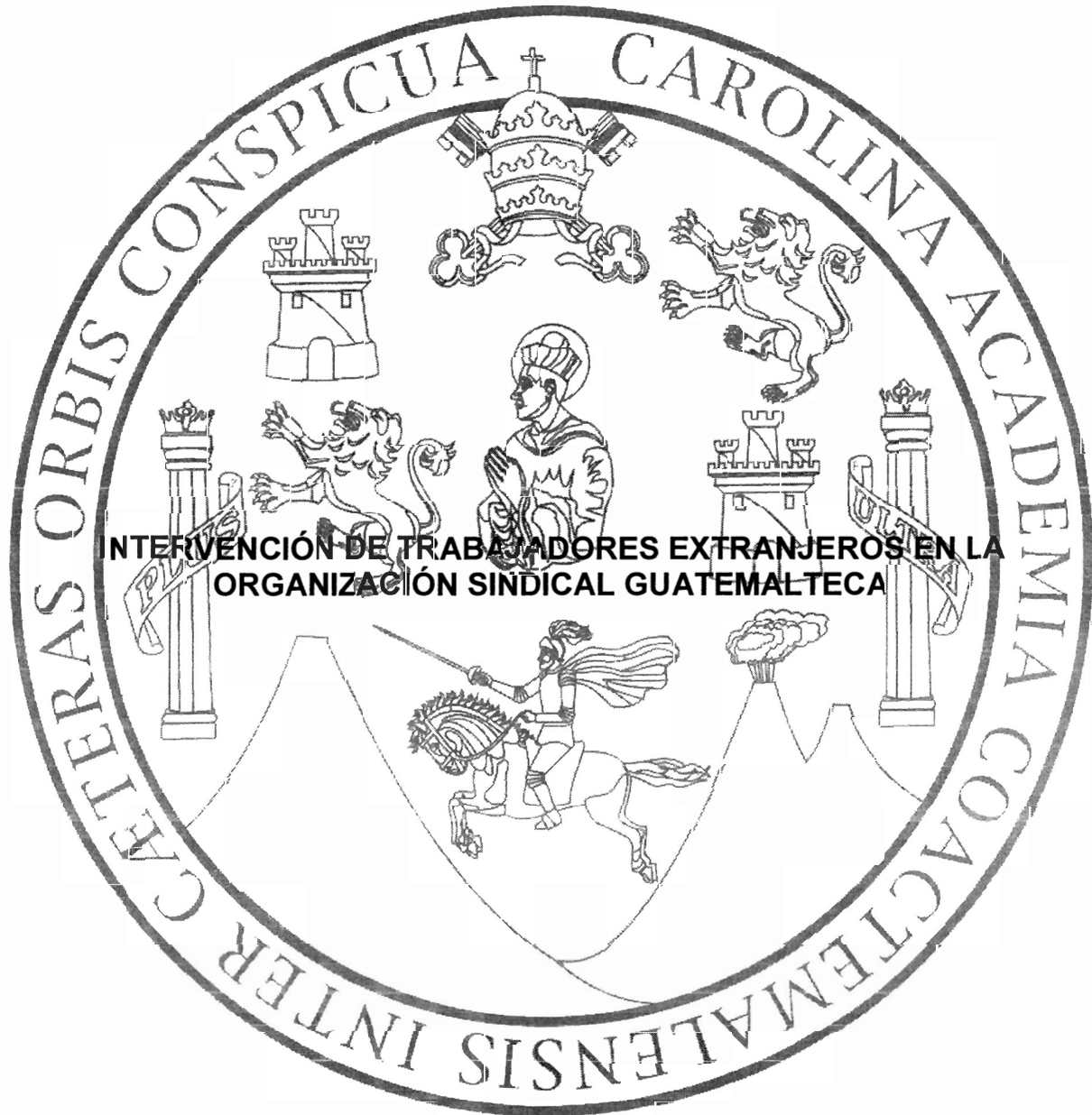


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

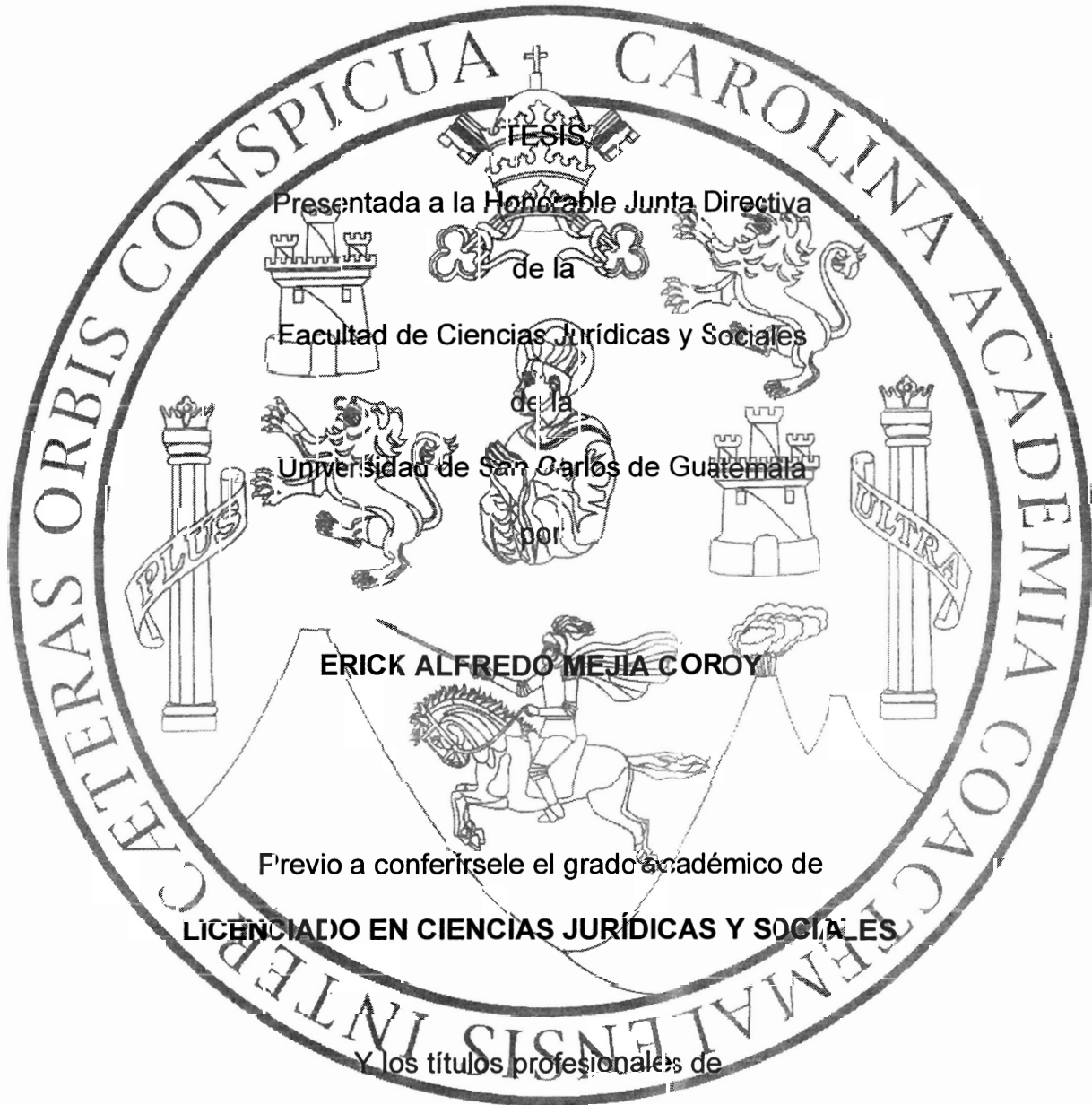


**ERICK ALFREDO MEJIA COROY**

**GUATEMALA, ABRIL DE 2018**

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

**INTERVENCIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS EN LA  
ORGANIZACIÓN SINDICAL GUATEMALTECA**



**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, abril 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 José Mayorga Urrutia  
VOCAL V: Br. Freddy Noé Orellana Orellana  
SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidenta: Lic. Byron Oswaldo De La Cruz López  
Vocal: Lic. Mario Adolfo Soberanis Pinelo  
Secretario: Lic. Homero Nelson López Pérez

**Segunda Fase:**

Presidenta: Lic. Hector Rene Granados Figueroa  
Vocal: Lic. Adolfo Vinicio García Méndez  
Secretario: Lic. Misael Torres Cabrera

**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenidas en la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen





**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 25 de agosto de 2017.**

Atentamente pase al (a) Profesional, MELIDA JEANNETH ALVARADO HERNANDEZ  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
ERICK ALFREDO MEJIA COROY, con carné 201112693,  
 intitulado INTERVENCIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS EN LA ORGANIZACIÓN SINDICAL  
GUATEMALTECA.

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 29 / 09 / 2017.

f)

*Melida Jeanneth Alvarado*  
 \_\_\_\_\_  
 Asesor(a)  
 (Firma y Sello)







**BUFETE ALVARADO, ALVAREZ & MONACHELLA**

Licda. Mélida Jeanneth Alvarado Hernández

Abogada y Notaria

8º calle 6-06 zona 1, oficina 305, tercer nivel, Edificio Elma, Ciudad de Guatemala.

Teléfono: 52047432

Guatemala, 01 de octubre de 2017.

Licenciado:

**Roberto Fredy Orellana Martínez**

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Presente.



Estimado Licenciado:

Tengo el honor de dirigirme a usted con el objeto de informarle que en cumplimiento de lo dispuesto en la providencia de fecha 25 de agosto de 2017, emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis, por medio de la cual fui nombrada asesora de tesis del bachiller ERICK ALFREDO MEJIA COROY, que se identifica con número de carnet universitario 201112693 y con el Documento Personas de Identificación con código único de identificación numero 2227 38138 0401, asesore en su trabajo de tesis de grado titulado "INTERVENCIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS EN LA ORGANIZACIÓN SINDICAL GUATEMALTECA", procedo a emitir el presente dictamen y en consecuencia detallo las siguientes observaciones:

1. Se instruyó al estudiante a realizar una investigación objetiva y actualizada del tema, siendo en consecuencia el contenido final de la tesis de carácter técnico científico.
2. Se asesoró al estudiante para que utilizara los métodos y técnicas adecuadas con el objeto de obtener una información cierta y valedera, habiendo utilizado los métodos deductivo, inductivo y descriptivo, así como las técnicas de entrevista, bibliográfica y documental las que de conformidad con mi opinión fueron aplicadas adecuadamente.
3. El presente trabajo contribuye científicamente en gran manera, estableciendo la importancia que tiene el estudio sobre la intervención de trabajadores extranjeros en la organización sindical guatemalteca.



