15
2.4. Conformación del concepto.....	18
2.5. Principios de la justicia social.....	20



CAPÍTULO III

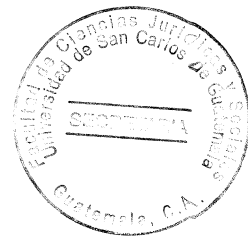
3. Los sindicatos.....	25
3.1. Conceptualización.....	26
3.2. Clasificación.....	26
3.3. Principios rectores.....	29
3.4. Inamovilidad.....	31
3.5. Defensa y desarrollo del sindicalismo.....	32
3.6. Integrantes de un sindicato.....	33
3.7. Penas imponibles a los sindicatos.....	35
3.8. Actividades de los sindicatos.....	38
3.9. Requisitos para constituir un sindicato.....	40
3.10. Trámite de reconocimiento del sindicato.....	42
3.11. Registro público.....	43
3.12. Órganos del sindicato.....	45
3.13. Fusión, federación y confederación de los sindicatos.....	51

CAPÍTULO IV

4. El movimiento sindical para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y fortalecer la justicia social.....	55
4.1. Formas de libertad.....	55
4.2. Sujetos.....	57
4.3. Constitución de organizaciones sindicales.....	59



4.4. Formas de sindicación.....	59
4.5. Derechos de las organizaciones sindicales.....	65
4.6. Estudio del movimiento sindical para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y fortalecer la justicia social en Guatemala.....	70
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	77
BIBLIOGRAFÍA.....	79



INTRODUCCIÓN

El tema fue elegido para dar a conocer la importancia del movimiento sindical para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y fortalecer la justicia social en Guatemala. Con el transcurrir del tiempo, el esfuerzo de los trabajadores se ha ido acoplando a los complejos sistemas de producción, siendo un elemento de importancia en unos y otros, manteniendo íntegra la capacidad de influencia en la tranquilidad del discurrir social o del ejercicio de acciones encaminadas a su desestabilización.

De esa constante medición de fuerzas entre el capital y el trabajo, han aparecido distintos mecanismos de defensa perfeccionados por los detentadores de los medios de producción y enfocados a que no se permitan cambios en su posición dominante. Ese proceder ha sido generador de una acción, que de inmediato ha sido productora de una reacción referente a la identificación de los intereses comunes por parte de los grupos de trabajadores. Los mismos, no encuentran otra actitud distinta a unirse y crear de esta manera, formando incipientes asociaciones para la búsqueda de fórmulas que propicien cambios de comportamiento en los patronos y permitan el diseño de barreras de protección que los defiendan de los excesos y abusos patronales.

Los objetivos dieron a conocer que la relación trabajo-capital es de donde surge el sindicalismo, entendido el mismo como la defensa que se ve obligada a responder contra las arbitrariedades iniciales en que incurrieron los dueños del capital y de los medios, para quienes ha sido difícil aceptar que en la medida en que exista una remuneración digna y un mínimo respeto a la condición humana se logrará alcanzar un clima de paz adecuado y de justicia social en Guatemala. El sindicato es una organización nacida de la lucha de los obreros enfrentándose a la explotación de los patronos en el lugar donde trabajan, siendo la producción capitalista siempre una donde los burgueses explotan a los obreros. Frente a esa explotación, los obreros no siempre se han quedado pasivos. Es una organización para enfrentarse a la dominación y la explotación de los patronos en el mismo lugar de producción. Como organización, el sindicato es un grupo formado de obreros que trabajan en el mismo lugar y que se asocian para enfrentar al explotador.

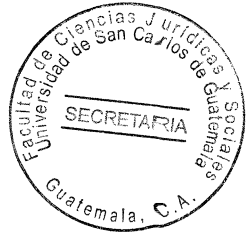


Son instrumentos de incorporación de los trabajadores en la lucha por la defensa de sus intereses y por la elevación de sus condiciones de vida, al tiempo que ayudan a la formación de una clase obrera debidamente organizada.

La hipótesis se comprobó indicando que el movimiento sindical es coadyuvante para el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y fortalece la justicia social. Esas luchas reivindicativas van desde el aumento de salarios, pasando por las demandas de reducción de la jornada laboral, hasta la participación de las ganancias y ello es el punto de partida para que la clase obrera asuma su papel protagónico en la lucha por la liberación y llegue a un determinado grado de autonomía y participación, logrando una percepción directa de su valor, especialmente en la lucha de las organizaciones sindicales. El movimiento sindical busca la representación de sus afiliados en las distintas instancias de la negociación colectiva, suscribiendo los instrumentos colectivos de trabajo que sean correspondientes, velando por su cumplimiento y haciendo efectivos los derechos que de ellos nazcan.

Los capítulos desarrollados fueron: en el primer capítulo, se indica el derecho colectivo del trabajo; en el segundo capítulo, se establece la justicia social; en el tercer capítulo, se estudia a los sindicatos; y en el cuarto capítulo, analiza el movimiento sindical para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y fortalecer la justicia social en Guatemala. La metodología empleada para el desarrollo de la tesis fue la siguiente: se utilizó el método analítico, sintético, inductivo, deductivo y descriptivo. También, se emplearon las técnicas documental y bibliográfica.

El movimiento sindical busca la representación de los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados, no siendo necesario el requerimiento de los trabajadores afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo cuando se reclamen las infracciones legales que afecten a la generalidad de sus socios.



CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo del trabajo

La terminología derecho colectivo del trabajo ha sido creada en contraposición con el derecho individual de trabajo, siendo esa dualidad, una particularidad característica de la disciplina jurídica en estudio, la cual se origina de la diferencia que existe entre el tipo de relaciones obrero-patronales que se presentan y pueden darse entre los trabajadores que estén sindicalizados y un patrón o patronos que derivan de las relaciones colectivas de trabajo, o bien entre un trabajador y un patrón en cuanto a las relaciones individuales de trabajo.

El fundamento del derecho colectivo del trabajo es el derecho de coalición y consiste en la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes. La sencilla coalición o unión de los trabajadores, al no ser permitida la suspensión colectiva de labores, sería únicamente un derecho ilusorio, debido a que se encontraría bajo la reducción del simple derecho de petición ante el patrono.

1.1. Conceptualización

Derecho colectivo del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores no de manera individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales.



“El derecho colectivo del trabajo es un derecho que hace referencia de manera exclusiva a los grupos sociales, de trabajadores o patronos y tiene como objetivo asegurar la defensa de los derechos laborales de grupos de obreros”.¹

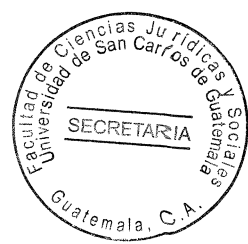
Es constitutivo de un medio para alcanzar el equilibrio entre los trabajadores y patronos, eliminando la inferioridad de estos últimos, derivada de su carencia de capital, logrando con ello, colocar en una situación de igualdad la concertación de las condiciones de trabajo.

Se encarga de la aceptación de la licitud del trabajo de los medios de acción directa y procura la solución pacífica entre los trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos, y por ende, de la consecución de un Estado de paz laboral.

El derecho colectivo del trabajo reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho por la vía de los convenios colectivos del trabajo, representando una garantía de libertad. En el mismo, se presenta la existencia de la teoría de la unidad indisoluble que sostiene la fusión al derecho en tres instituciones que son: el sindicato, la negociación colectiva y la huelga.

La inexistencia de cualquiera de esas instituciones trae como resultado que el derecho colectivo del trabajo deje de existir, debido a que son las tres directrices de imputación normativa.

¹ Bocaletti Martínez, María Gabriela. **Tratado de derecho colectivo del trabajo**. Pág. 50.



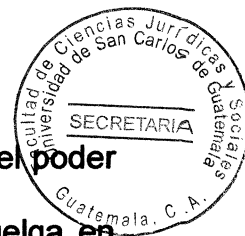
1.2. Naturaleza jurídica

“El derecho colectivo laboral configura la facultad que tienen los trabajadores y patronos para organizarse e intervenir como grupos para la efectiva solución de los problemas económicos y sociales que derivan de los contratos laborales. En relación a ello, la naturaleza jurídica del estatuto es doble, debido a que consiste en un derecho frente al Estado; y también del empresario, siendo por dichos caracteres que el derecho colectivo del trabajo es de naturaleza pública”.²

Para dar a conocer lo referente a que el derecho colectivo del trabajo es un derecho que se encuentra frente al Estado, cabe hacer mención de la Constitución Política de la República de Guatemala es la encargada de asegurarle a los seres humanos las libertades individuales de coalición, asociación profesional y huelga frente al Estado, o sea que las mismas son constitutivas de garantías esenciales que cada hombre en particular puede oponer frente al Estado

En relación a ello, la Constitución Política de la República de Guatemala se encarga de garantizar la libertad de coalición de los trabajadores frente al Estado. Los trabajadores o los empresarios se pueden asociar para la defensa de sus intereses, sin que pueda intervenir el Estado en dicha unión o intervención en su régimen interior. Las correspondientes asociaciones de patronos y de trabajadores se encuentran en aptitud de celebrar pactos colectivos para la reglamentación de las relaciones entre sus

² Méndez Esquivel, Nancy Alejandra. **Estudios de derecho colectivo laboral**. Pág. 59.



integrantes y el Estado se encuentra bajo la obligación de respeto. Por último, el poder público se encuentra también bajo la obligación de proteger el derecho de huelga en beneficio de los trabajadores.

Como fundamento de lo anotado, se puede apreciar que el derecho colectivo del trabajo concede a los trabajadores y patronos un ámbito de libertad estatal. Además, cabe indicar que es perteneciente a las garantías individuales del derecho constitucional.

El derecho en estudio es un derecho frente al empresario, debido a que es el derecho de una clase trabajadora frente al patrono, siendo esa posición consecuencia de que las fuerzas económicas no buscan ser absorbidas por el Estado, pero sí se tienen que organizar para la defensa de sus intereses recíprocos, debido a que serían víctimas del empleador y para ello necesitan organizarse y reclamar un derecho que es justamente el derecho colectivo del trabajo.

1.3. Contenido

El derecho colectivo del trabajo establece normas jurídicas relacionadas con:

- a) La libertad de asociación profesional.
- b) Los convenios colectivos.

c) Los conflictos colectivos de trabajo.

d) La conciliación y el arbitraje.

1.4. Finalidades

Tiene como finalidad suprema a la persona del trabajador y concuerda con todo ordenamiento jurídico que tiene por finalidad última al ser humano, pero toma en consideración al hombre en un ángulo especial, debido a que se desarrolla con su trabajo. El hombre que trabaja cumple una función social y tiene derecho a recibir a cambio de su trabajo los medios que le permitan la conducción a una existencia digna.

Lo anotado, es constitutivo de un nuevo humanismo legal, siendo la base del hombre que labora y su finalidad permite el libre desarrollo de la persona humana. Por ello, puede afirmarse que el derecho colectivo del trabajo consiste en un medio para la realización del derecho del trabajo. Para lograr dichas finalidades, el derecho colectivo del trabajo influye en la sociedad y en el Estado, tanto de manera inmediata como mediata.

a) Las finalidades inmediatas del derecho colectivo del trabajo son las que a continuación se indican:

a.1.) Unión de los trabajadores: en la asociación profesional para asegurar la igualdad entre trabajadores y patronos. Dicha finalidad es tendiente a la democratización del



derecho y la vida social al intentar igualar la posición de los trabajadores con la del patrono.