4. Con respecto a la redacción que se sigue en el contenido de la presente investigación, con la asesoría brindada, la bibliografía que se ha consultado son las adecuadas, la conclusión discursiva tiene congruencia con el contenido del tema elaborado.

Por los motivos anteriormente expuestos, le informo que el trabajo de tesis de mérito, cumple con los requisitos regulados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Exámen General Público, razón por la cual emito DICTAMEN FAVORABLE a efecto para continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el tribunal examinador en el examen público de tesis, previo a optar al grado académico correspondiente.

Declaro expresamente que no existe ningún parentesco entre el estudiante y mi persona.

Sin otro particular me suscribo de usted, con respeto y estima.

Atentamente,

Licda. Mérida Jeanneth Alvarado Hernández  
ABOGADA Y NOTARIA

Licda. Mérida Jeanneth Alvarado Hernández  
Abogada y Notaria  
Colegiado No. 6116





**USAC**  
**TRICENTENARIA**

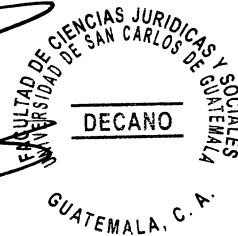
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 09 de febrero de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ERICK ALFREDO MEJIA COROY, titulado INTERVENCIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS EN LA ORGANIZACIÓN SINDICAL GUATEMALTECA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/cpchp.







## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Por darme las fuerzas necesarias cada día, la sabiduría, la memoria, entendimiento y voluntad que necesité en los momentos difíciles de mi carrera, porque nunca me dejó desvanecer.

### **A MI MADRE:**

Irma Aracely Coroy Can. Por darme la vida, por sus consejos, su ayuda económica y moral de cada día, por darme su amor sin condición y sin medida, perfectamente mantenido a través del tiempo, por ser la mujer más noble, bondadosa y de gran corazón, que con su ejemplo me ha sabido guiar y con sus palabras, su apoyo y su confianza en mí, me inspiran para seguir adelante.

### **A MIS HERMANOS:**

Osbel Alfredo Mejia Coroy y Lester Alexander Coroy Can por su compañía y apoyo, porque cada vez que los necesité estuvieron a mi lado.

### **A:**

La tricentenario Universidad San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por darme la oportunidad de superarme en la vida.





## PRESENTACIÓN

El sujeto principal de estudio de la investigación se dirigió al grupo de trabajadores extranjeros que laboran en el departamento de Guatemala que cuentan con un permiso de trabajo autorizado por la Unidad de Permisos para Extranjeros del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El Ministerio cuenta con novecientos seis trabajadores extranjeros que laboran en el departamento de Guatemala, que representan el 38% de dos mil trescientos ochenta y cinco permisos a nivel nacional durante el periodo comprendido del 30 de septiembre del año 2014 hasta el 01 de julio de 2015.

Se efectuó una investigación cualitativa debido al análisis que se hizo en las leyes laborales internas de Guatemala y tratados internacionales en materia laboral específicamente al derecho sindical que afectan al grupo de trabajadores extranjeros en el departamento de Guatemala. Se determinó que a pesar que aparentemente se cuenta con una legislación suficiente y completa para lograr el fin, que es proteger los derechos de los trabajadores sindicalizados y trabajadores extranjeros, existe una insuficiencia en la práctica y en el ordenamiento jurídico.

El objeto de este estudio fue tener un panorama claro de la situación de trabajadores extranjeros que laboran en Guatemala y los derechos que reconoce la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por Guatemala. El aporte académico que se pretende es lograr el conocimiento sobre la importancia que tiene la legislación internacional en materia de libertad sindical y reconocer la igualdad de derechos laborales para los trabajadores extranjeros.





## HIPÓTESIS

Que el Estado debe dar prioridad al cumplimiento de los convenios laborales específicamente al compromiso contraído en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización de revisar la legislación laboral para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre trabajadores nacionales y extranjeros dentro del comité ejecutivo de una entidad sindical. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y demás instituciones que velan los derechos laborales, respeten y hagan cumplir en la práctica las obligaciones internacionales de derechos humanos laborales para garantizar el derecho a la no discriminación.







## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se logró comprobar la hipótesis planteada a través del método analítico en virtud que al finalizar la investigación se estableció que es necesario crear políticas de cumplimiento de los convenios internacionales en materia de libertad sindical; también formas de correcta aplicación para mejorar todas las instituciones sindicales y estatales que alberguen trabajadores extranjeros, así como también, se considera que es fundamental una correcta aplicación y respeto e incremento de los conocimientos jurídicos laborales y de los principios rectores que contiene la legislación en materia de derecho colectivo del trabajo, así como al órgano legislador para crear normas que respeten el derecho a la libertad sindical de los trabajadores extranjeros del país e incrementar los instrumentos legales de protección. Por lo que la hipótesis planteada ha sido comprobada al utilizar los métodos y técnicas de investigación adecuados con el problema.





## ÍNDICE

Pág.

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

### CAPÍTULO I

1. Principios rectores del derecho de trabajo .....	1
1.1 Irrenunciabilidad .....	2
1.2 <i>In dubio pro operario</i> .....	3
1.3 Tutelaridad .....	3
1.4 Justicia social .....	4
1.5 Concentración .....	5
1.6 Oralidad .....	6
1.7 Impulso procesal de oficio .....	6
1.8 Poco formalismo .....	7
1.9 Inmediación procesal .....	8
1.10 Celeridad .....	9
1.11 Preclusión .....	10
1.12 Flexibilidad en la apreciación de la prueba .....	10
1.13 Sencillez .....	11
1.14 Mínimum de garantías y derechos .....	12

### CAPÍTULO II

2. Derecho colectivo de trabajo .....	13
2.1 Definición .....	13
2.2 El surgimiento del derecho colectivo .....	15
2.2.1 Ámbito sociopolítico .....	17
2.2.2 Ámbito laboral .....	18
2.2.3 Las condiciones laborales del trabajador .....	22

2.3 Etapas relativas a la organización laboral.....	23
2.3.1 Etapa de la prohibición.....	23
2.3.2 Etapa de tolerancia.....	23
2.3.3 Etapa de la legalidad.....	23
2.4 Naturaleza pública.....	24
2.5 Teorías relativas al derecho colectivo de trabajo.....	24
2.5.1 Teoría de la naturaleza de la relación.....	25
2.5.2 Teoría romana.....	25
2.5.3 Tesis de Roguin.....	25

### CAPÍTULO III

3. Libertad sindical.....	27
3.1 Reconocimiento constitucional.....	29
3.2 Relación de la libertad sindical con otros derechos fundamentales.....	30
3.3 Evolución de la libertad sindical.....	32
3.4 Promoción y protección de la libertad sindical en el derecho internacional.....	33
3.5 La protección de la libertad sindical en el derecho comparado.....	36

### CAPÍTULO IV

4. El sindicalismo en Guatemala.....	39
4.1 Sindicato.....	40
4.1.1 Definición.....	40
4.1.2 Definición legal.....	41
4.2 La ideología del sindicalismo.....	42
4.3 Diversas condiciones indispensables para el desarrollo del sindicalismo.....	45
4.3.1 Medios de producción desarrollados.....	45
4.3.2 Bases para el debido desarrollo del sindicalismo.....	45

	<b>Pág.</b>
4.4 Clases de sindicalización .....	46
4.4.1 La sindicalización obligatoria.....	47
4.4.2 Sindicalización voluntaria.....	47
4.4.3 La sindicalización horizontal.....	48
4.3.4 La sindicalización vertical.....	48
4.4.5 La sindicalización única.....	49
4.4.6 La sindicalización libre.....	49
4.5 Obligaciones de los sindicatos.....	49
4.6 Finalidad del sindicato.....	51
4.7 Sanciones que pueden ser impuestas a un sindicato en Guatemala.....	51
4.8 La fusión sindical.....	52
4.8.1 La federación y confederación de los sindicatos.....	52
4.9 La disolución de un sindicato.....	54

## CAPÍTULO V

5. Intervención de trabajadores extranjeros en la organización sindical guatemalteca	55
5.1 La disposición constitucional.....	58
5.2 Jerarquía constitucional, preeminencia en materia de derechos humanos, convenios internacionales en materia de trabajo y el principio de igualdad	60
5.3 Importancia de los principios democráticos.....	62
5.4 Concentración de empleados.....	63
5.5 Requisitos para ingresar a un sindicato.....	64
5.6 Reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos.....	65
5.7 Registro público de los sindicatos.....	67
5.8 Los órganos del sindicato.....	68
5.8.1 La asamblea general.....	69
5.8.2 El comité ejecutivo.....	70



**Pág.**

5.8.3 El consejo consultivo.....	71
5.9 Análisis jurídico de la intervención de trabajadores extranjeros en la organización sindical guatemalteca.....	72
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>75</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>77</b>



## INTRODUCCIÓN

El propósito del presente trabajo de investigación, es dar a conocer la situación de que Guatemala es miembro de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- como tal, ha ratificado la mayoría de convenios creados por dicho organismo, dentro de estos convenios encontramos el Convenio 87, relativo a la Libertad Sindical y la Protección de Sindicalización, promulgado en el año de 1948, ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952. Este convenio en su Artículo 3 establece que es un derecho de toda organización sindical elegir libremente a sus representantes, sin la intervención o limitación del Estado, la aprobación estatal de los candidatos a los cargos de dirección, el establecer condiciones de elegibilidad, tales como la de pertenecer al sector o la exigencia de determinada nacionalidad guatemaltecos de origen o extranjeros, en el caso de Guatemala de los dirigentes sindicales.

De la misma manera se violan derechos de los trabajadores que pertenecen a un sindicato y quieren pertenecer a la organización sindical y que por los requisitos de elegibilidad máxime cuando tales requisitos resultan de aplicación discrecional por parte de la autoridad pública (Registro Público de Sindicatos). Sin embargo el ordenamiento legal establece que para optar a ser dirigente sindical, se necesita ser guatemalteco de origen, por lo que en este caso se viola el principio de libertad sindical, regulada en el Artículo 3 del convenio antes citado, pues los trabajadores extranjeros no pueden optar a tales cargos de dirección.

Por tal violación a los derechos humanos y derechos del sindicalista tiene como objeto principal este trabajo de investigación, se trata de abordar cada uno de los fundamentos jurídicos que el Estado guatemalteco utilizó para limitar la participación en los comités ejecutivos de un sindicato a los extranjeros.

Es preponderante establecer y decir que con la información analizada y recopilada sobre el problema en concreto, la doctrina y las leyes laborales guatemaltecas se ha llegado a la conclusión de que el legislador al momento de crear el actual Código de



llegado a la conclusión de que el legislador al momento de crear el actual Código de Trabajo, específicamente sobre el tema de sindicalización, se fundamentó básicamente en las posibles amenazas en contra del país, lo que al permitir que extranjeros participen en la organización sindical, daría lugar al intervencionismo internacional atentando con esto a desestabilizar el sector laboral, social y por ende al Estado de Guatemala, por lo que la esencia de dicha delimitación, el espíritu de la norma es sumamente proteccionista al limitar la participación en los comités ejecutivos de un sindicato a los trabajadores extranjeros, previendo con ello cualquier tipo de amenaza a los órdenes anteriormente citados, es necesario crear reformas a las leyes e instrumentos para garantizar ese derecho sindical tan elemental e inherente a la persona humana.

Dicho lo anterior se ha logrado determinar con el presente trabajo de tesis los preceptos y fundamentación jurídica por el cual el legislador guatemalteco limitó o prácticamente prohibió el derecho de los trabajadores extranjeros a ser miembros del comité ejecutivo de un sindicato, el presente trabajo de tesis se ha desarrollado de la siguiente manera: El capítulo I, se refiere al derecho procesal del trabajo y los principios rectores del derecho del trabajo; el capítulo II, se refiere al derecho colectivo del trabajo; el capítulo III, se trata de la libertad sindical; el capítulo IV, trata sobre el sindicalismo en Guatemala el capítulo V, hace referencia al análisis jurídico de la denegatoria en ramo administrativo a la prohibición para un extranjero para ser miembro del comité ejecutivo de un sindicato se debe cumplir con el requisito de ser guatemalteco de origen y a la no inscripción de un extranjero en dicho cargo, capítulo total en el presente trabajo de investigación ya que en este se analiza y se comprueba las violaciones en que se incurre al no darle participación a un extranjero en la organización sindical, por lo cual espero que este pueda ser un importante aporte jurídico para la no vulneración de derechos sindicales.

Se utilizaron los métodos analítico, deductivo, inductivo y descriptivo, así como las técnicas de entrevista, bibliográfica y documental para la obtención de información cierta y valedera.





## CAPÍTULO I

### 1. Principios rectores del derecho de trabajo

El derecho de trabajo cuenta con serie de principios rectores que defienden el estudio en cuanto al desarrollo de este derecho con los particulares y así poder determinar las normas jurídicas aplicables a los procedimientos y circunstancias laborales.

Se define a los principios del derecho de trabajo como: “las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.<sup>1</sup>

Las funciones de los principios del derecho de trabajo son tres:

- **Función informadora:** indica que los principios inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- **Función normativa:** establece que actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de ley, son medios de integrar el derecho.
- **Función interpretadora:** indica que los principios operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

---

<sup>1</sup> Pla Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 9



Por lo tanto, la función de estos principios es ser líneas directrices doctrinarias que orientan la creación, aplicación o interpretación de las normas de trabajo.

Los principios informadores del derecho procesal de trabajo, son definidos como: Las directrices o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso.

### **1.1 Irrenunciabilidad**

Este principio se define como: "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio."<sup>2</sup>

El principio de irrenunciabilidad prohíbe que se imponga la renuncia del mínimo de garantías sociales para mantener el orden social. El mismo carácter público que tiene esta rama jurídica y su evidente carácter tutelar impiden al trabajador rechazar aquellos beneficios o facultades que por ley le ha sido asignados, es decir, que el principio de irrenunciabilidad se desprende la naturaleza de orden público de los beneficios y garantías con carácter de mínimos otorgados a los trabajadores.

El Código de Trabajo en el cuarto considerando inciso b, establece que "el derecho de trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste".

---

<sup>2</sup> *Ibid.* Pág. 20.



## **1.2 *In dubio pro operario***

Es una locución latina, que expresa el principio jurídico de que en caso de duda en la hermenéutica de la norma, se favorecerá al trabajador (operario). Es un principio interpretativo de derecho laboral, que podría traducirse como: "ante la duda a favor del operario o trabajador".<sup>3</sup> Este principio jurídico implica que tanto el juez como el intérprete de una norma debe, ante una duda de interpretación, optar por aquella que sea más favorable al trabajador.

## **1.3 Tutelaridad**

El Estado interviene para tutelar a los trabajadores, a manera de compensar la desigualdad económica de estos otorgándoles una protección jurídica preferente. La tutelaridad jurídica a los trabajadores se dicta para afrontar el creciente malestar hacia sino cimentar la injusticia y la explotación de los trabajadores. El derecho laboral como tutelar de los trabajadores implica una manifestación del Estado que interviene en virtud del sentido de la solidaridad social.

El Código de Trabajo al definir ideológicamente el derecho del trabajo expresa que: "El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica, social de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente".

---

<sup>3</sup> *Ibíd.* Pág. 21.



En principio se establecen las siguientes reglas 1. *Indubio pro operario*: Regla de interpretación la cual indica que si una norma resulta ambigua, y puede ser interpretada de varias formas y con distintos alcances, el juez debe, obligatoriamente, inclinarse por la interpretación más favorable al trabajador; 2. Regla de la aplicación de la norma más favorable: Regla de aplicación la cual establece que cuando se presentan dos o más normas aplicables a una misma situación jurídica, el juez debe inclinarse por aquella que resulte más favorable al trabajador, aunque sea de jerarquía inferior. 3. Regla de la condición más beneficiosa: Esta regla dispone que cuando una situación anterior es más beneficiosa para él.

#### **1.4 Justicia social**

Es un concepto aparecido a mediados del Siglo XIX, referido a las situaciones de desigualdad social, que define: “la búsqueda de equilibrio entre partes desiguales, por medio de la creación de protecciones o desigualdades de signo contrario, a favor de los más débiles. La justicia social remite directamente al derecho de los sectores más desfavorecidos de la sociedad, en especial los trabajadores, al goce de los derechos humanos sociales y económicos, conocidos como derechos de segunda generación, de los que ningún ser humano debería ser privado”.<sup>4</sup>

Este principio busca la igualdad en los derechos de todos los trabajadores en cuanto a que no debe discriminarse por las diferencias que existan entre los grupos de personas.

---

<sup>4</sup> *Ibíd.* Pág. 21.

## 1.5 Concentración

El autor Francesco Carnelutti, citado por el licenciado Mario López Larrave, establece que: “el principio de concentración procesal tiende a evitar la dispersión de las diligencias y los incidentes que se tramitan en cuerda separada pues esta dispersión en el tiempo y el espacio de las varias actividades procesales reduce la eficiencia de cada una de ella”.<sup>5</sup>

En este principio deben reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias, si es posible, se debe tramitar todo el proceso en una sola audiencia, en el caso de un ordinario laboral si una audiencia es insuficiencia.

Según este principio, deben reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una sola o en muy pocas diligencias, si es posible, se debe tramitar todo el proceso en una sola audiencia, en el caso del juicio ordinario laboral, si esta audiencia es insuficiente se señala una segunda audiencia y extraordinariamente puede señalarse una tercera audiencia, de tal manera que en el proceso laboral guatemalteco pueden concentrarse en la primera audiencia los siguientes actos:

a) Ratificar la demanda, b) Contestación de la demanda. c) Interponer excepciones dilatorias. d) Interponer excepciones perentorias. e) Reconvénir. f) Allanarse. g)

---

<sup>5</sup> Larrave, Mario López. **Introducción al derecho procesal del trabajo**. Pág. 32.

Excusarse. h) Incurrir en rebeldía. i) Conciliar. j) Diligenciamiento de Pruebas ofrecidas.  
k) Resolver. l) Notificar.

Derivado de este principio es que el juicio puede empezar y terminar en una misma audiencia, con lo cual únicamente quedaría pendiente dictarse la sentencia.

### **1.6 Oralidad**

De acuerdo a este principio la iniciación y sustanciación del proceso debe hacerse de una forma predominantemente oral, es decir de viva voz, por lo tanto las audiencias son obligatoriamente orales, aunque este principio se complementa con la escritura al faccionar actas de lo actuado verbalmente, la importancia de este principio deriva en que permite la inmediación y el contacto directo del juez con las partes y las pruebas, ayuda a la concentración del mayor número de actos procesales en una solo audiencia, así mismo que el juicio laboral sea rápido y menos oneroso para los litigantes. Para este principio los actos del proceso pueden ser completamente orales desde la presentación de la demanda hasta la audiencia y demás solicitudes.

### **1.7 Impulso procesal de oficio**

El Artículo 321 del Código de Trabajo, preceptúa que el procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral, actuado e impulsado de oficio, por los tribunales, consecuentemente es indispensable la permanencia del Juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias de prueba... este principio se basa en la

naturaleza tutelar del derecho laboral y por ser eminentemente público no puede dejarse a merced de las partes la prosecución del juicio, es decir que una vez instaurada la demanda, el juez de Trabajo tiene la obligación de precluir y abrir todas y cada una de la fases del proceso. Contrario al proceso civil, que se rige por el principio de justicia rogada, en consecuencia no existe ni puede operar la institución de la caducidad de la instancia.

“La trascendencia del impulso procesal de oficio, es tal, que se extiende hasta la ejecución de la sentencia la que también una vez firme y ejecutoriada deber ser impulsada de oficio por el juez de trabajo y previsión social hasta su conclusión”.<sup>6</sup>

### **1.8 Poco formalismo**

El considerando quinto del Código de Trabajo, indica que era necesario crear un conjunto de normas procesales claras, sencillas, desprovistas de tantos formalismos, que permiten administrar justicia de manera pronta y cumplida, es por ello que el proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente necesarias para no violentar la garantía de la defensa en juicio.

En virtud del principio de poco formalismo se exime a las partes dentro del trámite del proceso del cumplimiento de ciertos y determinados requisitos, que en otras ramas del derecho procesal seria imposibles de eludir.

---

<sup>6</sup> *Ibíd.* Pág. 49.

Es decir, que este principio es el que permite que el acceso de las partes al trámite del proceso sea sin mayores formalismos, de tal cuenta que requisitos como el citar el fundamento de derecho y auxilio de profesional no son exigidos dentro del derecho procesal de trabajo, lo cual indudablemente facilita el acceso de las partes al trámite del juicio.