- a.2.) Mejoramiento actual de las condiciones de vida de los trabajadores: lo cual se logra mediante la contratación colectiva. El derecho colectivo del trabajo consiste en un estatuto dinámico y tiene que reflejar los cambios de las condiciones económicas de la sociedad.
- a.3.) Rige íntegramente el derecho individual del trabajo: busca obtener el máximo de beneficios para los trabajadores, para garantizar la realidad efectiva del principio de igualdad de sueldos y la reglamentación de las condiciones de prestación de servicios. Todo ello, se logra conseguir mediante el fuero de atracción que posee la negociación colectiva que obliga a adecuar toda la contratación individual existente y futura en el centro de trabajo, según lo dispuesto en los instrumentos de normación colectiva.
- a.4.) Creación de un nuevo principio de estructuración del Estado: mediante la integración de órganos paritarios en donde se encuentren representados patronos y trabajadores, para la resolución de las controversias de manera directa y sin intervención del Estado.
- b) Las finalidades mediatas del derecho colectivo del trabajo son las que a continuación se indican:



b.1.) La organización de los trabajadores crea una solidaridad gremial y es una fuente unificadora: la unión sindical la obtienen los trabajadores en relación a sus intereses que se constituye en la base necesaria de su actividad política. “En una auténtica democracia, el principio de elección mayoritaria dará oportunidades a los trabajadores para nombrar representantes legítimos ante las asambleas legislativas y la misma organización de los trabajadores y su conciencia de unidad determinará una fuerte corriente de opinión pública que puede influir en la vida de los regímenes democráticos”.³

b.2.) Búsqueda de un Estado democrático: con fundamento en la finalidad del siglo pasado las grandes centrales obreras postulan la reforma necesaria del Estado, pudiendo pensar en una transformación política que cambiaría el sistema de representación mayoritaria, por un sistema de representación profesional y por una modificación para el aseguramiento de una mejor distribución de la riqueza.

1.5. Instituciones

La relación de patronos y trabajadores se regula mediante la voluntad de los mismos, plasmada en un contrato o bien por acuerdo verbal. De esa manera, existen contratos individuales de trabajo en los que participan los sujetos de derecho laboral que son patrón y trabajador, como entidades individuales; y además, contratos colectivos de trabajo, en los que patronos y trabajadores fijan las reglas que normarán sus relaciones laborales,

³ Castillo Reynoso, Manuel Alfredo. **Derecho de asociación colectiva.** Pág. 23.



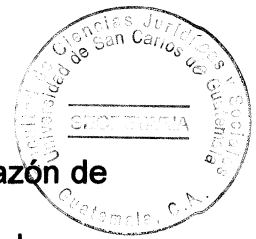
con la variante que en estos contratos participan uno o varios patrones y uno o varios sindicatos de trabajadores.

- a) Contrato colectivo: es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, con la finalidad de establecer las condiciones de acuerdo a las cuales se tiene que prestar el trabajo en una o varias empresas o establecimientos.

Es el documento en el que los trabajadores y patronos se encargan de la determinación de manera libre de las condiciones de trabajo que se van a encontrar vigentes durante un determinado tiempo, tomando en consideración los mínimos que regula la legislación laboral. Mediante el contrato colectivo es posible la materialización de justicia social.

El contrato colectivo de trabajo puede nacer por la vía ordinaria, o bien por el camino de la huelga, siempre que el sindicato tenga o no mayoría de los trabajadores de una empresa. Su naturaleza jurídica al igual que todo tipo de acuerdo de voluntades que regule el derecho, cuenta con naturaleza jurídica, habiéndose realizado intentos de concebirlo como un mandato, como contrato innominado.

“Debido a los principios que rigen el derecho y que el derecho laboral tiene como finalidad resolver problemas sociales que aparecen en la relación entre los factores del capital y trabajo, el contrato colectivo consiste en un instrumento jurídico que



en forma de convenio busca el equilibrio entre las partes, siendo ello la razón de obligatoriedad para el patrón. El contrato de trabajo es indefinido en caso de que no se haya establecido un término y durará en tanto perduren las causas y razones que le dieron origen”.⁴

- b) Contrato ley: las características y particularidades del contrato colectivo de trabajo son fundamentales, así como su acción comparativa entre uno y otro se tiene que determinar por sus puntos coincidentes y divergentes.

El contrato ley consiste en el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con la finalidad de establecer las condiciones de acuerdo a las cuales se tiene que prestar el trabajo en una rama determinada de la industria, y se tiene que declarar obligatorio en una o varias entidades federativas, así como en zonas económicas que abarquen una o varias entidades federativas.

En los mismos, se pueden celebrar para industrias de jurisdicción federal o local y pueden solicitar su celebración los sindicatos que representan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos de una rama de la industria en una o varias entidades federativas y en una o más zonas económicas, que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional correspondiente.

⁴ **Ibid.** Pág. 66.



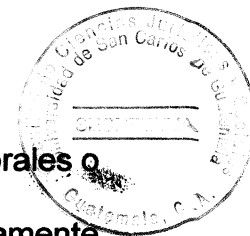
- c) **Coalición:** la legislación reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patronos y consiste en el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores y de patronos para la defensa de sus intereses comunes.
- d) **Reglamento de trabajo:** se entiende por reglamento interior de trabajo al conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patronos en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento. No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

1.6. Derecho de reunión y asociación

Estos dos tipos de derechos tienen su fundamento en la Constitución Política de la República de Guatemala dentro de las denominadas garantías individuales o derechos fundamentales.

No se puede coartar el derecho de asociarse o reunirse de manera específica con cualquier objeto lícito, pero únicamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país.

“El derecho de reunión implica la libertad de todos los habitantes de la República, para poder congregarse con otros con cualquier finalidad y objeto, siempre que dicha reunión sea de carácter pacífico y tenga un objeto lícito. Si se trata de reuniones de carácter



político, o sea, que tengan relación directa con la celebración de campañas electorales o con la emisión de los sufragios o en general con los procesos electorales, únicamente podrán participar los guatemaltecos".⁵

El derecho de reunión surge como un derecho autónomo intermedio entre los derechos de libertad de expresión y de asociación, que mantiene en la actualidad una íntima conexión doctrinal con ellos, que bien puede decirse, en una primera aproximación al tema, que el derecho de reunión consiste en una manifestación colectiva de la libertad de expresión manifestada mediante una asociación transitoria, siendo concebido por la doctrina científica como un derecho individual en relación a sus titulares y colectivos que se presenten.

El mismo, tiene que ser compatible con otro tipo de derechos, para efectos del lugar en que puedan ser realizadas las reuniones, debido a que se tiene que hacer la distinción de las que se llevan a cabo en lugares públicos y las que se realizan dentro de propiedades privadas.

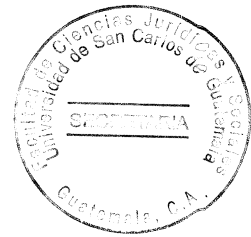
En relación a la libertad de asociación, se tiene que señalar que es referente a la libertad de todos los habitantes por sí mismos o con otras personas, entidades, que tengan personalidad jurídica distinta de la de sus integrantes, o sea, se trata de poder constituir el centro de imputación de los derechos y obligaciones con la finalidad de que sus integrantes libremente determinen siempre que sea lícito.

⁵ Cáceres Santillana, Josué Esteban. **El trabajo y las fuerzas de producción**. Pág. 11.



Este tipo de libertad tiene un papel esencial en la conformación de las democracias modernas, debido a que se encarga de expresar la posibilidad de constituir agregados interpersonales de intereses, que tengan reconocida una personalidad jurídica. La participación asociativa se encarga de incrementar el sentimiento cívico de la ciudadanía, permitiéndoles incidir de manera directa en las decisiones de importancia de su comunidad y reforzar los vínculos familiares.

La participación asociativa consiste en una de las formas más importantes de creación de lo que se denomina capital social. Ambos tipos de libertades y derechos fundamentales son esenciales para el derecho colectivo del trabajo, debido a que permiten la conformación y adecuado funcionamiento de las diversas maneras de reunión y asociación que regula ese tipo de norma jurídica positiva.



CAPÍTULO II

2. Justicia social

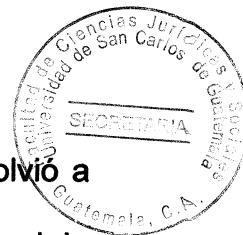
La justicia es una virtud fundamental de la que no puede prescindir el orden social y la misma como clase de justicia no consiste en una virtud, sino en un valor, debido a que se tiene que imponer de manera coactiva, sin que se puedan admitir actuaciones adversas bajo otros valores.

La necesidad de que se ponga en práctica una nueva clase de justicia se encuentra ligada a la acción estatal para ajustar distintos aspectos sociales que desde el punto de vista ético y moral pueden ser admitidos.

2.1. Origen y evolución del concepto

“Históricamente la conceptualización de justicia social tiene relación con los derechos de la humanidad. El término fue creado para aplicarlo a los conflictos obreros que se extendieron debido al establecimiento del maquinismo y de la sociedad industrial. Su origen se fundamenta en una renovación del pensamiento tomista y se considera a la misma como una justicia conmutativa y distributiva que se caracteriza por un pensamiento aristotélico-tomista”.⁶

⁶ Natareno Rodríguez, Mario Alejandro. **Los movimientos sindicales y la justicia social**. Pág. 71.



“Varias décadas después, a finales del siglo XIX, el término justicia social se volvió a emplear por parte de los socialistas y su expresión apareció desempeñando el papel de finalidad ética por excelencia, para guiar la evolución social mediante cambios no revolucionarios hacia un sistema de socialdemocracia”.⁷

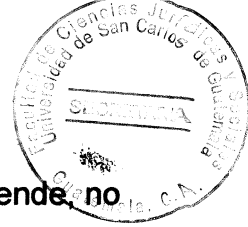
El concepto de justicia social fue adoptado por la socialdemocracia y retomado por el gobierno liberal para alcanzar un gobierno justo. A cada cual, se le tiene que dar lo suyo en la distribución de los bienes, siendo necesario que la partición de los bienes que hayan sido creados se revoque y ajuste a las normas del bien común o de la justicia social, debido a que cualquier persona puede observar la gravedad que ello trae consigo.

2.2. Importancia de la justicia social

La justicia es el objetivo de mayor importancia de la vida política, es esencial su estudio desde el ámbito objetivo. Desde ese plano, cabe hacer mención que la justicia social se puede formular como uno de los valores y objetivos superiores del derecho y en general de las ciencias sociales.

Se tiene que partir de la idea de justicia como virtud fundamental, sin la cual no es posible el orden social, siendo también necesaria para la vida moral. La idea misma de justicia es esencial, aunque tenga diversos componentes y dimensiones. Es evidente, que la noción de justicia no puede separarse del concepto de derecho.

⁷ Vidaurre López, Ada Agueda. **La justicia social**. Pág. 44.



El derecho y la justicia no pueden bajo ningún punto de vista desvincularse. Por ende, no existe posibilidad alguna de que pueda desarrollarse el derecho. De ello, se infiere que la justicia social, como especie de justicia, tiene que poseer lógicamente un contenido moral. La moral es la que otorga garantías al individuo al encontrarse fundamentada en normas objetivas de moralidad.

Además, de ese contenido indicado, es necesario que quede establecida su íntima relación con la verdad. En sentido objetivo, se exige la justicia en concordancia con la verdad. Por ello, se emplean las categorías éticas y jurídicas en el campo divino.

Si la justicia es una virtud, las relaciones interhumanas tienen una base en los valores y se constituyen ontológicamente como acto de justicia. El valor de un orden jurídico no puede juzgarse si únicamente atiende la eficiencia de un sistema normativo.

2.3. División clásica de la justicia

La doctrina tradicional se ha encargado de dividir la justicia en tres categorías: la general o legal, la particular y la conmutativa. La justicia general es la denominada justicia legal, la cual tiene por objeto el bien común.

El fin de la justicia legal radica en la procuración e incremento de dicho bien, refiriéndose a las relaciones entre el individuo y el Estado, en tanto que aquél tiene que contribuir al



Estado con prestaciones. La justicia legal confiere derechos a la comunidad y deberes a sus miembros.

“La justicia distributiva se fundamenta en el bien común y queda referida a las relaciones que existen entre el individuo y el Estado, es la que reparte las cargas públicas, las funciones, los beneficios y los honores. La justicia en mención, establece una serie de derechos a los integrantes y deberes a las comunidades. Además, únicamente es aplicable a la sociedad política”.⁸

La justicia conmutativa es la que se encarga de la regulación de las relaciones interindividuales o relaciones contractuales y se desarrolla en el ámbito de la vida privada de los individuos, o sea, es una justicia igualitaria. Se fundamenta en el principio de reciprocidad y contraprestación. El *quantum* se fija valederamente y el pacto se tiene que llevar a cabo de conformidad con el bien común en el que se fundamenta indirectamente.