Especial importancia merece mencionar que este principio el juez de trabajo y previsión social, no se encuentra facultado por la ley para rechazar el trámite de demanda alguna, es decir que aunque no cumpla con requisitos esenciales o adolezca de errores, esto en ningún momento implicara rechazo de la demanda o de alguna solicitud, sino únicamente la facultad del juzgado para ordenar al actor la subsanación de los defectos, errores u omisiones en que haya incurrido, como aspecto previo para poder continuar con el trámite del juicio.

### **1.9 Inmediación procesal**

En el principio de inmediación consiste el juez está en contacto directo y personal con las partes, recibe las pruebas, oye alegatos, interroga y cara a litigantes y testigos al extremo que aquellos medios probatorios que no se incorporan a proceso mediante la intervención suya, carecen de validez probatoria en virtud de lo que establece el Artículo 321 del Código de Trabajo, que en su parte conducente establece: “consecuentemente, es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante el desarrollo de las diligencias de prueba”.



“La intermediación procesal no se limita únicamente a que el juez de trabajo este contacto con las partes al momento de la recepción de la prueba, sino que su contacto se extienda a todos los actos procesales del juicio en donde por ley el juez debe controlar la intervención y la actuación de las partes”.<sup>7</sup>

### 1.10 Celeridad

El autor Landelino Franco López, expone al respecto del principio de celeridad que: “es el resultado de la eficacia de los principios de concentración, oralidad, anti formalidad e impulso procesal de oficio, pues es el que busca que el trámite del proceso se diligencie en forma rápida y sin mayores dilaciones, derivado de esto es que puede afirmarse que para que exista celeridad procesal debe entenderse en una apreciación integral la aplicación de todos los principios anteriormente relacionados, prueba de este principio, es la libre disposición en que se deja al juez, en relación a los plazos que deben mediar entre la celebración de un acto procesal y otro, pues es de su criterio de donde depende la fijación de las audiencias en las que tendrá que irse desarrollando el proceso”<sup>8</sup>.

Si bien es cierto es un principio fundamental en el derecho de trabajo, pero en cuanto a la practica la celeridad se ve afecta por el cumulo de procesos que se ventila en los diferentes órganos de trabajo, por lo que los plazos no se cumplen y muchas veces no se resuelven en el tiempo necesario para dar una resolución al problema.

---

<sup>7</sup> Franco López, Landelino. **Manual del derecho procesal de trabajo. Tomo I.** Pág. 51

<sup>8</sup> **Ibíd.** Pág. 53.

### **1.11 Preclusión**

Para Eduardo Couture, citado por el licenciado Mario López Larrave expone: “el principio de preclusión está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados.”<sup>9</sup>

En el proceso laboral, el principio de preclusión se manifiesta entre otros casos, cuando el actor amplía su demanda hasta en el momento de la comparecencia a juicio oral, también se manifiesta porque el demandado tiene la facultad de contestar la demanda y de reconvenir al actor hasta el momento de la primera comparecencia, así como interponer excepciones perentorias hasta el momento de contestar la demanda; todos estos actos o facultades procesales precluyen al no realizarse en el momento o etapa señalados.

### **1.12 Flexibilidad en la apreciación de la prueba**

A este principio también se le llama principio de la prueba en conciencia: es el que permite al juez de trabajo y previsión social, valorar y apreciar la prueba en conciencia, es decir en base a principios de justicia y equidad, que le permitan llegar al fondo en la búsqueda de la verdad, existente entonces una flexibilidad en la apreciación de la prueba que solo se permite dentro del derecho procesal laboral.

---

<sup>9</sup> López Larrave, Mario. **Op. Cit.** Pág. 33.



Este principio se encuentra reconocido plenamente en el Artículo 361 del Código de Trabajo que en su parte final establece: “la prueba se apreciara en conciencia, pero al analizarla el juez obligatoriamente consignará los principios de equidad o de justicia en que funde su criterio”.

### **1.13 Sencillez**

Este principio coadyuva a la celeridad pues cuando los procesos no tienen a ser tan formales son más rápidos, por lo tanto en el derecho laboral es importante que se garantice la aplicación de este principio para un desarrollo más rápido de cualquier diligencia laboral.

Para Landelino Franco López; “este principio es uno de los que más afinidad guarda con la anti formalidad y concentración, pues radica en la facilidad que se da a las partes, de acceder al trámite del proceso sin la exigencia de mayores requisitos y formalidades, por eso puede decirse que la sencillez depende de cuan formalista se el proceso, pues si este es anti formal, obligatoriamente será también sencillo.”<sup>10</sup>

Por su parte el licenciado Mario López Larrave establece en su tesis que: “es bien cierto que todo proceso debe establecer una serie de formas que garanticen la defensa de intereses tutelados por el derecho, y que el proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de su fines, pero esas formas son mínimas, así mismo este proceso se

---

<sup>10</sup> Franco López Landelino. **Op. Cit.** Pág. 58.



caracteriza, porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas, y que nuestro Código de Trabajo calcado en la acertada rama procesal, establece en su considerando quinto que era necesario crear un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida”<sup>11</sup>

#### **1.14 Mínimo de garantías y derechos**

El derecho del trabajo establece un mínimo de derechos y garantías irrenunciables para el trabajador, por el trabajador, por lo que, al ocurrir su aplicación hay que considerar que puede facultativamente superarse por las partes contratantes. El estado cumple con su función tutelar estableciendo un sistema positivo de garantías y de protección para los trabajadores en una política social, pero a través de la contratación individual y colectiva, las partes tienen la alternativa de superar esta legislación mínima. En el siguiente capítulo se analiza el mínimo de garantías irrenunciables que forman parte del derecho laboral, en la legislación guatemalteca.

Este principio es fundamental para los trabajadores pues es una garantía constitucional y constituye derechos irrenunciables para los mismos por lo que los órganos jurisdiccionales deben tomarlo en cuenta al momento de resolver los conflictos o solicitudes.

---

<sup>11</sup> López Larrave, Mario. **Op. Cit.** Pág. 52.



## CAPÍTULO II

### 2. Derecho colectivo de trabajo

El derecho colectivo de trabajo es parte del derecho laboral y por objeto tiene las relaciones que existen entre los sectores humanos de la producción consistentes en el capital y trabajo, así como sus instituciones correspondientes a la coalición, asociación profesional, convención colectiva y contrato colectivo; también se encarga de la resolución de los conflictos existentes pudiendo ser los mismos de carácter colectivo jurídico y económico social o bien de intereses.

El derecho colectivo laboral se encarga del establecimiento de normas relativas a las asociaciones profesionales, a la conciliación, convenios colectivos, arbitraje, desocupación y huelga, con el ánimo de la consecución de mejores condiciones de trabajo en nuestro país.

#### 2.1 Definición

“El que dentro de la disciplina general del derecho del trabajo, regula las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales”.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Osorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 220.



Las relaciones o estudio del derecho laboral puede ser individual o colectiva por lo tanto esta rama se divide en estas dos maneras para un mejor estudio del mismo.

“El derecho colectivo de trabajo es la parte del derecho del trabajo que se ocupa de las relaciones que se dan entre trabajadores y empleadores o sólo entre trabajadores, sus instituciones, su proceso y procedimientos de actuación, las distintas instancias en que participan, y las disposiciones legales de cuya autoría son partícipes”.<sup>14</sup>

Se denomina derecho de trabajo colectivo porque se refiere a la relaciones de varios elementos como lo son trabajadores y empleadores, y establece los procedimientos para la resolución de conflictos que existan tanto entre el patrono y trabajadores, como trabajadores con trabajadores.

“El derecho colectivo del trabajo es la parte del derecho del trabajo referente a las organizaciones de empresa y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de éstos”.<sup>15</sup>

También estudia la organización de todo lo relacionado con los trabajadores y patronos, para lo cual se apoya del derecho administrativo para algunos procedimientos de organización.

---

<sup>14</sup> Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo II**. Pág. 2.

<sup>15</sup> Ibid, Pág. 3.



“Aquel que teniendo por sujetos o núcleos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla, su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses”.<sup>16</sup>

## 2.2. El surgimiento del derecho colectivo

El surgimiento del derecho colectivo laboral sucede a comienzos del siglo veinte, al ser en dicho siglo el aparecimiento formal del derecho del trabajo. Con el Tratado de Versalles de 1919, con la cual se creó la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).

La existencia de trabajadores organizados y la realización de huelgas no aparecieron con legitimidad, debido a que la necesidad del respeto del trabajador siempre ha existido antes del surgimiento de la norma.

Es importante anotar la diferencia existente entre el derecho sindical y el derecho laboral, debido a que en nuestros días las relaciones de los sindicatos tienen su comienzo con el derecho de trabajo, debido a que el derecho laboral ha aparecido debido al derecho sindical.

---

<sup>16</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 360.



El derecho laboral es sin lugar a dudas producto de las demandas de los trabajadores que se encuentran agrupados para exigir que se cumplan con las condiciones determinadas de trabajo, pero es de importancia también precisar claramente el tipo de agrupación que existe. Durante la edad media existieron los gremios o corporaciones de oficios como también se les denomina, y que se basaban en la unión de sujetos que se dedicaban a la realización de una determinada e igual actividad profesional. Los mismos se reunían en la misma categoría perteneciente a la misma profesión, contando con los grados de aprendices, oficiales y maestros.

Dichas agrupaciones anteriormente anotadas incluían tanto a patronos como a obreros y eran monopolios que se encontraban encaminados al mantenimiento de reglas laborales determinadas como son el limitar al interior de las instituciones los conocimientos y restringir el debido ejercicio de una profesión específica.

Tanto las organizaciones sindicales y parasindicales consisten en agrupaciones de obreros con intereses limitados a lo profesional y económico, siendo su mayor interés los contratos laborales y las condiciones con las cuales cuentan, tratando a su vez de restringir los privilegios que de hecho se propician al capital. Los sindicatos buscan un equilibrio entre los mismos trabajadores, importándoles las condiciones laborales en su condición de clase desprovista de cualquier riqueza material.

Anteriormente las normas que regulaban las relaciones laborales eran provenientes de la decisión unilateral de los empresarios, no tomaban en cuenta las necesidades de la clase trabajadora, consecuentemente se produjeron una infinidad de hechos de orden





político que lamentablemente no aparecen bien documentados y en los que se producían problemas sindicales.

El nacimiento del derecho colectivo laboral debe estudiarse desde el ámbito sociopolítico y laboral, tomándose en cuenta las condiciones de los trabajadores con el transcurrir del tiempo y de la época.