En general el mundo griego no distinguía entre ley y justicia. Los pitagóricos creyeron que el concepto de justicia se fundamentaba en la igualdad y se caracterizaba por la proporción y la reciprocidad. La justicia consistía en una virtud universal que ponía en equilibrio el resto de las virtudes. Por ello, observó en la justicia la armonía que se presentaba entre las diferentes partes que integran un todo. La justicia significaba una proporción justa entre dos distintas partes de la sociedad, lo cual se relacionaba con su concepción política totalitaria.

⁸ Esteban Villafuerte, Amanda Alejandrina. **Principios de justicia social**. Pág. 80.



Si bien se pueden llevar a cabo matizaciones relacionadas con las diferentes épocas, en el mundo romano también se identificaba el derecho y la justicia. La justicia es virtud principal e independiente, quedando la misma referida al cumplimiento de la ley positiva. Es una virtud mayormente social que otras y equipara lo social a lo civil, de manera que su fin consiste en resguardar el bien de la comunidad y una justicia particular que tiene que encargarse de la procuración del bien del individuo.

“En la escolástica de los siglos XVI y XVII, se sigue a Santo Tomás afirmándose que la justicia legal depende del responsable del bien común. La ruptura con la tradición aristotélica y tomista ha llegado a negar la naturaleza social del ser humano, defendiendo la artificialidad del derecho y eliminando cualquier confusión que no fuera del propio texto legal”.⁹

La idea de justicia también fue extremadamente influyente. Se hizo una distinción entre la comunidad natural y la comunidad civil, apareciendo la virtud en un sentido utilitario. La sociedad quedó delimitada a lo privado y el Estado fue la institución organizativa en su mayor extensión. De forma que la justicia como virtud desapareció del ámbito público y se concentró en lo privado.

Dentro de los albores de la Edad Contemporánea, cambió el sentido de la justicia de forma radical, debido a que a la base comunitaria como contenido esencial de la justicia le

⁹ Natareno. Ob.Cit. Pág. 92.



continuó el sentido individualista de la justicia, debido a las influencias de la teoría política del liberalismo, de la filosofía del racionalismo y la teoría económica del capitalismo.

También, cuenta con gran importancia que se impusiera a fines del siglo XVIII la noción referente a los derechos subjetivos fundamentales, reconociéndose entre ellos el derecho a la vida, a la libertad y a la subsistencia. El sentido individualista es claro, debido a que para el mismo la justicia conmutativa se erige en expresión exclusiva de las relaciones interpersonales.

La utilidad pública consiste en el único origen de la justicia. Consideraba que era un concepto ilusorio, que dependía de la convención, aunque admitía que el sentido de la justicia se encontraba arraigado en la naturaleza del ser humano. El fin de la comunidad humana es el bien común, el de la sociedad civil y el de la civilización. El objeto de la justicia legal es el bien común del Estado.

2.4. Conformación del concepto

La expresión justicia social, comenzó a ser utilizada al final de la primera Revolución Industrial. Bajo dicho sistema económico fue evolucionando y ello no fue ajeno a los mecanismos de desarrollo de la economía.

Su puesta en práctica se fundamentó en el crecimiento económico que fue generado por la sociedad industrial y de manera potencial por la economía de mercado.



Surgió bajo el signo de protección, objetivada en la clase trabajadora explotada, para posteriormente aspirar a la corrección de todos los defectos provocados por el sistema capitalista.

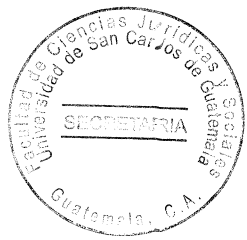
De esa forma, es que la justicia social creció al amparo de premisas que se encontraron motivadas por la injusticia económica.

Por ello, el capitalismo puede decirse que no resuelve por sí mismo la justicia social y es necesaria la creación de las bases por las cuales se resuelve esa problemática, siendo precisa la subordinación de las fuerzas de la naturaleza del interés general y el poder a la justicia social.

“El aspecto económico condicionará siempre a la justicia social. Además, el advenimiento de la autonomía personal y de la democracia política han sido suficientes para asegurar la justicia. De ello, que se pueda plantear la necesidad de la creación de los medios materiales para alcanzar la justicia”.¹⁰

Durante el siglo decimonónico, también eran producidos desajustes y errores en la configuración de la sociedad industrial, fallando inclusive las mismas bases teóricas liberales que defendían la consecución del principio de la igualdad de oportunidades. La aparición de la justicia social respondía a una necesidad histórica bien concreta, que le condicionó para el futuro.

¹⁰ Esteban. **Ob.Cit.** Pág. 150.



2.5. Principios de la justicia social

La justicia social busca llevar a cabo de manera moderna el principio clásico de dar a cada uno lo que le corresponde, basándose en dos principios fundamentales como lo son el de prestación y el de necesidad.

No obstante, se presentan dificultades para el encuadramiento de los otros principios de la justicia social, debido a las cambiantes concepciones ideológicas a través del tiempo.

Hasta el momento, la justicia social se ha puesto en función con mayor o menor éxito, y se ha empleado con más o menos regularidad en relación a los principios de distribución, igualdad, integración, protección y asistencia.

- a) Principio de distribución: el hecho de que sea no únicamente importante sino determinante la distribución, en el concepto de justicia social queda probado debido a que muchos identifican con fundamento la justicia social y la justicia distributiva y debido a que en la práctica casi se ha traducido en la aplicación de medidas distributivas.

“Después de aceptada la distribución como principio de la justicia social, es de importancia concretar la forma de determinación de la distribución de los bienes. En el caso del catolicismo social y poniendo como finalidad el bien común, se tiene que poner en marcha no únicamente la distribución de los bienes materiales, sino



también los culturales. Su finalidad principal consiste en el desarrollo de la persona. Ello, conduce inevitablemente a plantear la justicia de la distribución.

La determinación implica a la vez la elección del criterio que tiene que ser elegido para la distribución, o sea, la igualdad de mérito o la necesidad. Ello, dependiendo de la concepción teórica o ideológica que tiene que seguirse.

La teoría liberal parte del concepto de la igualdad de oportunidades, se fundamenta en el mérito y en el merecimiento, justificando que existan recompensas distintas. Por su parte, la teoría socialista se asienta en tres criterios: la necesidad, que supone que todos los seres humanos tienen igual derecho a ver satisfechas las necesidades con independencia de su mérito; la igualdad, donde la necesidad no sea un factor esencial, siendo ello el caso de los derechos políticos y personales; y el mérito, cuando las necesidades más elementales hayan sido satisfechas podrá entonces invocarse la distribución de un excedente de bienes.

- b) Principio de la igualdad: la justicia social se encuentra en relación con la igualdad hasta el punto de que forma parte de su esencia.

El hecho de que la justicia tenga como principio de igualdad significa un trato justo y no arbitrario entre iguales, ello es, que requiere de manera implícita la igualdad esencial entre las personas.

¹¹ **Ibid.** Pág. 178.



En la actualidad, parece bastante difícil oponerse al criterio igualitario de la **justicia social** desde una perspectiva sociológica y jurídica. La **justicia en estudio** tiene como objetivo la distribución, para la creación de una mayor igualdad. Por ende, una parte de los integrantes de las sociedades actuales creen que existiendo una mayor igualdad existirá mayor justicia en la sociedad.

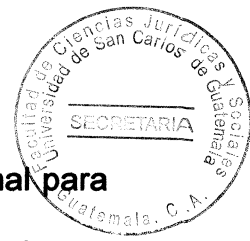
El principio de igualdad quiere decir que dentro de un mismo grado general de justicia, se tiene que aplicar una complementariedad en las medidas para la producción de la igualdad esperada.

Con ello, el principio indicado le otorga posiblemente a la justicia social su medio de aplicación mayormente empleado. La igualdad implica, además, no únicamente la distribución de los bienes materiales, sino también los culturales.

Sin embargo, lo de mayor importancia, no consiste en descubrir el perfil formal de la idea, sino en la averiguación de las medidas de estimación que ello supone o implica.

- c) Principio de integración: “La opinión de que la justicia tiene que regularizar todas las situaciones de las personas y de que debe participar en los beneficios de la sociedad, ha permitido que exista un importante valor a la integración, tanto en el plano de la política práctica como de la teoría de la justicia”.¹²

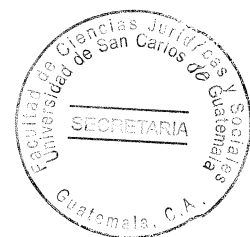
¹² **Ibid.** Pág. 180.

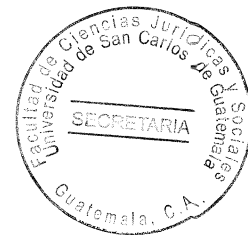


Este principio ha logrado poner en marcha todo un movimiento institucional para lograr conseguir que nadie se sienta apartado dentro del ámbito comunitario por presentar aspectos no coincidentes con la mayoría. El principio de integración no únicamente forma parte de la justicia social, sino que también califica el mismo concepto de justicia social.

- d) Principio proteccionista: fue planteado y puesto en práctica desde el mismo momento en el que surgió la justicia social. Comenzó protegiendo a un sector del mundo del trabajo, su paulatina extensión se expandió a toda la sociedad y provocó una degeneración del principio.

La protección incapacita a la sociedad para llegar a la igualdad como finalidad al generar desigualdades artificiales y desmejora la tutela o protección tutelada para la sociedad.





CAPÍTULO III

3. Los sindicatos

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

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

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

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

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

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



cualesquiera otros sistemas de votación rápidos y eficientes que sean compatibles con los principios democráticos.

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

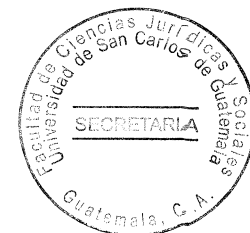
3.1. Conceptualización

Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos constituidos para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. “La asociación profesional es el nombre científico correspondiente al sindicato, tiene en primer lugar, un carácter de permanencia que deviene de sus finalidades tanto inmediatas como mediatas, debido a que es el estudio, mejoramiento y protección de los intereses que puedan tener los asociados al sindicato”.¹³ Por ende, también del carácter de permanencia derivará el que la legislación le confiera a las asociaciones profesionales el reconocimiento legal que las convierta en personas jurídicas con existencia propia e independiente de la de sus afiliados.

3.2. Clasificación

Los artículos 206 y 215 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala clasifica las asociaciones profesionales en sindicatos por su naturaleza jurídica y en sindicatos debido a su composición.

¹³ Román Herrera, Mary Elizabeth. **Los trabajadores afiliados a sindicatos**. Pág. 20.



a) **Por su naturaleza.**

a.1.) **Urbanos:** son aquellos que se constituyen en las ciudades o metrópolis y que por ende agrupan a trabajadores o patronos cuya actividad de orden laboral se desarrolla en ámbitos geográficos.

a.2.) **Campesinos:** son aquellos sindicatos constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se tienen que desarrollar en el campo agrícola o ganadero.

Los sindicatos campesinos son los que se encuentran dedicados a actividades del campo, sean las mismas de naturaleza agrícola o bien ganadera.

b) **Por su composición.**

b.1.) **De empresa:** son aquellos sindicatos que se constituyen por empleados de diversas profesiones u oficios que tienen que prestarse a los servicios de una misma empresa o en dos o más empresas que sean iguales.

“Este tipo de asociación profesional es la más común en el país, debido a su amplitud de afiliación que permite que puedan integrarse al sindicato los



trabajadores de diferentes actividades y por ende de una mayor unidad y fuerza para igualar con la fuerza del empleador¹⁴.

- b.2.) Gremiales: son los que se constituyen por trabajadores de una misma profesión u oficio y se se trata de patronos de igual actividad económica. La misma, restringe la posibilidad del ingreso a todos aquellos trabajadores cuya actividad laboral o profesión no sea igual a la del gremio que constituyó la organización, lo cual es un aspecto que tiene que traducirse en una menor unidad y en menor fuerza para igualar la posición del patrono.

- b.3.) De industria: son aquellos que se constituyen por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios y representan consecuentemente el mayor porcentaje de los trabajadores y de los empresarios de dicha actividad. Esta clase de sindicato es el resultado de las reformas laborales.

Su aspecto mayormente positivo es sin lugar a dudas el buscar la promoción de la constitución de organizaciones de orden sindical fuertes y que tengan mayor capacidad de igualar la posición de los patronos. Pero uno de los aspectos que se cuestiona es que ha resultado siempre difícil en el país es unir las organizaciones profesionales por rama de industria, debido a la complejidad que ello puede tener para los trabajadores y sobre todo tomando en consideración la exigencia de que para su constitución tiene que concurrir por lo menos la mitad más uno de los

¹⁴ Walker Rubio, Rodger Stevens. **Los derechos de asociación colectiva.** Pág. 21.



trabajadores y de los empresarios de la actividad industrial de la cual se haga referencia. Por ello, aunque la intención es positiva seguramente se tiene que esperar algún tiempo para que dicha clase de organización pueda ser funcional.

3.3. Principios rectores

Los principios rectores de los sindicatos son los que a continuación se indican:

- a) Respeto a la voluntad de las mayorías: se sustenta sobre la base de que el poder soberano de decisión de los organismos sindicales recae en el órgano denominado Asamblea General en donde la voluntad de la mayoría de los afiliados con voz y con voto tienen que decidir los destinos de la asociación. Por ende, en esta mecánica se impone la voluntad de la mayoría y se asume un poder democrático.
- b) Voto secreto y su excepción: este principio es el que descansa en la garantía que presenta para los afiliados a la organización sindical, el que su sufragio se pueda expresar de manera secreta.

“Esa forma de expresión del sufragio no únicamente supone la transparencia en el ejercicio del voto para los afiliados a sindicatos, sino también el libre ejercicio democrático que tiene que significar para quien vota el poder hacerlo sin ser objeto de presiones de ninguna naturaleza”.¹⁵

¹⁵ Román. Ob. Cit. Pág. 155.

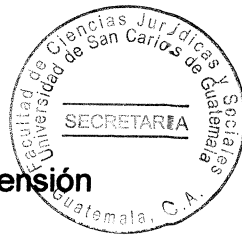


No obstante lo anterior, la misma legislación laboral indica como excepciones a este principio los casos de sindicato integrados por trabajadores no videntes en los que se permite que el sufragio puede ser expresado por votación nominal, sumándose a ello el de las decisiones que tengan relación con asuntos de trámite en los que se pueda permitir cualquier otro sistema de votación rápido y eficiente que sea compatible con los principios democráticos que rigen las organizaciones sindicales.

- c) Voto por persona: es el derecho del cual goza cada uno de los afiliados al sindicato para la emisión de su sufragio en cada asunto que tenga que decidirse en la Asamblea General. Por ende, la calidad de afiliado le otorga al trabajador el derecho de participación con voz y con voto en cada una de las deliberaciones que se presenten de la organización, para decidir sobre los asuntos de competencia de la misma.

- d) Posibilidad de ocupar cargo político remunerado: a pesar de que no es propiamente uno de los principios de los sindicatos, es de importancia hacer mención de que se le permita a los trabajadores de los sindicatos el derecho de que se suspenda en forma total la relación de trabajo, en el caso de que estos ocupen un cargo político que sea remunerado.

Es evidente que el espíritu de la reforma consiste en posibilitar la participación política de los integrantes de los sindicatos sin que ello implique la terminación de



su contrato de trabajo. En consecuencia, ello sería otro caso de suspensión individual total del contrato de trabajo.

3.4. Inamovilidad

“Consiste en una institución cuya finalidad radica en impedir la remoción de sus puestos a aquellos trabajadores que gozan de esa garantía sindical. Es notorio el fin teleológico de dicho instituto, que radica en asegurar la estabilidad en el puesto de trabajo de aquellos trabajadores que se consideren expuestos a una terminación del contrato de trabajo, por el empleador en función a que desempeñan su labor dentro del centro de trabajo”.¹⁶

Por ello, esta garantía ha sido bastante común cuando se confiere a los dirigentes sindicales quienes justamente debido a la función que desempeñan estén mayormente expuestos a problemas con el patrón; y de ello, deriva el sentido de esa protección que implica la inamovilidad.

El ejercicio de la libertad de sindicalización a pesar de que es una garantía reconocida por la Constitución Política de la República de Guatemala, no se respeta por parte de los empleadores, el legislador ha buscado la protección a los trabajadores que en el proceso de constitución del sindicato se veían expuestos a las represalias patronales que normalmente se traducían en la terminación de su contrato de trabajo.

¹⁶ Peralta Arroyave, Iris Andrea. **Historia de los derechos de los trabajadores**. Pág. 19.



De ello, se origina la inamovilidad que tiene como finalidad impedir la remoción de sus puestos de trabajo de los trabajadores que se encuentren participando en la formación de un sindicato. Para gozar de dicha inamovilidad los trabajadores fundadores del sindicato tienen que dar aviso por escrito a la Inspección General de Trabajo de que están formando un sindicato y la vigencia de esta garantía se tiene que extender por todo el tiempo de demore la tramitación del reconocimiento e inscripción del sindicato. Como mecanismos garantes de la estabilidad antes indicada, se tiene que establecer el derecho de los trabajadores fundadores del sindicato para su reinstalación en sus mismos puestos y condiciones de trabajo, en el caso de que no se pueda observar por parte del empleador dicha garantía y de esa manera también la obligación que se impone al empleador de tener que hacer la respectiva solicitud ante los tribunales de justicia de terminar el contrato laboral.

3.5. Defensa y desarrollo del sindicalismo

De acuerdo con la legislación laboral, se tienen que considerar principios de la política de defensa y desarrollo del sindicalismo que tiene que promover el organismo ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social los siguientes:

- a) Asegurar el ejercicio del derecho de libertad sindical.
- b) Tomar en consideración las medidas acordes para resguardar el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de acuerdo a la Constitución Política de la República de



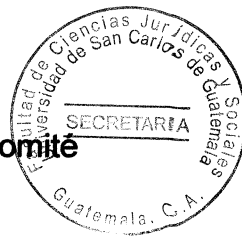
Guatemala, los tratados y convenios internacionales y de trabajo ratificados por Guatemala, así como el Código de Trabajo y demás leyes de trabajo y previsión social.

- c) Mantenimiento de un servicio de asesoramiento jurídico gratuito para los trabajadores que deseen organizarse sindicalmente.
- d) Divulgar las normas jurídicas de trabajo y previsión social de forma periódica.
- e) Promoción y consulta con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores que gocen del derecho a la libertad sindical.

Todos los principios indicados o fundamentos que imperativamente tiene que desarrollar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en beneficio de la defensa y desarrollo del sindicalismo, tienen que cumplir con las normas de la Organización Internacional de Trabajo, que obliga a los Estados que ratificaron el convenio para generar una política de esta naturaleza.

3.6. Integrantes de un sindicato

“De acuerdo con la correcta interpretación de la legislación de trabajo, pueden ingresar a un sindicato todos aquellos trabajadores que hayan alcanzado los catorce años de edad.



Estos menores, aunque pueden afiliarse al sindicato, no pueden ser parte de su comité ejecutivo, ni mucho menos de su consejo consultivo”.¹⁷

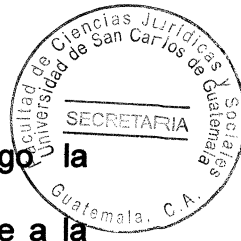
El origen de esta limitación se encuentra en que a pesar de que los menores de catorce años de edad en adelante se les confiere capacidad para la contratación de trabajo, no se admite así en lo relativo a considerar que tengan la capacidad de discernir suficiente para asumir la conducción de las organizaciones sindicales. En el caso de los menores de edad que no han alcanzado los catorce años de edad, la legislación es congruente con la prohibición de que estos tienen que trabajar no contemplando la posibilidad de que puedan llegar a ingresar al sindicato.

Por otra parte, también es conveniente relacionar a quienes no pueden ser parte del sindicato.

A ello, se tiene que prever que además de que ninguna persona puede ser perteneciente a dos o más sindicatos simultáneamente, es decir a dos sindicatos que existan en un mismo centro de trabajo donde trabaje la persona, tampoco pueden ser pertenecientes a este los siguientes trabajadores:

- a) Trabajadores de confianza: quienes están al servicio del empleador, que debido a su elevada posición jerárquica, están comprometidos a la defensa de forma preferente los intereses del empleador.

¹⁷ **Ibid.** Pág. 100.



b) Trabajadores que ocupan cargos de dirección: llevan a cabo cargo la representación al servicio del empleador, cuya función también los obligue a la identificación y a la defensa de los intereses del empleador.

Para la determinación de todos los casos de los trabajadores que tienen que ser excluidos de la posibilidad de ingresar al sindicato, tiene que atenderse siempre al puesto que ocupa la persona y en ningún caso a las personas en particular pues son las funciones asignadas a los puestos de trabajo, las que se tienen identificar con la obligación de la defensa de los intereses patronales y en ningún caso las personas.

Lo que se busca, con ello es evitar que se limite el ingreso del sindicato a personas que no ocupen puestos cuya función se relacione con la defensa de los intereses del empleador. Para ello, dicho control se tiene que complementar con el visto bueno que de todas estas excepciones que a su vez tienen que contemplarse en los estatutos del sindicato.

3.7. Penas imponibles a los sindicatos

Al ser los sindicatos personas jurídicas cuya existencia es independiente de la de sus integrantes, también se hace posible que como consecuencia de la inobservancia de estos a las normas de trabajo, se pueden hacer acreedores a la imposición de la penas contempladas para dicho objeto. Las penas imponibles a los sindicatos son las siguientes:

- a) **Multa:** es una pena de carácter pecuniaria y resulta ser la menos significativa. **Se** impone en el caso de que los organismos sindicales contravengan alguna disposición legal que esté sancionada con la imposición de una multa.

“Su incidencia es bien poco común en vista del poco control que exista por parte de los órganos administrativos de trabajo, para constatar con eficiencia la contravención de normas laborales por parte de los sindicatos”.¹⁸

- b) **Disolución:** es la pena mayormente grave que puede imponerse a los organismos sindicales y es referente a la cancelación de la inscripción de la personalidad jurídica del sindicato en el registro público de los sindicatos. Como la imposición de esta pena se presenta a instancias del Organismo Ejecutivo y del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se tiene que establecer como garantía del derecho de defensa y del debido proceso de las organizaciones sindicales la imposibilidad de que la disolución pueda acordarse administrativamente y se obliga a que la misma, deba ser promovida en juicio ordinario ante los tribunales de trabajo y previsión social, quienes serán los que deban resolver si procede o no la disolución.

Los casos de disolución son los que a continuación se indican:

- Si los sindicatos se ponen al servicio de los intereses de extranjeros contrarios a los del país, cuando inician o fomentan luchas que mantienen actividades antagónicas

¹⁸ Sánchez Castañeda, Karla Patricia. **El sindicalismo**. Pág. 31.



al régimen democrático que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, que obedece consignas de carácter internacional o que en alguna otra forma viola la disposición que ordena concretar sus actividades al fomento y protección de los intereses económicos y sociales comunes a esos integrantes.

- Cuando las organizaciones sindicales ejercen el comercio o la industria con ánimo de lucro o emplean por medio de otra persona los beneficios de su personalidad jurídica y las franquicias fiscales que la legislación les concede.

- Cuando hagan uso de la violencia sobre otras personas para obligarlas a ingresar a ellas o para limitarles en su legítimo trabajo, queda a salvo el derecho de quienes se consideren lesionados para la promoción ante los tribunales competentes la imposición de las sanciones penales que procedan.

- La disolución promovida a instancias del Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social en los siguientes casos: cuando los sindicatos tengan un número inferior al mínimo de asociados que manda la ley.