### **2.2.1 Ámbito sociopolítico**

El surgimiento del derecho colectivo de trabajo consiste en el punto de partida del derecho laboral, el mismo comenzó en la mitad del siglo dieciocho con el modo de producción capitalista. Las leyes de carácter económico que aparecieron de un nuevo modo de producción, hicieron cambiar las estructuras de las sociedades existentes, disminuyéndose de dicha forma los estratos sociales existentes. También el ejercicio del poder por herencia fue otorgando paso al poder de los ciudadanos con autoridad de tipo económica.

Al lado de la industria textil se fueron desarrollando otras actividades, lo cual dio lugar a que las sociedades avanzaran en lo relacionado a la tecnología. Ello fue generador a la creación de condiciones de trabajo bastante variadas y acordes a la ubicación geográfica y el desarrollo de orden cultural.



El ámbito cultural, político y tecnológico tiene una influencia directa en lo relacionado a las condiciones que son producidas en las colonias de América debido a que se reviven todas las crueldades ocurridas a través del trabajo forzado. En las colonias de América, la designación de sus autoridades se basó en derechos nobiliarios y en la recompensa de servicios militares a sus naciones.

Después de alcanzada la independencia en la mayoría de las colonias españolas, surgieron dos distintas corrientes políticas, siendo la primera de las mismas la conservadora, la cual buscaba alcanzar el mantenimiento del estatus de sus países con vinculaciones culturales hacia los países de Europa, y la segunda la liberal la cual tenía una influencia por parte de los países sajones, los cuales fueron los que impulsaron el desarrollo tecnológico, siendo en Guatemala bastante elocuente el caso del General Justo Rufino Barrios.

### 2.2.2 Ámbito laboral

“El nacimiento del derecho del trabajo se inicia en la mitad del siglo XVIII, con el desarrollo de la Revolución Industrial durante la cual pareciera que la clase trabajadora había entrado en un letargo, en el cual el desarrollo industrial de algunas ciudades va absorbiendo a los trabajadores de los latifundios, y en las ciudades la competencia desigual entre el artesano y el empresario industrial arroja al grueso de artesanos a engrosar las filas del proletariado”.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Echeverría. **Op. Cit**, pág. 6.



Al lado de la colonización, la industrialización de las plantaciones de algodón y de caña de azúcar permite la utilización de esclavos cautivos, quedando la población de origen indígena exterminada o bien reducida a vivir en terrenos nada aprovechables.

La clase trabajadora se ve envuelta en una carrera de competencia entre los productores y los empleadores, lo cual generó la primera guerra mundial. La máquina de vapor surgió como un aspecto de orden infraestructural determinante de las condiciones de vida de la clase trabajadora.

Debido a las extenuantes jornadas laborales y al cansancio de los trabajadores derivado de las mismas, además de los instrumentos de trabajo rudimentarios, se producen constantes accidentes de trabajo, de allí es que se cuenta con la reducción de la jornada laboral y con la atención a los accidentes laborales.

La doctrina del liberalismo fue tomando importancia, en Europa se consolida como ideología de progreso, quebrantándose los estados monárquicos. Además, se rompen las estructuras de poder vigentes, pasando a ejercer el poder los ciudadanos con mayor poder económico, no importando el origen de los mismos.

En Europa, se consolida el liberalismo como una ideología para el progreso en los años posteriores a la Revolución Francesa, debido a que la misma encuentra su base y apoyo en la igualdad y fraternidad que tiene que existir entre los seres humanos en un país.



También, los principios fundamentales de la Revolución Francesa toman otro rumbo para aquellas clases desposeídas, teniendo como base para ello que todos los ciudadanos y ciudadanas cuentan con igualdad ante la ley, y consecuentemente son cometidos un sin fin de injusticias.

Cuando en un país no existe igualdad de orden económico, los habitantes no cuentan con un mismo trato ante la ley, sobre todo de manera permanente existe mayor oferta de trabajadores y una menor demanda o sea puestos laborales.

También, el principio de autonomía de la voluntad se utiliza para perjudicar al trabajador.

“El principio de la libre contratación, deja a la voluntad del trabajador y del patrono la fijación de tiempo durante el cual podrá el segundo utilizar el trabajo del hombre. Interferir en el acuerdo de voluntades es contrariar las leyes económicas, pero además no se le debe prohibir al trabajador que desarrolle todo su esfuerzo si ello le parece conveniente y le proporciona un mayor ingreso. Por otra parte el hombre es libre, y no se le puede prohibir que obtenga más ganancia. Además la limitación de la jornada de trabajo traerá consigo la reducción de posibilidades de ganancia”.<sup>18</sup>

Según la ley de Chapelier: “Todas las asociaciones de artesanos, obreros y jornaleros, o los que por ellos instigados, atenten contra el libre ejercicio de la industria y el trabajo,

---

<sup>18</sup> Ibid, pág. 8.



pertenecientes a cualquier clase de personas, y bajo toda clase de especie de condiciones, convenidas mutuamente o contra la atención de la policía y el exacto cumplimiento de las sentencias, así como contra las subastas y adjudicaciones públicas de diversas empresas, serán consideradas como reuniones sediciosas, y como tales disueltas por los depositarios de la fuerza pública, a tenor de órdenes”.<sup>19</sup>

En la ley de Chapelier lo que se buscaba era la consolidación de la clase burguesa, la misma fue constitutiva de un golpe del estado burgués para quitarle a los trabajadores el derecho de poder asociarse. Fue derogada en el año 1884.

El concepto de coalición ha tenido bastantes variaciones en el transcurso de la historia. Originalmente la coalición fue reconocida como la unión concertada de trabajadores y patronos para poder resolver sus intereses respectivos.

La industrialización trajo como efecto inmediato, arrancar del seno doméstico tanto a los niños como a las mujeres, por ser la misma mano de obra económica y de un fácil control. También, tiene lugar la participación económica de las mujeres, a quienes se les negaba su derecho a la instrucción y se mantenían redimidas a un papel de orden secundario en el hogar.

La clase trabajadora presta especial atención a las condiciones físicas tanto de los menores como de las mujeres, de los primeros debido a que representan la generación

---

<sup>19</sup> Ibid.



inmediata de la humanidad y de las segundas ya que es un género que merece un trato preferencial.

También, es de vital importancia centrar la atención en la reglamentación que debe existir de una jornada que sea menos agotadora, así como el mejorar la remuneración que se percibe.

Debido a lo anotado en el párrafo anterior, las primeras conquistas de la clase trabajadora se encuentran orientadas en primer lugar al establecimiento de las edades mínimas para poder emplear a los trabajadores que sean menores de edad, en segundo lugar al establecimiento de una jornada de trabajo de menor duración y en tercer lugar a la determinación de jornadas en los trabajos peligrosos.

### **2.2.3 Las condiciones laborales del trabajador**

En el tiempo de la consolidación del liberalismo, en el cual gestan las primeras protestas de los trabajadores debidamente organizados como clase social que busca el mejoramiento de sus condiciones laborales, resumiéndose las mismas de la siguiente forma:

- a) Explotación de niños y niñas
- b) Duración excesiva de las jornadas laborales
- c) Bajos salarios



## **2.3. Etapas relativas a la organización laboral**

En el tiempo histórico del surgimiento y desarrollo relacionado al derecho colectivo laboral en las sociedades ya industrializadas, surgen tres distintas etapas, siendo las mismas las siguientes:

### **2.3.1. Etapa de la prohibición**

La etapa de la prohibición es aquella durante la cual cualquier tipo de organización se considera como un delito y como delincuente, aquel que busque agruparse para beneficio de la colectividad.

### **2.3.2. Etapa de tolerancia**

La etapa de la tolerancia es aquella época en la cual sin existir una disposición legal determinada, el Estado comienza a ser bien tolerante con los movimientos obreros existentes, debido al reconocimiento que realiza en lo relacionado a los enormes efectos nocivos con los cuales cuenta el sistema económico sin tener fuerza alguna que genere un equilibrio.

### **2.3.3. Etapa de la legalidad**

La etapa de la legalidad es aquella en la cual han sido promulgadas diversas leyes en las cuales se conceden diversos derechos relacionados a la organización de la clase trabajadora.



## **2.4. Naturaleza pública**

Actualmente nadie puede discutir que el derecho del trabajo es de naturaleza pública, también es innegable que la finalidad suprema del Estado de Guatemala es el bien común, siendo el mismo, la armonía de la mayoría de personas.

El derecho laboral debe siempre orientarse a garantizar el goce de los derechos que existen así como la promoción del bienestar de los habitantes de la sociedad, lo cual únicamente se puede alcanzar a través de la imperatividad de los preceptos, principios de dicha rama jurídica y del apoyo participativo del Estado guatemalteco.

El derecho colectivo de trabajo es de carácter público, siendo el mismo producto mismo de la necesidad de tener que separar dicha rama jurídica de la concepción generalizada del derecho común, el cual considera que las partes de un contrato cuentan con libre y total disposición para el establecimiento de sus convenios sin que su voluntad se encuentre condicionada debido a factores de orden económico, ya que en el campo laboral la voluntad efectivamente se encuentra condicionada por distintos factores de orden económico como son la oferta y la demanda.

## **2.5. Teorías relativas al derecho colectivo de trabajo**

El derecho colectivo de trabajo cuenta con diversas teorías que han surgido a través de la historia, siendo las de mayor importancia las siguientes:





### **2.5.1. Teoría de la naturaleza de la relación**

La teoría de la naturaleza de la relación, es aquella que sostiene que depende de la relación existente entre los sujetos la relación jurídica laboral. Al determinarse relaciones de coordinación, las partes se encuentran en iguales condiciones, y nos encontramos frente al derecho privado pero si en dicha relación existe subordinación entonces el correspondiente es el derecho público; siendo la calificación dada, dependiendo de la relación que ocurra, y de manera independiente a los sujetos.

### **2.5.2. Teoría romana**

También se le denomina teoría del interés en juego y es parte de una sentencia. Al ser traducida y aplicada a situaciones de orden político es de importancia y bien significativa para conservar las cosas estatales.

### **2.5.3. Tesis de Roguin**

La tesis de Roguin es aquella que busca la resolución de las dificultades de determinación de la calidad con la cual participa el fuero de inamovilidad sindical, el cual se encarga de garantizar la debida estabilidad de los representantes sindicales mientras los mismos se encuentran realizando sus gestiones contando con exclusividad para la negociación de las condiciones laborales que se le otorga a los sindicatos.