Esta causal se refiere al caso en que los sindicatos de trabajadores llegaran a tener un número inferior a los afiliados que manda la ley y los sindicatos de patronos llegaran a tener un número inferior a los que manda a ley y cuando los sindicatos no cumplan alguna de las obligaciones que determina la legislación laboral.



Este consiste en uno de los casos que contempla más causales de disolución de los sindicatos, por cuanto contempla como causa para disolverlos, la inobservancia de cualquiera de las obligaciones de los sindicatos contemplados.

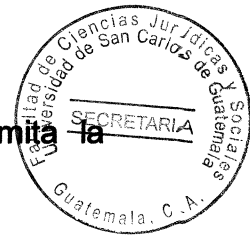
- c) **Autodisolución:** a pesar de que no constituye una de las penas impuestas a los sindicatos, resulta de importancia hacer mención de ella. Por ende, la autodisolución se presenta cuando los sindicatos acuerdan una decisión acordada en Asamblea General extraordinaria por las dos terceras partes del total de sus integrantes, su autodisolución.

3.8. Actividades de los sindicatos

Las actividades de los sindicatos son aquellas que únicamente pueden ser desarrolladas por los sindicatos debidamente reconocidos e inscritos. En relación a la legislación laboral, se establecen como actividades de los sindicatos las siguientes:

- a) **Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa.**

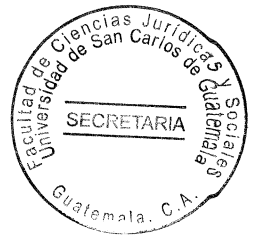
Dichas actividades son correspondientes con exclusividad a los sindicatos a excepción de lo relacionado a la celebración de convenios colectivos de condiciones de trabajo, en la que también pueden tener intervención las coaliciones de trabajo.



- b) Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la legislación.
- c) Velar en todo momento por el bienestar tanto económico como social del trabajador y de su dignidad personal.
- d) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro sean contribuyentes a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad para sus integrantes.

Las actividades que pueden cumplir los sindicatos antes de ser reconocidos son aquellas que pueden desarrollar en su período de formación, cuando no han sido reconocidos e inscritos y son:

- a) Celebrar sesiones para la elección al Comité ejecutivo y Consejo consultivo.
- b) Celebrar sesiones con el pleno de los integrantes del Comité ejecutivo y Comité consultivo.
- c) Celebrar sesiones de Asamblea General para discutir y aprobar sus estatutos.
- d) Realizar gestiones encaminadas a la obtención del reconocimiento de la personalidad jurídica y de sus estatutos.



3.9. Requisitos para constituir un sindicato

Los requisitos para constituir un sindicato se dividen en requisitos de forma y de fondo en relación a las personas.

- a) De forma: son los requisitos que hacen referencia a toda la documentación que los sindicatos tienen la obligación de presentar a la Dirección General de Trabajo al momento de la presentación de su reconocimiento e inscripción.
 - a.1.) Solicitud escrita en papel simple dirigida al Director General de Trabajo, la cual tiene que ser presentada dentro de los veinte días contados a partir de la Asamblea en que se acordó la constitución del sindicato.
 - a.2.) Original y copia del acta constitutiva del sindicato firmada en cada uno de sus folios por el Secretario General Provisional y al final por todos los integrantes del Comité Ejecutivo Provisional.
 - a.3.) Original y copia del proyecto de estatutos del sindicato firmados en cada uno de sus folios por el Secretario General Provisional y al final por todos los integrantes del Comité Ejecutivo Provisional.
 - a.4.) Declaración en original clara y precisa de los miembros del Comité Ejecutivo Provisional indicando que son guatemaltecos de origen y trabajadores de la



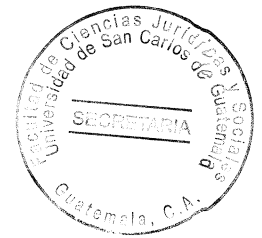
empresa cuando sea en relación al sindicato de las mismas, de la profesión, oficio o actividad económica que sea correspondiente, en caso de sindicatos gremiales o independientes.

La falta de observancia o de los defectos que puedan ser presentados en cualquiera de la documentación no genera para la Dirección General de Trabajo, la facultad de rechazar la solicitud, sino solamente la posibilidad de ordenar la subsanación de la omisión o de los defectos en que se haya podido incurrir previo a continuar con el trámite a menos que los defectos sean insubsanables, en cuyo caso se podrá emitir una resolución desfavorable contra la que los interesados pueden oponerse interponiendo el recurso de revocatoria.

- b) De fondo en cuanto a las personas: “Este requisito es referente al número mínimo de trabajadores o de patronos que tienen que concurrir para la constitución de un sindicato. En relación a ello, para la constitución de un sindicato de trabajadores se necesita de la concurrencia de un número mínimo de trabajadores, mientras que para la constitución de un sindicato de patronos se necesita de la concurrencia de un número mínimo de cinco patronos”.¹⁹

Para la debida satisfacción de este requisito en el acta constitutiva del sindicato se tiene que hacer constar en forma expresa la voluntad de los trabajadores o de los patronos de que desean formar un sindicato.

¹⁹ Alegría, Marco Aurelio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 59.



3.10. Trámite de reconocimiento del sindicato

El trámite de reconocimiento del sindicato se describe de la siguiente forma:

- a) Se presenta la solicitud ante la Dirección General de Trabajo dentro de los veinte días siguientes a la celebración de la Asamblea constitutiva del sindicato, acompañando para ello la documentación correspondiente.
- b) La Dirección General de Trabajo dispone de un plazo de diez días hábiles contados a partir de la recepción del expediente para examinar si la solicitud y los documentos efectivamente se ajustan a las disposiciones legales. Si ello es de esa manera se tiene que dictar la resolución mayormente favorable que contenga el sindicato, así como la aprobación de sus estatutos y la orden de su inscripción registral.
- c) Después de hecha la inscripción del sindicato, dentro de los quince días siguientes se tiene que publicar de manera gratuita la resolución que ordenó su inscripción.
- d) En el caso de que la solicitud y documentación contenga errores que sean subsanables la Dirección General de Trabajo se tiene que encargar de ordenar a los interesados su subsanación previo a seguir con la tramitación. Si los derechos o errores encontrados fueren insubsanables la Dirección General de Trabajo deberá dictar resolución desfavorable contra la que los interesados pueden oponerse



interponiendo el recurso de revocatoria ante el mismo Director General de Trabajo, para que lo conozca el Ministro del ramo.

Es de importancia hacer notar que el único caso en el cual la Dirección General de Trabajo no puede negarse a la resolución favorable de la solicitud de reconocimiento e inscripción del sindicato es cuando la misma se ha formulado de acuerdo a disposiciones legales.

En relación a los diversos plazos que para el trámite de reconocimiento e inscripción del sindicato prevén los literales c) y d) del Artículo 218 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, es de importancia tomar en consideración que las redacciones de las normas son casi iguales y que para determinar cuál de las dos es aplicable debe tenerse en consideración el espíritu de la reforma referente a la reducción del plazo para la tramitación del cargo de Dirección General de Trabajo.

3.11. Registro público

Es una sección existente dentro de la Dirección General de Trabajo a cuyo cargo está la obligación de inscribir la personalidad jurídica, estatutos y resto de hechos que sucedan durante la vida del sindicato. De acuerdo con lo que regula el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, en este registro debiera de hacerse una inscripción provisional al momento de la presentación de la solicitud de su correspondiente reconocimiento.



Sin embargo, en la actualidad nunca se ha llevado a cabo y se inscriben los sindicatos hasta el momento en el que se ha ordenado su inscripción posteriormente de haber sido reconocidos. Entre los datos que tienen que inscribirse en el Registro Público de Sindicatos, se encuentran los que a continuación se indican:

- a) El número, lugar y fecha de la inscripción.**
- b) Copia de los datos relativos a todas las generales de los socios fundadores y la nacionalidad y vecindad de los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo provisional.**
- c) Transcripción del acuerdo que otorgó la personalidad jurídica, la aprobación de los estatutos y que ordenó la inscripción del sindicato.**
- d) La rendición periódica de cuentas que haga el sindicato.**
- e) Los cambios que produzcan en la integración del Comité Ejecutivo o del Consejo Consultivo del sindicato.**
- f) El padrón anual actualizado de sus miembros.**
- g) Las amonestaciones y sanciones que le impongan las autoridades de trabajo.**

3.12. Órganos del sindicato

La estructura del sindicato se integra por los órganos que a continuación se indican:

- a) **Asamblea General:** consiste en el órgano máximo de todo organismo sindical y en el mismo se encuentra el poder soberano de deliberación y decisión de todos los asuntos que tengan relación con la vida del sindicato. Se integra por todos y cada uno de los afiliados al sindicato y se clasifica en ordinarias y extraordinarias.

Las asambleas generales ordinarias son aquellas que se tienen que llevar a cabo de acuerdo a la periodicidad establecida para su celebración en la legislación y en los estatutos del sindicato. Las mismas, son las que se celebran cada seis meses con la finalidad de recibir la rendición de cuentas por parte del Comité Ejecutivo.

Por otra parte, son Asambleas Generales extraordinarias aquellas que pueden celebrarse en cualquier tiempo una vez disponga su convocatoria el comité ejecutivo o bien el número mínimo de afiliados que dispongan los estatutos para ese efecto. Sus atribuciones están reguladas en el Artículo 222 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

- b) **Comité Ejecutivo:** su origen es el mismo de las organizaciones sindicales, debido a que cuando las mismas surgen, posterior al evento histórico de la Revolución Francesa, se crearon las primeras figuras de lo que originalmente serían los



consejos directivos de los sindicatos obreros, que posteriormente pasarían a ser lo que en la actualidad se conoce como comités ejecutivos.

O sea, desde sus comienzos se vio la necesidad de crear un órgano, que dentro del sindicato tuviera bajo su responsabilidad, la ejecución de los mandatos de la Asamblea General, y tener la representación legal de la organización, con lo que se concibió también la idea de que el ejercicio de esta responsabilidad debía de ser con alternabilidad que permitiera la mayor y más amplia expresión democrática dentro de los trabajadores que integraban la organización, debido a que justamente se buscaba la colocación de los organismos sindicales como ejemplo del auténtico ejercicio de las libertades democráticas del ser humano.

Por ende, fueron los primeros consejos directivos los que asumieron el papel de conducción del movimiento sindical, hacia la lucha reivindicatoria, papel que después como consecuencia de las tendencias ideológicas y la guerra fría, provocarían un claro desgaste en los organismos sindicales, lo cual ha generado tendencias conservadoras, cuya finalidad ha sido buscar nuevas formas de organización de los trabajadores, creando inclusive modelos que van desde lo más excluyentes hasta lo más absurdo, como el caso del modelo que intenta la creación de las sociedades anónimas sindicales.

De acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo, específicamente en el Artículo 222, el funcionamiento del Comité Ejecutivo tiene que disponerlo la Asamblea



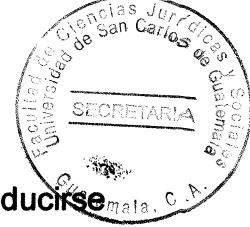
General del sindicato, que es quien de conformidad con la ley, tiene que elegir los integrantes del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo de la organización por períodos no mayores de dos años.

De conformidad con el Artículo 223 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su literal a) el Comité Ejecutivo tiene como competencia ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea General, que consten en el libro de actas y acuerdos, así como aquellos mandatos que se dispongan en los mismos estatutos de la organización o los mandatos que señale la ley.

“Se infiere entonces que su competencia es de carácter ejecutiva, y el campo de sus atribuciones se extiende hasta donde los mandatos conferidos lo hayan autorizado, lo que quiere decir que resulta ilícito, el que los dirigentes sindicales pretendan en un momento llevar a cabo actuaciones no estén fundadas en los mandatos anteriormente relacionados”.²⁰

De conformidad con lo dispuesto en el Código de Trabajo, el Comité Ejecutivo de las organizaciones sindicales se puede integrar por un mínimo de tres miembros y por un máximo de nueve, en la actualidad en la práctica se puede demostrar que un elevado porcentaje de las organizaciones sindicales se inclina por la

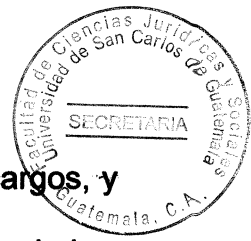
²⁰ Morales Segovia, José Arturo. **El sindicalismo y los trabajadores en el mundo.** Pág. 49.



conformación de comités ejecutivos con nueve miembros, lo cual permite traducirse en un funcionamiento mayormente eficiente del sindicato.