## CAPÍTULO III

### 3. Libertad sindical

Tanto la jurisprudencia, como la doctrina y las normas que se refieren a lo relacionado a la libertad sindical en la sociedad guatemalteca, se han encargado de enfocar dicho aspecto determinando a la misma como un derecho que cuenta con elementos subjetivos y colectivos, que además incluye derechos que se encuentran vinculados con el hacer y el no hacer, de distintos sujetos del sistema de las relaciones de trabajo y que están comprometidos jurídicamente en lo relativo a la vigencia del propio derecho.

De un componente dinámico se integra el derecho a la libertad sindical, debido a que la acción del sujeto titular del derecho, es un elemento de carácter primordial en la construcción del significado del derecho en mención. “Se ha dicho que la libertad sindical se proyecta en dos direcciones una en profundidad, dimensión vertical, y otra en extensión, la dimensión horizontal”.<sup>19</sup>

“La actividad sindical en su dimensión vertical, se desarrolla en tres niveles: el de difusión, el de reivindicación y el de orientación. El primero es el de autocrecimiento del sindicato, tiene un carácter instrumental y es esencial para el desarrollo de los otros dos. El nivel de reivindicación, es de carácter sustantivo; consiste en la acción de defensa de los intereses de la categoría abstracta, tanto sea, para mantener los

---

<sup>19</sup> Ermida Uriarte, Oscar. **La protección contra los actos antisindicales**, pág. 22.



derechos adquiridos, como para la conquista de nuevos. El tercer nivel del plano dimensión vertical ha sido llamado de orientación. Tiene que ver, con la incidencia y participación del sujeto sindical en la economía de la empresa o de la sociedad a la que pertenece”.<sup>20</sup>

El sindicato va creciendo a través de niveles y como logra ese avance obtiene más fuerza, en Guatemala existe el derecho a la libre sindicalización, sin embargo la norma jurídica regula ciertas restricciones en cuanto al funcionamiento, organización y desarrollo de los sindicatos.

“La dimensión horizontal, es el espacio económico social, en el que se desarrolla la dimensión vertical en sus tres niveles. Ese espacio, tiene una unidad mínima, que es la empresa, entendida en su sentido amplio, como unidad económica de producción, como establecimiento o unidad técnica y un nivel intermedio que es la rama o sector de actividad. Por último, existe un tercer nivel de mayor amplitud que refiere a toda la sociedad o al Estado al que pertenece el sindicato”.<sup>21</sup>

Por los derechos que a todo trabajador le pertenecen las empresas deben brindar el apoyo necesario para los sindicatos que surjan en el trayecto de vida de la empresa, institución o entidad, para lo cual ambos deben cumplir con sus obligaciones correspondientes y así garantizar sus derechos y una muy buena libertad sindical.

---

<sup>20</sup> Ibid, pág, 24.

<sup>21</sup> Ibid, pág, 25.



### 3.1 Reconocimiento constitucional

El reconocimiento que realizan las constituciones genera que la libertad sindical no se ubique históricamente en las constituciones que han sido creadas a mediados del siglo pasado. El hecho político y jurídico anotado, cuenta con bastante importancia debido a que confirma puntualmente la importancia que tiene el derecho que se reconoce.

El reconocimiento anteriormente anotado, cuenta con consecuencias, las cuales en el campo teórico se traducen de la siguiente manera:

- a. El derecho de libertad sindical es de toda persona, sea trabajador subordinado o no.
- b. No hay impedimento alguno para formar organizaciones asociativas de cualquier categoría en el campo laboral.
- c. Las organizaciones asociativas laborales no se pueden declarar ilícitas mediante actos administrativos, sino que únicamente mediante la ley, la cual es el instrumento apto e idóneo para el efecto.
- d. No se requiere de la existencia de personería jurídica previa de derecho común para el efectivo funcionamiento de la organización sindical.



- e. Todas las constituciones que reconocen el derecho a la libertad sindical, también admiten que la organización sindical es un hecho previo a la norma de orden constitucional, en cuanto que ello resulta ser una forma positiva de expresión colectiva que se debe promover.
  
- f. La negociación colectiva es un derecho implícito y necesario para el ejercicio eficaz de la actividad sindical el cual es el contenido primordial de dicha actividad en Guatemala.

La regulación de la libertad sindical por parte del Estado guatemalteco se encuentra actualmente sujeta a limitaciones tanto de contenido como de forma, y únicamente la ley puede efectivamente reglamentarla y ésta puede llegar a ser tal que derive de ella la inaplicabilidad del derecho, además que el orden jurídico interno debe ser el creador de mecanismos de promoción y protección efectiva de la libertad sindical.

### **3.2 Relación de la libertad sindical con otros derechos fundamentales**

La existencia de una relación directa de la libertad sindical con otros derechos de carácter civil y político es indudablemente fundamental. La conceptualización de los derechos sindicales, no cuenta con sentido alguno cuando carece de libertades civiles, debido a la falta de interacción con los derechos políticos y civiles en pleno desarrollo.



Se busca entonces la existencia de una relación recíproca y bilateral. “No puede desarrollarse un movimiento sindical libre dentro de un régimen que garantice los derechos fundamentales, en especial el derecho de los trabajadores, sindicados a reunirse en los locales sindicales, el derecho de libre opinión verbal y escrita y el derecho de los trabajadores sindicados, a contar en caso de detención, con las garantías de un procedimiento judicial regular, incoado lo antes posible”.<sup>22</sup>

Se consideran como derechos esenciales, los que a continuación se dan a conocer e indica, siendo los mismos:

- a. Derecho a la libertad
- b. Derecho a la seguridad personal
- c. Derecho a la protección contra la detención
- d. Derecho a la protección contra la prisión arbitraria
- e. Derecho a la libertad de opinión
- f. Derecho a la libertad de expresión
- g. Derecho de reunión
- h. Derecho a proceso judicial
- i. Derecho a la protección de la propiedad de las organizaciones sindicales

---

<sup>22</sup> OIT. **La libertad sindical**. Recopilación de decisiones y principios del comité de libertad sindical del consejo de administración, pág. 19.

### 3.3 Evolución de la libertad sindical

Es claro que con el paso del tiempo, el contenido con el cual cuenta la libertad sindical ha sido extraordinariamente enriquecido, lo cual no significa la modificación del concepto, sino que una confirmación del valor del mismo, lo cual contribuye significativamente a juridizar las relaciones de orden colectivo en el derecho laboral.

La evolución del concepto de libertad sindical transitó por todos los estadios del derecho colectivo laboral. La libertad sindical en mención es constitutiva de un elemento central, y es la base esencial de los sistemas modernos de las relaciones de trabajo, lo cual es indispensable para un sistema político de orden democrático. De lo anotado en el párrafo anterior deriva la inclusión del derecho de libertad sindical en las declaraciones de derechos fundamentales y las declaraciones de orden internacional. El hecho jurídico en mención, no es únicamente consecuencia de una correlación de fuerzas entre empleadores y sindicatos, sino un derecho fundamental.

“Es apreciable que el pensamiento del siglo XIX, consagró el concepto de derecho fundamental, en torno a la idea de libertad entendiendo por tal, aquellas áreas de la conducta humana, que no deben ser reguladas y en las cuales el Estado, debe abstenerse de intervenir. Así, integran el elenco de estas libertades, la libertad de conciencia, de expresión del pensamiento.”<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Mantero, Osvaldo. **Derecho sindical**, pág. 77.





Efectivamente, la libertad sindical cuenta con una doble proyección, encontrándose un lado la libertad del sujeto titular de llevar a cabo sus actuaciones libremente sin la intervención del Estado y por el otro lado la obligación que asume el Estado de la promoción del desarrollo de su acción y protección en contra de los actos antisindicales.

También se manifiesta la evolución de la libertad sindical en lo relacionado al sujeto titular del derecho. En dicho sentido, es de importancia anotar que existen derechos fundamentales, en los cuales el titular no es el sujeto individualmente considerado.

La evolución tanto doctrinaria como normativa del concepto de la libertad sindical, nos da a conocer que trata lo relacionado a un derecho esencial o fundamental, que es propio de la condición de la persona física que labora y que es parte de una relación laboral, y por ende la titularidad del derecho puede ubicarse no únicamente en el individuo aislado, sino que también en el sujeto colectivo que cuenta con naturaleza sindical.

### **3.4 Promoción y protección de la libertad sindical en el derecho internacional**

Es de importancia que existan mecanismos que permitan la efectividad de la libertad sindical. La consagración del derecho no se limita al mero reconocimiento del mismo, debido a que la libertad sindical es un derecho de plena acción, y en la cual el titular es un sujeto que se encuentra bajo el sometimiento a otro. Lo anotado supone una protección ante las acciones del Estado y en contra de las acciones de la empresa.

“El proceso de afirmación del derecho de libertad sindical, ha desembocado en el plano internacional, constituyendo uno de los derechos protegido en ese nivel. No basta con la protección nacional”.<sup>24</sup>

La forma en que mejor se protege el derecho sindical es mediante el establecimiento de mecanismos que se encarguen de promoverlo. Para alcanzar lo anteriormente anotado, los objetivos de la promoción deben ser los que a continuación se dan a conocer:

- a. Promoción de la organización sindical, a través de normas facilitadoras de la creación de organizaciones, proporcionándoles franquicias de tipo fiscal, y facilitando a la vez mecanismos para obtener personería jurídica.
- b. Promoción de la acción sindical, facilitando para el efecto la realización de asambleas y la difusión de programas.

Las normas de protección y promoción en el derecho internacional tienden por lo general a confundirse, debido a que es al Estado a quien se le impone la doble obligación. El mismo debe a su vez crear una debida organización en beneficio de la libertad sindical.

El contenido de las normas jurídicas encargadas de la promoción de la libertad sindical en nuestra sociedad guatemalteca demuestra la importancia existente de promover la

---

<sup>24</sup> Plá Rodríguez. **Curso de derecho laboral**, pág. 36.



organización y acción sindical, siendo de importancia los siguientes conceptos de promoción que a continuación se indican:

- a. Facilitar las carteleras sindicales, asambleas, publicaciones y programas
- b. Facilitar la acción del fuero sindical y de los delegados
- c. Facilitar que se puedan llevar a cabo determinadas formas de acción sindical como las distintas formas de negociación colectiva, así como también fomentar la participación de los trabajadores.

Las normas de protección cuentan con un carácter preventivo y se encuentran referidas primordialmente a la actuación que lleve a cabo el Estado en lo que respecta a los empleadores de las organizaciones, de los empleadores y de otras organizaciones de trabajadores.

En Guatemala existen dos distintos actos que son lesivos, siendo los mismos los siguientes:

- a. Actos de discriminación
- b. Actos de injerencia en la organización sindical, los cuales pueden ser tanto del Estado como de los empleadores

La debida protección de la libertad sindical, puede alcanzar situaciones en las cuales existe una organización sindical. En la mayoría de los casos la protección de dicha libertad sindical es traducida en la consideración del acto lesivo, lo cual permite recomponer la situación lesionada.

Es de importancia anotar como mecanismo de protección, todos los procedimientos regulares para la verificación y promoción de la aplicación, como son los Convenios Internacionales del Trabajo, así como también las resoluciones del Comité de libertad sindical del consejo de administración, los cuales son mecanismos de protección específicos, debido a que las consideraciones llevadas a cabo por dichos órganos son antecedentes de opinión técnica, los cuales poseen un peso de orden jurídico de importancia ente los Estados miembros de la organización.

### **3.5 La protección de la libertad sindical en el derecho comparado**

En el derecho comparado existen diversos mecanismos que permiten la conformación de la libertad sindical, siendo las mismas las siguientes:

- a. Medios de protección basadas en el ejercicio de la autotutela como las conductas antisindicales, las cuales configuran claramente el delito perseguible de oficio.

- b. Formas de protección basadas en normas autónomas como son todas las acciones de carácter indemnizatorio, las multas administrativas, las acciones de cumplimiento forzoso y las obligaciones incumplidas como la reinstalación de los trabajadores despedidos por motivos de orden sindical.
- c. Formas de protección basadas en normas heterónomas de origen estatal
- d. La debida protección de la libertad sindical genera limitaciones de los poderes con los cuales cuenta el empleador, y con los cuales cuentan por lo general para el desarrollo de la dirección de la empresa.

Debido a las dificultades existentes para la producción de la prueba de la actitud antisindical del empleador, se le proporciona protección a los trabajadores que actúan como dirigentes o bien como representantes legales. El hecho generador de la protección, es el cumplimiento de las condiciones que exige la norma que lo crea.

En lo que respecta a la libertad sindical, se considera como actos lesivos de la misma el negarse a negociar de manera colectiva o bien a proporcionar la información requerida de la empresa. En dichos casos nos encontramos frente a actos antisindicales que no permiten el debido funcionamiento del sindicato y de la actividad que el mismo realiza.

En diversas legislaciones también se procede a la utilización de sanciones de orden administrativo, de los empleadores que toman conductas completamente antisindicales.





## CAPÍTULO IV

### 4. El sindicalismo en Guatemala

La historia de los sindicatos se remonta a los inicios de las primeras ciudades ya en los anales de la insurgencia social, se conoce de una huelga efectuada en el año 1490 A.C., durante el reinado Faraónico de Khouphron, por los ladrilleros judíos del Antiguo Egipto ya que el trabajo era brutalmente desgastante, como nos enseña el testimonio dado en un antiquísimo papiro denominado la “Instrucción de Kheti” que dice: “debo hablarte también de los alfareros. Sus riñones sufren porque trabajan al Sol, poniendo ladrillos, sin ninguna ropa en lugar de la falda o kilt llevan sólo un trozo de taparrabos.

Sus manos están hechas tiras a causa del cruel trabajo; tienen que amasar todo tipo de inmundicias. Comen pan con sus manos, a pesar de que solamente se la pueden lavar una vez al día”.

También hay una cita al autor Maspero en un libro intitulado en tiempo de Ramses y Asurbanipal, donde aparece un precedente análogo, al hablar de una huelga de los albañiles de Tebas, empleados en las construcciones del templo Mut, que exponen sus quejas al gobernador de la ciudad; y describe reuniones de obreros que se concitan para abandonar el trabajo, en protesta por la parvedad de sus salarios.



## 4.1. Sindicato

El término sindicato deriva de la voz latina *syndicus* que significa con justicia, siendo dicho término designado a la persona que tiene a su cargo la representación de los intereses de un determinado grupo de personas. De toda relación de trabajo se desprenden obligaciones que cuentan con carácter fundamental como el pago del salario y la prestación del servicio o bien la ejecución de la obra, y claro es que de dichas obligaciones anotadas también se desprenden determinadas condiciones en las cuales se debe llevar a cabo el servicio o la ejecución de la obra, y de allí que el representante de los empleados encargado de plantear las solicitudes de todos los trabajadores lo lleve a cabo no únicamente desde un punto de vista de equidad, sino del mejoramiento de las condiciones para alcanzar la justicia y la equidad.

### 4.1.1 Definición

“Toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que le son comunes”.<sup>26</sup>

El fin común de un sindicato es la protección de los intereses, derechos y mejoras a estos que conservan un grupo de personas organizadas para ello.

---

<sup>26</sup> Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, pág. 286.





El autor anteriormente anotado también lo define de la siguiente forma: “Sindicato es cualquier entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros”.<sup>27</sup>

En el caso de un sindicato de trabajadores estos velaran por el cumplimiento de sus derechos, protecciones y todo los interés que en común les es aplicado u autorizado por su misma creación.

#### **4.1.2 Definición legal**

El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 206 define sindicato de la siguiente forma: “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 desarrollen en el campo agrícola o ganadero. Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior”.

---

<sup>27</sup> **Ibid**, pág. 287



## 4.2 La ideología del sindicalismo

En varios países se les ha otorgado a los sindicatos participación política, pero para alcanzar los diversos estadios existentes en los Estados, los sindicatos han pasado por un proceso que comienza con la necesidad de su misma existencia, aceptación, delimitación y proyección hacia la sociedad.

“El sindicalismo es consecuencia del industrialismo cuando el desarrollo de la producción capitalista llega al punto en que el trabajador se ve privado de toda posibilidad de convertirse en amo, cuando comprende que está condenado a ser asalariado; en defensa propia se asocia con sus compañeros y surgen así los sindicatos”<sup>28</sup>

El sindicalismo es ese mecanismo que utilizan los trabajadores para obtener fuerza y poder comprometer al patrono a cumplir con todas las protecciones y mejoras de los de los derechos de los trabajadores.

“Al hablar de sindicato y del sindicalismo resulta preferible considerar al primero como la organización de fines puramente profesionales que encuadra a personas que ejercen la misma actividad económica; en tanto que el sindicalismo es la doctrina que orienta a los sindicatos para formular aspiraciones que superan lo estrictamente profesional”.<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**, pág. 269.

<sup>29</sup> Pérez del Corral, Justo. Historia social del movimiento obrero, pág. 31.



El sindicalismo es definitivamente una orientación política que cuenta con un desarrollo al lado de una corriente ideológica nueva de concepción del Estado. El aporte otorgado por las corrientes de orden socialista a la concepción sindical no puede negarse y sobre todo cuenta con una sustentación bastante consistente. Durante el curso de los acontecimientos de orden político, los trabajadores de bajo rango y los sujetos desplazados por el sistema y a quienes los socialistas han denominado proletarios y lumpen respectivamente, pueden efectivamente apreciar su valoración dentro del sistema productivo además visualizar sus propios derechos e ideales que se encuentran reservados para los nobles ideales.

El sindicalismo como fenómeno social busca el monopolizar la representación de la clase trabajadora, dicha aspiración de monopolio es determinante de una tendencia a la coacción de los empleados, lo cual es el motivo generador de mayores violencias sindicales. Dicha tendencia de coacción anotada en el párrafo anterior genera la existencia del principio de libertad sindical y el derecho de la libre asociación, lo cual permite que cada individuo cuenta con la libre toma de decisión de participar en los organismos sindicales.

Debido al efecto social que nace en relación al sindicalismo y las finalidades que se busca alcanzar se reconocen cinco distintas formas de sindicalismos, siendo las mismas las siguientes:

- a. El sindicalismo revolucionario que busca alcanzar acciones directas para destruir el régimen capitalista.



- b. El sindicalismo reformista que no busca la formación de una nueva sociedad sino que alcanzar mediante el sindicalismo una solución a la situación de los trabajadores.
- c. El sindicalismo cristiano que busca la reconstrucción de las comunidades profesionales.
- d. El sindicalismo comunista que responde a utilizar la fuerza sindical para la implantación de ideales reputados como personales de una revolución y que ocurrió en los países socialistas.
- e. El sindicalismo nacionalista que busca alejarse de cualquier orientación de orden político, manteniéndose exclusivamente en el ámbito sindical.

Las diversas formas de sindicalismo nacen dependiendo de las orientaciones que determinen sus dirigentes sindicales. En Guatemala, debido a las condiciones de la sociedad durante los años ochenta, se observaron dos distintas orientaciones de orden sindical, las cuales eran conformadoras de diversas estructuras dirigidas a lo interno de las organizaciones, siendo las mismas las siguientes:

- a. Aquellos que consideraban que dentro del sindicato debían trabajar exclusivamente los trabajadores sin ninguna función jerárquica existente dentro de la empresa, lo cual generaba un sindicato bien consistente y fuerte.



- b. Aquellos sindicatos lo que buscaban era contar con el mayor número de filas en la empresa y su finalidad era el crecimiento personal del trabajador.

#### **4.3 Diversas condiciones indispensables para el desarrollo del sindicalismo**

Para que el sindicalismo pueda desarrollarse es necesario que existan distintas condiciones, siendo las mismas las siguientes:

##### **4.3.1 Medios de producción desarrollados**

Para que exista el sindicalismo es indispensable la existencia de medios de producción desarrollados independientemente del proceso productivo que pueda existir en la sociedad sea la misma industrial o artesanal para que con ello se genere el deseo de conformación de un sistema representativo de los intereses de los empleados y para lo cual es indispensable que dicho sistema sea desarrollado ya que de lo contrario existirían condiciones laborales bastante parecidas en los grupos de trabajadores.

##### **4.3.2 Bases para el debido desarrollo del sindicalismo**

El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo número 211 indica las bases para el debido desarrollo del sindicalismo al indicar lo siguiente: "El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y



llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases:

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

#### **4.4 Clases de sindicalización**

“A partir de que los derechos divinos van perdiendo consistencia y de que existe un total divorcio entre el trabajo y la propiedad de los instrumentos de producción, se inicia para los países inicialmente desarrollados, la necesidad de buscar formas de manejar las demandas de la clase trabajadora”.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Echeverría Morataya. Op. Cit., pág. 54.



La existencia del sindicalismo es un fenómeno que no puede ser ignorado, y que el derecho de los empleados de participar y organizarse de manera activa en la regulación normativa de las condiciones laborales se consolida, entonces son los estados quienes asumen políticas distintas para poder regir a los sindicatos.

Las distintas políticas que asumen los estados para regular a los sindicatos dependen del desarrollo social que cada país ha alcanzado, y además es importante tomar muy en cuenta que el desarrollo social no es siempre paralelo al desarrollo tecnológico que tenga el país.