La inamovilidad es referente al privilegio del cual gozan los dirigentes sindicales para no ser removidos de sus puestos, si antes no se ha probado en juicio ordinario que existe una justa causa para la terminación de su contrato de trabajo. Por ende, la inamovilidad se constituye en la institución que asegura el libre accionar de los dirigentes sindicales a través del hacer legalmente imposible y la terminación de su contrato de trabajo si previamente no se les prueba en juicio la justa causa del despido.

En relación a ello, el Código de Trabajo señala que los dirigentes sindicales gozan del privilegio de inamovilidad en sus puestos laborales, lo cual se observa en dos modalidades: la primera modalidad que señala el Artículo 223 d) y consiste en la inamovilidad de la cual gozan los integrantes de los Comités Ejecutivos de los sindicatos en formación, es decir, de los sindicatos que todavía no han sido reconocidos por la Dirección General de Trabajo, en este caso, la ley prevé que la inamovilidad para estos dirigentes temporales comienza desde el momento del aviso de la constitución del sindicato y se prolonga durante todo el tiempo que demore el trámite de inscripción y reconocimiento de la organización. La otra modalidad, consiste en el caso de los integrantes de los Comités Ejecutivo que hayan sido electos con carácter definitivo, es decir, para el cumplimiento de un período de dos años. En este caso, la inamovilidad de la cual gozan estos



miembros, comienza desde el momento en que toman posesión de sus cargos, y se extiende durante todo su período y hasta doce meses después de haber entregado los cargos, o sea, la inamovilidad de la cual gozan estos miembros de los comités ejecutivos se extiende por un período de tres años.

El beneficio de la inamovilidad que se indica, observa tal importancia que si los empleadores aducen la justa causa para terminar el contrato de trabajo de un dirigente sindical, previamente tienen que probar esa misma causa en un juicio ordinario de rescisión de contrato en el que se busque la autorización de juez competente, para la terminación de la relación laboral que une al dirigente sindical con el empleador.

De conformidad con lo regulado en el Código de Trabajo, la representación legal del sindicato la ostenta el Comité Ejecutivo en pleno, o sea, el conjunto de sus integrantes, ello es como regla general debido a que la misma regulación legal establece que de forma temporal el Comité Ejecutivo por mayoría de las dos terceras partes del total de sus integrantes, es decir con el voto favorable de seis miembros si el Comité Ejecutivo está integrado por nueve, puede acordar delegar la representación que en ellos recae, en uno o varios miembros del Comité Ejecutivo para asuntos determinados.

La delegación de la personería del sindicato, puede revocarse de conformidad con el Código de Trabajo, revocación que tiene que probarse a través de la certificación



de acta de sesión del Comité Ejecutivo refrendada por la Dirección General de Trabajo, en la que se acredite la disposición de haber revocado la delegación conferida. También, es de importancia señalar que la prohibición que establece la ley de delegar la personería de las organizaciones sindicales en terceras personas, en cualquier forma en que se intente hacer de lo que se infiere que únicamente se puede delegar la representación que ostentan los comités ejecutivos de los organismos sindicales en sus mismos miembros.

Todas las obligaciones civiles contraídas por el Comité Ejecutivo en representación del sindicato, obligan siempre a la organización, siempre y cuando los integrantes del Comité Ejecutivo hayan llevado a cabo sus actuaciones dentro del marco de sus atribuciones legales, lo cual quiere decir que si el Comité Ejecutivo adquiere alguna obligación que no haya sido expresamente avalada o dispuesta por la Asamblea General, la responsabilidad será exclusiva del Comité Ejecutivo, y no del sindicato.

La legislación laboral prevé que el Comité Ejecutivo es el responsable de la misma organización y con terceras personas, en el caso de que se trate, en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el derecho común, es decir, que se contempla la figura de la responsabilidad solidaria entre los miembros del Comité Ejecutivo, salvo que algunos de los mismos hayan emitido en contrario su voto y se haya dejado razón en los libros respectivos. En relación a la responsabilidad solidaria, la legislación laboral guatemalteca dispone que todas las obligaciones civiles contraídas por el Comité Ejecutivo en representación del sindicato, obligan



siempre a la organización siempre y cuando los integrantes del Comité Ejecutivo hayan actuado dentro del marco de sus atribuciones legales, esto significa, que si el Comité Ejecutivo adquiere una obligación que no haya sido expresamente avalada o dispuesta por la Asamblea General.

El Código de Trabajo establece que el Comité Ejecutivo en pleno o alguno de sus integrantes están facultados para la representación judicial y extrajudicial a todos y cada uno de los afiliados al sindicato, cuando se trate de la defensa de los intereses individuales de los mismos y únicamente en el caso de que los mismos lo hayan solicitado en forma expresa. Los dirigentes sindicales pueden participar en los juicios de trabajo como asesores de los integrantes de sus correspondientes sindicatos, federaciones y confederaciones.

- c) Consejo consultivo: es el órgano cuya función es asesorar a la Asamblea General o a los integrantes del Comité Ejecutivo. Por la naturaleza de su función que es asesora, es recomendable que este se conforme por aquellos integrantes del sindicato con mayor experiencia y conocimiento de las situaciones laborales que pueden presentarse en el centro de trabajo.

3.13. Fusión, federación y confederación de los sindicatos

La fusión de los sindicatos se regula en el Artículo 232 del Código de Trabajo y es referente a la unión de dos o más sindicatos para la formación de una nueva organización. Los



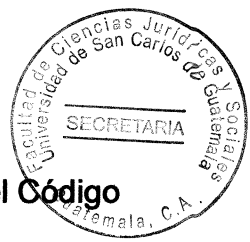
sindicatos se unen con la intencionalidad de fusionarse, viendo con ello cancelada su personalidad jurídica y su consiguiente inscripción en el Registro Público de Sindicatos.

Por otra parte, la Federación de los sindicatos que está regulada en el Artículo 233 de la norma indicada es referente a la unión de cuatro o más sindicatos de trabajadores o de patronos que se unen con la intención de conformar una organización sindical de estructura mayormente grande, pero sin sacrificar sus personalidades jurídicas. O sea, que en este caso los sindicatos que se federan conservan su personalidad jurídica propia e independiente de la federación.

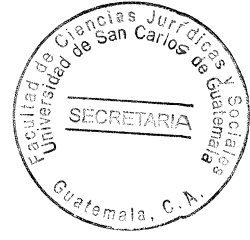
Esa disposición que regula lo relacionado con la federación fue reformada y aumentó de dos a cuatro el número de sindicatos que tienen que concurrir para la constitución de una federación. El trámite para la constitución de este tipo de organización, es el mismo que está regulado en el Artículo 218 del Código de Trabajo para los sindicatos y las federaciones pueden ser de carácter nacional, regional o por ramas de la producción.

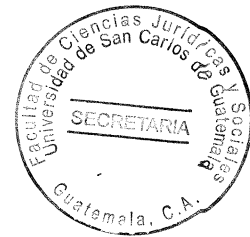
En relación a la confederación de los sindicatos que se regula en el Artículo 233 del Código de Trabajo, se refiere a la unión de cuatro o más federaciones de sindicatos de trabajadores o de patronos que se unen con la intención de conformar una organización sindical de estructura mayor.

O sea, que en este caso las federaciones que se confederan conservan su personalidad jurídica propia e independiente de la confederación.



El trámite para este tipo de constitución es el mismo que regula el Artículo 218 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, para los sindicatos y para las confederaciones y puede ser de carácter nacional, regional o por ramas de la producción.





CAPÍTULO IV

4. El movimiento sindical para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y fortalecer la justicia social

“La historia del sindicalismo señala que las organizaciones sindicales surgieron y se desarrollaron por la necesidad de los trabajadores de agruparse para la obtención de mejores condiciones de vida”.²¹ Al hacer mención de la libertad sindical, se tiene que indicar la existencia de una clase de libertad que supuestamente se tiene que observar en el país y que es correspondiente a aquellos sujetos que tienen la facultad de integrar los sindicatos. La libertad se tiene que manifestar en la sensación de ser libre y la convicción de que todos tienen el derecho de ser libres debido al principio de igualdad. La libertad como derecho tiene sentido debido a la correspondencia de gozar de libertad y reclamarla cuando es restringida sin motivación alguna.

4.1. Formas de libertad

La libertad tiene dos formas de expresión que son:

- a) Libertad individual: tiene un significado histórico, debido a que reconoce que todos los seres humanos son libres y que como tales tienen una serie de derechos con los cuales se puede expresar la condición de personas libres como el derecho de

²¹ Catalán Saenz, María Cicely. **Los trabajadores y la organización sindical**. Pág. 88.



manifestar sus ideas, derecho de trasladarse al lugar que desee y derecho de asociarse.

En relación a la idea de libertad social, se estima que al ser humano le es necesario unirse con otros seres humanos, para poder llevar a cabo sus derechos y libertades de una manera plena.

Dicha idea es completamente aplicable a quienes como empleados tienen pocos o ningún medio económico para su defensa individual y ello explica justamente que hayan sido los trabajadores los que tomaron conciencia de dicha problemática y acometen a buscar la unidad como el medio de disfrutar de su libertad.

Lo anotado, también se encarga de explicar el motivo por el cual para los trabajadores tiene mayor sentido e importancia hacer referencia a la libertad en sentido social, debido a que es la única forma de que los seres humanos puedan buscar su libertad.

- b) Libertad social: nace con la acción de los trabajadores por llevar a cabo los derechos que les asisten como seres libres e independientes, la cual consiste en una acción que se tiene que ejercitar mediante las organizaciones sindicales, que se refieren a instrumentos que se han ido adecuando a las necesidades de los trabajadores para dicha finalidad.



Consecuentemente, dentro de la libertad social se toma en cuenta también el derecho que esas organizaciones tienen en sí, como seres sociales independientes de cada trabajador, pero estrechamente vinculados a los mismos.

“La máxima expresión de la libertad social para los trabajadores consiste en la misma libertad sindical. La misma, comprende una serie de derechos, siendo necesario el análisis de esos derechos que derivan de la libertad sindical”.²²

4.2. Sujetos

Los derechos que contiene la libertad sindical son los siguientes:

- a) Los trabajadores: debido a que la libertad sindical ha sido reconocida por la acción de la clase trabajadora en su lucha por el mejoramiento de sus condiciones de vida, siendo propio aseverar que son los titulares por excelencia de los derechos que presuponen la libertad.

La manera de denominar a los trabajadores como una comunidad total de los seres humanos que tienen la condición económica de vivir de su trabajo ha ido en evolución y se encuentra bastante arraigada en relación a la clase trabajadora.

Hasta el día de hoy, no se ha utilizado un concepto tan arraigado como lo es el de clase trabajadora, debido a que dentro de la misma se abarca a todos aquellos que

²² **Ibid.** Pág. 91.



viven de su trabajo y que se encuentran obligados a subsistir de su trabajo, **ya que** no cuentan con los bienes de producción.

- b) Organizaciones sindicales: la libertad sindical tiene como fundamento el ejercicio de derechos que son de utilidad para la constitución, organización y funcionamiento de organizaciones sindicales. De ello, que sean sujetos de la libertad sindical, por cuanto que se encuentran constituidos de personalidad legal y de acciones distintas a las de los trabajadores considerados individualmente.
- c) Empleadores y sus organizaciones: la libertad sindical también es correspondiente a los empleadores para la formación de sus organizaciones sindicales patronales. Con ello, cabe hacer mención de que solamente se puede explicar debido a que los derechos corresponden a todos por igual.

En la práctica es poco o casi nada el uso o ejercicio de esta libertad por parte de los empleadores, debido a que han visto que la organización de tipo sindical no es auténtica ni acorde para los medios de defensa que patronalmente se pueden emplear.

Todo ello, debido a la falta de relación de empleadores con organizaciones sindicales auténticas, a las cuales se hace referencia de manera exclusiva a la libertad sindical relacionada con los trabajadores. Por otra parte, también obliga a



ello, la conflictiva vida que llevan los sindicatos dentro de un medio, para su existencia, cosa que no sucede con las asociaciones de empleadores.

4.3. Constitución de organizaciones sindicales

“Los trabajadores y empleadores sin ningún tipo de distinción tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes. Tanto los trabajadores como los empleadores creen que el reconocimiento de ese derecho permite que los mismos pueden fundar cualquier clase de organizaciones, tomando en consideración aquellos que no tengan una naturaleza propiamente sindical como organizaciones de tipo comercial”.²³

Dicha consideración, tiene que ser de esa manera, debido a que el derecho para constituir otra clase de organizaciones ya se encuentra debidamente reglamentado por otras normas jurídicas, para la constitución de asociaciones de tipo comercial, en donde existen leyes comerciales para la constitución de organizaciones políticas que contienen una serie de disposiciones para el ejercicio de los derechos ciudadanos.

4.4. Formas de sindicación

La creación de las organizaciones sindicales puede desarrollarse en distintos ámbitos y sentidos, de acuerdo a la situación concreta y a la intencionalidad de los trabajadores. Es

²³ **Ibid.** Pág. 102.

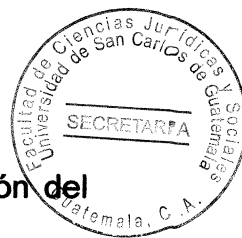


necesario llevar a cabo el análisis de las distintas formas de organizaciones sindicales que pueden llegar a ser adoptadas.

La complejidad de las relaciones económicas y sociales, no permite la formación de esquemas de actividades en el campo sindical, en las cuales de forma continua existe una evolución de la misma necesidad de los trabajadores de superar la problemática en la cual se desenvuelven sus organizaciones y la represión que la mayoría de las veces están obligados a eludir.

- a) **Sindicación vertical:** mediante este sistema se agrupan los trabajadores de una empresa o centro de producción sin tomar en consideración su oficio ni la especialidad de su profesión, para la constitución de un sindicato cuya acción se tiene que desarrollar exclusivamente dentro de la empresa en la cual laboran sus afiliados.

Para constituir una organización sindical de empresas solamente se tiene que tomar en consideración que quienes la integran sean trabajadores de la empresa y tengan las ventajas de que asumen la responsabilidad de defender en general a todos los trabajadores de la misma, sin hacer discriminación alguna de su oficio o profesión, de manera que se practique la igualdad de los trabajadores y se tomen en consideración los intereses de la comunidad de laborantes, relegando a segunda instancia los intereses de cada individuo o de cada profesión.



“El sindicato de empresa es fundamental y en el mismo se hace mención del número de trabajadores de una misma profesión u oficio. La única desventaja del sindicato de empresa es que constituye una comunidad cerrada, debido a que su acción no puede escaparse de la empresa o centro de producción y consecuentemente constituye una comunidad aislada de trabajadores, lo cual es adverso a los fines de unidad general de la clase trabajadora”.²⁴

- b) **Sindicación horizontal:** la segunda modalidad o sistema de sindicación consiste en aquella en donde se agrupan los distintos trabajadores al contrario del sindicato vertical o de empresa, sin tomar en consideración la empresa o empresas donde laboran, ni las diversas ramas económicas de producción en donde dichas empresas tienen que desarrollar sus actividades y concurren aquellos que tienen un mismo oficio a constituir en relación al sindicato u organización sindical.

Las mismas, toman el nombre de organizaciones sindicales gremiales y por lo general se estima que en cuanto a su acción sindical son mayormente efectivas, debido a la uniformidad de oficio o de profesión de los afiliados. Las tácticas se tienen que llevar a cabo con mayor eficiencia y con el establecimiento de condiciones de trabajo para una misma clase de oficio o profesión.

Pero, también se le tiene que criticar debido a que la sindicación gremial tiene la tendencia de dividir a los trabajadores, ya que cada oficio o profesión se encarga

²⁴ Sánchez. **Ob.Cit.** Pág. 180.



del estudio e intenta la resolución de los problemas de su gremio sin importarle la problemática de los demás trabajadores. De ello, que su acción tenga que ser tomada en consideración de manera continua.

- c) **Sindicación por industria:** los trabajadores pueden constituir sus organizaciones sindicales tomando en consideración no una empresa ni un oficio determinado, sino abarcando una industria determinada.

En las organizaciones industriales se tienen que agrupar los trabajadores que deseen recoger las experiencias de las organizaciones de la empresa, debido a que si la gremial se presenta equivocadamente, se aleja a los empleados de las diversas empresas.

- d) **Sindicación de trabajadores independientes:** esta clase de sindicación se aparta bastante de las anteriores, aunque cuenta con determinada similitud con la horizontal o gremial. En primer lugar, no aparece clara la condición de trabajadores entre los que concurren la constitución de la organización sindical, debido a que se trata de personas que no son empleados de una empresa o empleador y que se dedican de manera independiente a actividades productivas.

Pero, se tiene que aceptar su derecho de sindicación, debido a que por lo general su situación no es compatible con la del empresario, debido a que se pueden

observar sujetos en situaciones y presiones similares a las que padecen los trabajadores de donde ha surgido la necesidad de agrupación.

- e) **Sindicación compleja:** las organizaciones sindicales se pueden constituir en un sentido simple y en un sentido complejo. La importancia de estas formas de sindicación, consiste en que por lo general mientras mayor es el grado de su agrupación, es mayor el número de trabajadores que se reúnen en una organización y consecuentemente mayor la presión que pueden ejercer ante los poderes económicos y políticos de empleadores y de las autoridades estatales.

Las organizaciones sindicales básicas son las que reúnen los trabajadores propiamente para la constitución de la entidad que será encargada de la defensa y promoción de sus intereses de grupo. Las organizaciones sindicales de segundo grado son las federaciones y en las mismas se agrupan ya no trabajadores individualmente tomados en consideración, sino que sindicatos ya integrados con personalidad jurídica propia.

Las organizaciones sindicales de tercer grado también denominadas confederaciones son aquellas a las cuales llegan los trabajadores y se encuentran integradas por las diversas federaciones.

- f) **Sindicación territorial:** las formas de constitución de las organizaciones sindicales en las modalidades apuntadas tienen lugar siempre en una localidad territorial

específica o determinada, ya sea porque así lo imponen las finalidades o necesidades de los trabajadores y las condiciones en que quieren cumplir esas finalidades o cuando se ven en la circunstancia de proveer la acción necesaria a sus necesidades.

No se puede señalar de manera específica una localidad especial para cada sindicato. Pero, ello depende de la circunstancia de cada organización el territorio, donde va a desarrollar sus actividades, pero puede ser en un centro de trabajo en una empresa.

Las circunstancias anteriores dan lugar en general a organizaciones de tipo:

- Local: cuando su campo de acción queda reducido a un centro laboral, sitio o lugar específico relativamente pequeño.
- Regional: cuando por el campo de acción que abarca la organización ya no se limita a un centro o lugar de trabajo, sino a toda una región o regiones territoriales de dimensiones geográficas bastante considerables dentro de un determinado país.
- Nacionales: cuando el campo de acción de la organización abarca a todo un país.
- Internacionales: debido a que su acción abarca parte o bien todo el territorio de dos o más países soberanos. Pero, muchas veces a las organizaciones de carácter



sindical también se les hace la calificación de regionales debido a que sus funciones las tienen que desempeñar en varios países a los cuales en conjunto se les tiene que señalar como una determinada región.

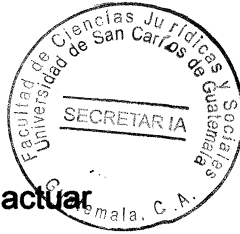
4.5. Derechos de las organizaciones sindicales

La constitución de una organización sindical consiste en el hacer de un grupo de trabajadores de una entidad que por un acto libre, toman la decisión de adquirir la calidad o condición del sindicato, federación o confederación.

Ese acto de formar una organización tiene que ser tomado en cuenta de esa manera, para que sea libre, para que el único hecho de constituirse sea necesario para que pueda existir la organización y tenga la capacidad plena de actuación y desarrollo de la acción y de programas.

“La constitución de una organización sindical consiste en un acontecimiento que tiene que ser tomado en cuenta por su importancia. De esa manera, la organización sindical tiene que nacer a la vida jurídica para la defensa de sus afiliados, en el momento en que se constituye por los trabajadores y por ello es que no tiene que pensarse en que la misma pueda encontrarse bajo el sometimiento de condición alguna, si se le quiere tomar en consideración como un acto libre”.²⁵

²⁵ Villagrán Aceituno, Lauro Daniel. **Fundamentos de derecho colectivo del trabajo.** Pág. 90.



La organización sindical tiene que nacer de manera que no necesite de auxilio para actuar y se le tiene que dar una guía para poder desenvolverse en sus actuaciones. De lo contrario, no sería de utilidad alguna que naciera de manera libre, si por la falta de guías se quedara estática en la defensa de sus afiliados.

Ese camino para poder prestar la ayuda necesaria es el que otorga el dinamismo y movimiento necesario para su nacimiento y para la organización propiamente dicha.

- a) Derecho a redactar de forma libre los estatutos: siendo los mismos aquellos que establecen reglas de conducta que tienen fuerza de ley, para el gobierno de un cuerpo social, o sea para un determinado grupo de hombres.

Para llevar a cabo una comparación de lo que quieren decir los estatutos, se tiene que hacer mención que los mismos son para la organización sindical, lo que la Constitución Política de la República de Guatemala para un país. En los mismos, se tiene que establecer lo que se denomina estructura del cuerpo social.

Lo estatutos deben contener:

- a.1.) Forma de gobierno que va a tener la organización que es la vida misma.
- a.2.) Los fines y objetivos de la organización, debido a que no tendría sentido alguno que se creara una organización sin finalidades y objetivos.



a.3.) Los medios para la realización de esos fines y objetivos con lo cual se señala el camino para que la organización cumpla sus fines por medios económicos y planificación de acción tanto interna como externa.

Al lado del derecho de constituir la organización sindical, se encuentra el derecho de redactar de manera libre los estatutos que de manera natural tienen que efectuarse por los mismos trabajadores, al mismo tiempo que se toma la decisión de constitución de la organización, o sea, que en el mismo acto o sesión en donde se acuerda constituirla y se deben también aprobar los estatutos.

Ello, es fundamental debido a que sin estatutos la entidad sindical sería algo sin manera definida, o sea, no se le podría exigir nada debido a que no se tendría conocimiento de la manera de hacerlo.

La redacción libre de los estatutos quiere decir que los trabajadores tienen que elaborarlos y aprobarlos sin presión alguna, ni de ninguna persona o autoridad ajena a ellos y también que no necesitan de ninguna autorización anterior ni posterior para ser ley interna del sindicato.

Cuando los estatutos estén sujetos a una revisión para su aprobación, prácticamente la constitución libre del sindicato queda sin sentido, debido a que habría que esperar que una autoridad les diera su aprobación, mientras tanto la



entidad sindical se encontraría inmovilizada como sucede en distintos sistemas y ello consiste en una limitación que no tiene aceptación alguna.

El contenido de los estatutos, debido a que su elaboración y aprobación es libre es correspondiente que se lleve su determinación a los trabajadores, pero muchas normas jurídicas reglamentan la formación de organizaciones sindicales que exigen se cumpla con introducir en los mismos algunas materias.

Los estatutos que son elaborados en el mismo momento en el cual se ha creado la organización sindical pueden ser cambiados o reformados por la Asamblea General y dichas reformas o cambios posteriores también tienen que ser llevados a cabo de manera libre, sin presión alguna de los empleadores o de las autoridades y sin necesidad de ser aprobados ni antes, ni después por ninguna autoridad.

- b) Libre elección de sus representantes: en el país existe un poder legislativo que es el que se encarga de la formulación de las normas jurídicas para los ciudadanos, o sea, los mandatos, que todos tienen que cumplir un poder ejecutivo encargado de cuidar que dichas normas jurídicas sean cumplidas.

Dentro de una organización sindical tiene que existir una situación parecida, debido a que tiene su mayor poder en la Asamblea General que es la que otorga las leyes o mandatos para todos los afiliados, pero para que se cumplan esos mandatos de la asamblea existe la necesidad de nombrar dentro de los afiliados a quienes como

en el poder ejecutivo se encarguen de cuidar el cumplimiento y ejecución. El poder ejecutivo de las organizaciones sindicales reside en sus integrantes del Comité Ejecutivo.

Los integrantes del Comité Ejecutivo son las personas que sustituyen a los afiliados en la ejecución de lo que se ha acordado y en consecuencia los que ejecutan la voluntad de la organización sindical.

“Las organizaciones sindicales necesitan para el cumplimiento de su función de muchas actividades que nunca llegarían a llevar a cabo sin tener directivos. Es tan variado el número de actividades de la organización que quienes se encuentran en el papel de ejecutivos tienen que gozar de toda la confianza de los afiliados”.²⁶

Para poder designar a aquellos de los afiliados que son de su confianza para ese papel, tiene que existir una completa libertad en el acto de la designación de forma que no se permita la imposición de ejecutivos por influencia ni de los empleadores ni de autoridades de ninguna clase que después en lugar de cumplir los mandatos y programas de la organización cumplan con los mandatos y programas ajenos a los acordados por los mismos trabajadores. La designación tiene que efectuarse por la Asamblea General a través de los procedimientos democráticos que se

²⁶ Natareno. **Ob. Cit.** Pág. 210.

imponen en los correspondientes estatutos y dicha designación tiene que ser por el tiempo en el cual los trabajadores deciden de manera libre.

- c) Derecho de planificación libre de su acción y de la elaboración de programas: para poder otorgarle a una organización su modo de realización de las cosas, es necesario tener previo conocimiento de la clase de organización a la que pertenece.

El derecho a ingresar una organización sindical tiene varios aspectos que tienen que analizarse y son:

- a) Libertad positiva: así llamada por asegurar la decisión de ingreso a una asociación sindical, en donde la libertad de pertenecer a una organización sindical corresponde de acuerdo al grado de complejidad del derecho de sindicación.
- b) Libertad negativa: denominada de esa manera por abstenerse del ingreso y permanecer como sujeto sin afiliación a una determinada organización y la renuncia a continuar perteneciendo a una organización sindical.

4.6. Estudio del movimiento sindical para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y fortalecer la justicia social en Guatemala

En el momento en que surgió la industria moderna, durante el siglo pasado, y con ella la clase asalariada, las condiciones laborales que se fueron imponiendo eran inhumanas y

por ende no tardó en manifestarse la necesidad de la existencia de agrupaciones para la búsqueda de fuerza y unión, así como de una superación económica y social.

Los trabajadores se encontraron con variadas maneras de asociarse que eran permitidas de forma legal, pero en ninguna de las mismas era adecuada ni de utilidad, debido a que no estaban creadas ni permitidas para la reclamación de mejoras a los patronos, como los aumentos de salarios y condiciones humanas en la prestación de servicios dentro de las fábricas, ni mucho menos para ser empleadas en la organización de huelga, cuando se negaban sus peticiones.

De ello, que buscaran una forma distinta de asociación que fuera acorde para dicha finalidad y decidieron unirse en grupos coaligados sin ninguna regulación legal. Esos grupos coaligados no contaban con personalidad jurídica en la forma en la que se encuentra el día de hoy en las organizaciones sindicales. Originalmente, esas coaliciones fueron reprimidas y su formación castiga al igual que la huelga como un delito, pero a pesar de ello, en relación a los trabajadores, existen múltiples relatos históricos.

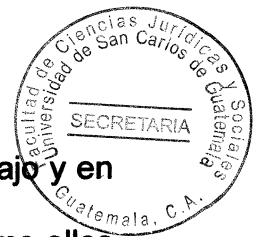
Cuando las organizaciones sindicales son un medio para la realización de un fin de los seres humanos que trabajan, su acción y sus programas tiene que estar de acuerdo con dicha naturaleza instrumental con la cual cuenta la entidad sindical.

El Artículo 102 literal “q” de la Constitución Política de la República de Guatemala regula el derecho de sindicalización libre de los trabajadores al indicar: “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. Solo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo”.

Por su parte, el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala señala: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciable para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”.



Las organizaciones sindicales luchan por los derechos del hombre y por el trabajo y en consecuencia, primero son los trabajadores, después los trabajadores y por último ellos mismos, pero no aquellos tomados en consideración de uno en uno, sino el grupo de trabajadores que integran la organización considerados como poder social y que como tal busca protección los derechos del ser humano de trabajo.

Ello, es necesario para mejorar las condiciones laborales, de manera que sea una realidad el respeto y cumplimiento de esos derechos.

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

Si se incumpliere con lo establecido en este Artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales y vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida. Si algún trabajador incurriera en alguna causal de despido de las previstas en el Artículo 77 de este



Código el patrono iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el sólo efecto de que se autorice el despido”.

Las organizaciones sindicales se constituyen para darle fuerza al trabajador que solo no puede defender sus derechos. Una vez constituida la organización, existe una unión que tiene y no la fuerza de un mismo hombre, sino la de muchos y esa fuerza tiene que ser empleada de conformidad con la protección de sus intereses sociales, económicos y morales.

Todo lo anterior, presenta la idea de que la organización sindical tiene fines generales que constituyen su ideología, su pensamiento y fines u objetivos concretos que tiene que llevar a cabo a través de acciones. Tiene fines generales como lo son luchar por los derechos del hombre de trabajo y la transformación de la sociedad, la cual se necesita para hacer efectivos esos derechos y la unidad de la clase trabajadora.

Sus objetivos concretos son la defensa profesional o sea la defensa y mejoramiento de condiciones de trabajo, protección de los intereses sociales, económicos y la unidad de sus afiliados.

La evolución del derecho de constituir organizaciones sindicales ha tomado dicha fuerza, la cual obliga a su estudio, en donde se tienen que examinar los derechos de los trabajadores y sus organizaciones dentro del campo social y económico en que se tienen que desenvolver.



De esos estudios se puede señalar que las organizaciones integradas por los trabajadores para la defensa de sus intereses tienen que obedecer a determinados principios fundamentales, para que se cumplan sus finalidades en una manera adecuada.

Esos principios fundamentales a la vez que son de utilidad y cimiento histórico a las organizaciones, explican en toda su plenitud los alcances de los derechos y de las facultades de los trabajadores y de las entidades sindicales.

De ello, que sea necesario su conocimiento y en general se tiene que hacer mención de los principios fundamentales de las organizaciones sindicales, siendo lo mismo los siguientes: libertad sindical, exclusividad, unidad, pluralidad y capacidad. El movimiento sindical o sindicalismo es la parte del movimiento obrero que se organiza mediante sindicatos, es un tipo de organización que reúne a los trabajadores a partir del trabajo que desempeñan con la finalidad de defender sus intereses comunes ante los empleadores y los gobiernos que surgió en el siglo XX.

Sindicato y gremio son términos habituales para la designación de las organizaciones de los trabajadores, con la finalidad de representar colectivamente los intereses de la clase obrera.

Se caracteriza por el aspecto colectivo de sus actuaciones. En los conflictos de trabajo, el movimiento sindical acostumbra recurrir a la huelga. Además, emplea la negociación



colectiva cuando articula sus reclamaciones con las patronales y el diálogo social cuando interactúa con el Estado.

Para poder expresar las demandas de los trabajadores en la actualidad, el movimiento sindical es el encargado de guiar los principios de la lucha de clase, siendo el mismo el que tiene que mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, así como también de fortalecer la justicia social de la sociedad guatemalteca.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

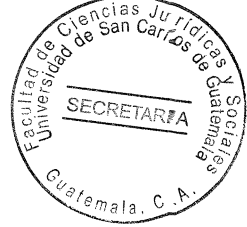
La libertad de sindicalizarse no se limita a la consignación del derecho de los trabajadores para constituir o afiliarse a un sindicato, sino que se extiende al reconocimiento del Estado de esa clase de asociaciones y a la protección que estatalmente se les tiene que brindar, como instrumento de desarrollo del sistema democrático, por medio del mejoramiento y protección de los intereses económicos y sociales de sus integrantes.

El sindicato es una institución gremial o de naturaleza profesional, por la que se tiene que velar en los aspectos de representatividad y se encarga de la custodia del cumplimiento del contrato individual de trabajo, de la convención colectiva y de todo lo relacionado con la normativa laboral.

El movimiento sindical después de haberse convertido en un fenómeno social de trascendentes implicaciones, se encuentra en un punto de inflexión que requiere de rectificación por parte de los líderes sindicales, para que de esa forma desempeñe planes estratégicos y solucione las necesidades de los trabajadores nacionales proponiendo fórmulas y alternativas de solución.

Con la tesis desarrollada, se recomienda que las organizaciones sindicales se encarguen de la defensa y representación de los intereses profesionales, en lo relacionado al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, para de esa manera fortalecer la justicia social de Guatemala.





BIBLIOGRAFÍA

- ALEGRÍA, Marco Aurelio. **Derecho colectivo del trabajo**. 3ª. ed. México, D.F.: Ed. Social, 2000.
- BOCALETTI MARTÍNEZ, María Gabriela. **Tratado de derecho colectivo del trabajo**. 4ª. ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 2003.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 11ª. ed. México, D.F.: Ed. Heliasta, S.R.L, 1981.
- CACÉRES SANTILLANA, Josué Esteban. **El trabajo y las fuerzas de producción**. 6ª. ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 2013.
- CARRILLO PRIETO, José Ignacio. **Derecho del trabajo**. 4ª. ed. Barcelona, España: Ed. Temis, 1981.
- CASTILLO REYNOSO, Manuel Alfredo. **Derecho de asociación colectiva**. 5ª. ed. Barcelona, España: Ed. Cepal, 2002.
- CATALÁN SAENZ, María Cicely. **Los trabajadores y la organización sindical**. 6ª. ed. Bogotá, Colombia: Ed. Praxis, S.A., 2011.
- ESTEBAN VILLAFUERTE, Amanda Alejandrina. **Principios de justicia social**. 3ª. ed. Madrid, España: Ed. Ariel, 2001.
- MÉNDEZ ESQUIVEL, Nancy Alejandra. **Estudios de derecho colectivo laboral**. 7ª. ed. México, D.F.: Ed. Cien, 2009.
- MORALES SEGOVIA, José Arturo. **El sindicalismo y los trabajadores en el mundo**. 2ª. ed. Bogotá, Colombia: Ed. República, 2001.
- NATARENO RODRÍGUEZ, Mario Alejandro. **Los movimientos sindicales y la justicia social**. 2ª. ed. México, D.F.: Ed. Jurídica, S.A., 2005.



PERALTA ARROYAVE, Iris Andrea. Historia de los derechos de los trabajadores sindicalistas. 3ª. ed. La Habana, Cuba: Ed. Tiempo, 2005.

ROMÁN HERRERA, Mary Elizabeth. Los trabajadores afiliados a sindicatos. 8ª. ed. Madrid, España: Ed. Dykinson, 2014.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Karla Patricia. El sindicalismo. 7ª. ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 2003.

VIDAURRE LÓPEZ, Ada Agueda. La justicia social. 2ª. ed. Bogotá, Colombia: Ed. Ocasiones, 2001.

VILLAGRÁN ACEITUNO, Lauro Daniel. Fundamentos de derecho colectivo del trabajo. 5ª. ed. México, D.F.: Ed. Estudios, 2004.

WALKER RUBIO, Rodger Stevens. Los derechos de asociación colectiva. 5ª. ed. México, D.F.: Ed. Enfoques, S.A., 2012.

Legislación:

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

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

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

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