Existen distintas formas orientadora del nacimiento y conducción de los sindicatos para la debida existencia y aplicación de las normas jurídicas.

#### **4.4.1 La sindicalización obligatoria**

La sindicalización obligatoria es aquella en la cual el Estado efectivamente deja que a través de la estipulación libre de patronos y trabajadores, se determinen los mecanismos conductores a la mayor parte de los trabajadores para que los mismos se integren a las organizaciones sindicales.

#### **4.4.2 Sindicalización voluntaria**

La sindicalización voluntaria es aquella que se presenta en el campo formal, como contrapartida de la sindicación obligatoria, a través de la misma los estados proyectan



políticas encaminadas a adherirse a un sindicato y que las mismas queden a discreción de los trabajadores o bien de los patronos.

#### **4.4.3 La sindicalización horizontal**

La sindicalización horizontal es aquella que se puede clasificar como la mejor expresión de la democracia sindical, no únicamente por la igualdad jurídica existente en la cual se encuentran los sujetos que conforman los sindicatos. El hecho de la inexistencia de jerarquía entre los sindicatos no libera a los mismos de las responsabilidades morales hacia las organizaciones filiales.

Guatemala ha seguido una sindicación horizontal, debido a que las disposiciones relativas a la voluntad del voto secreto y a la toma de decisiones de las mayorías, así como también a las limitaciones existentes de concesión de privilegios.

#### **4.3.4 La sindicalización vertical**

La sindicalización vertical es aquella que constituye mecanismos legales violatorios de los principios del trabajo de los que se fundamenta el Estado para la organización adecuada de los trabajadores.

Es propia de los gobiernos de facto y de dictaduras.





#### **4.4.5 La sindicalización única**

La sindicalización única es aquella modalidad que se regula para propiciar que exista un único sindicato por industria, por región determinada, por rama económica, por empresa o bien por centro de producción determinado.

#### **4.4.6 La sindicalización libre**

La sindicalización libre o plural como también se le denomina es aquella en la cual se admite la formación de tantos sindicatos como de intereses existentes para la conformación de los mismos.

#### **4.5 Obligaciones de los sindicatos**

El Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en su Artículo número 225 las obligaciones de los sindicatos al indicarnos que: “Son obligaciones de los sindicatos:

- a. Llevar los siguientes libros, debidamente sellados y autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo: De actas y acuerdos de la Asamblea General de actas y acuerdos de la Asamblea general, de actas y acuerdos del Comité ejecutivo, de registro de socios y de contabilidad de ingresos y egresos;



- b. Extender recibo de toda cuota o cualquier otro ingreso. Los talonarios respectivos deben estar sellados y autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo;
- c. Proporcionar los informes que soliciten las autoridades de trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos y no a la de sus miembros en lo personal;
- d. Comunicar al Departamento Administrativo de Trabajo, dentro de los diez días siguientes a la respectiva elección, los cambios ocurridos en su Comité ejecutivo o Consejo consultivo;
- e. Enviar anualmente a la misma Dirección General un padrón de todos sus miembros, que debe incluir sus nombres y apellidos, número de sus cédulas de vecindad y sus correspondientes profesiones u oficios o, si se trata de sindicatos patronales, de la naturaleza de las actividades económicas que como tales desempeñen;
- f. Solicitar al expresado departamento dentro de los quince días siguientes a la celebración de la asamblea general que acordó reformar los estatutos, que se aprueben las enmiendas a los mismos que sean procedentes; y
- g. Publicar cada año en el Diario Oficial un estado contable y financiero de su situación que comprenda con la debida especificación el activo y pasivo del sindicato.



#### **4.6 Finalidad del sindicato**

Cuando el Estado se ha encargado de la creación de un marco de orden jurídico en el que se determina y proyecta la constitución y actuación de las asociaciones profesionales, es bien oportuno que se determine también la finalidad con que los mismos se pueden crear. “Como la organización sindical se estructura siempre según causas jurídicas, el resultado práctico suele ser el de la negociación como forma de lucha y el de la coincidencia transaccional como fórmula de paz laboral”.

Actualmente en Guatemala la finalidad que tienen los sindicatos puede claramente encontrarse en la ley al ser la misma condicionante para el estudio, protección y mejoramiento de los intereses tanto económicos como sociales en beneficio de la consecución de mejores condiciones laborales en el país.

#### **4.7 Sanciones que pueden ser impuestas a un sindicato en Guatemala**

Con las penas de multa y de disolución puede pensarse a la organización sindical.

En el caso de que la sanción sea una multa, la misma debe imponerse a través de la vía administrativa, siempre y cuando haya sido previamente establecida la comisión de la falta, y al Inspector General de Trabajo es a quien le corresponde la imposición de la misma. Cuando ocurre la disolución del sindicato, solamente procede mediante vía judicial, siendo parte integrante en los procesos en mención el Ministerio de Trabajo y



Previsión Social, que es a quien le corresponde la promoción de dichas acciones por no cumplir con las normas jurídicas o bien por la comisión de actos reñidos legalmente.

#### **4.8 La fusión sindical**

La fusión sindical es aquella figura jurídica a través de la cual dos o más sindicatos se unen en uno mismo, desapareciendo las personalidades jurídicas de los sindicatos que en fusión, teniendo que ser canceladas aquellas inscripciones de los sindicatos que se hayan fusionado.

El proceso relacionado a la fusión tiene que llenar los requisitos obligados para la constitución adecuada de un sindicato, y mientras las autoridades laborales no hayan permitido la autorización de la fusión de los sindicatos, los mismos entonces conservan su propia personalidad jurídica.

##### **4.8.1 La federación y confederación de los sindicatos**

La federación de los sindicatos es aquella asociación de las organizaciones de orden sindical en una determinada persona jurídica cuyos afiliados exclusivamente son sindicatos. En la misma cada sindicato cuenta con personalidad propia y lleva a cabo actuaciones como afiliadas de la federación.

La confederación de los sindicatos consiste en una asociación de federaciones sindicales, y en la misma sus afiliados solamente pueden ser federaciones sindicales al



igual que en la federación de sindicatos. La regulación de estos es muy similar a la de los anteriores.

El Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo número 232 indica que: “Dos o más sindicatos de la misma naturaleza pueden fusionarse para formar uno solo, en cuyo caso se debe proceder de conformidad con los Artículos 216 párrafo segundo 217 y 218. Si la fusión se declara procedente, el acuerdo respectivo debe ordenar la cancelación de las inscripciones de los sindicatos fusionados y de sus correspondientes personalidades jurídicas. Mientras eso no ocurra, los sindicatos de que se trate conservan dichas personalidades y pueden dejar sin efecto el convenio de fusión”.

Nuestro Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 233 indica que: “Cuatro o más sindicatos de trabajadores o de patronos pueden formar una federación y cuatro o más federaciones de aquellos o de estos, pueden formar una Confederación.

Las federaciones y las confederaciones pueden ser de carácter nacional, regional o por ramas de la producción y se rigen por las disposiciones de este título en todo lo que sea aplicable.

El acta constitutiva de las federaciones y confederaciones debe expresar, además de lo que indican los incisos b), c) y d) del Artículo 220, los nombres y domicilios o vecindarios de todos los sindicatos fundadores que las integran así como el número de

inscripción de los mismos y sus estatutos, fuera de lo que ordena el Artículo 221, deben determinar la forma en que los sindicatos que los componen van a estar representados en sus asambleas generales”.

#### **4.9 La disolución de un sindicato**

La disolución de un sindicato es constitutiva de su desintegración como organización humana, así como también de la cancelación de su registro como persona jurídica, o sea el fenecimiento del sindicato.

La disolución del sindicato puede ser a raíz de una acción de tipo judicial, para de esa forma castigar una conducta desobligada o para castigar las transgresiones de orden legal que se hayan llevado a cabo en su nombre. También la disolución en mención puede provenir de una acción de tipo interno de los mismos miembros del sindicato, y en cuya situación se debe cumplir a cabalidad con todos los requisitos internos y procedimientos establecidos.

El trámite se comienza de manera inmediata a través de la presentación de la solicitud, con una copia del acta en la cual fue acordada la decisión. De manera pública se debe hacer la solicitud en el Diario Oficial a través de la Dirección General de Trabajo, para el establecimiento de que no existe controversia ni oposición alguna, y si no existiere entonces se puede proceder a la cancelación del sindicato mediante el trámite establecido legalmente.



## CAPÍTULO V

### **5. Intervención de trabajadores extranjeros en la organización sindical guatemalteca**

En el presente trabajo de tesis se analiza y se comprueba los aspectos relacionados a la prohibición enmarcada en el Artículo 223 inciso b del Decreto Número 1441 Código de Trabajo, en cuanto a la disposición que para ser miembro del Comité Ejecutivo de un sindicato se debe de cumplir con el requisito de ser guatemalteco de origen, asimismo el inciso q del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala preceptúa en su segundo párrafo que: "solo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la Organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales".

En este orden de ideas y fundamentos se observa la situación de que por el hecho de no ser guatemalteco de origen una persona o personas extranjeras no pueden formar parte del comité ejecutivo de un sindicato, por dicha disposición, lo cual discrepa con las disposiciones de preeminencia como lo son los tratados y convenios internacionales en materia laboral y de derechos humanos, atentando esto con el principio de igualdad consagrado en la Constitución Política de la República de Guatemala y La declaración de principios para la igualdad.

En esta declaración se instituye la protección de todas las personas garantizando con esto la protección de los derechos individuales y libertades. Sin embargo la mayoría de



países del mundo carece de una protección legal efectiva contra la discriminación y de medios legales para promover la igualdad.

Incluso en los países en que estas provisiones están en vigencia, aún queda mucho por hacer para asegurar el reconocimiento del derecho de igualdad.

En determinados sistemas legales regionales y nacionales, la legislación sobre la igualdad ha evolucionado en las últimas décadas. Contiene conceptos legales, definiciones, enfoques y jurisprudencia, algunos de los cuales ha llevado la protección contra la discriminación y el reconocimiento del derecho a la igualdad a un nivel superior. Sin embargo, la disparidad entre el derecho internacional de derechos humanos y el nacional, así como los enfoques regionales para la igualdad han impedido el progreso. Por lo tanto, se requiere un esfuerzo mayor para modernizar e integrar los estándares legales relacionados con la protección contra la discriminación y la promoción de la igualdad.

Ya en el ámbito práctico se puede establecer que al hacer la solicitud en el registro público de sindicatos de la inscripción de un sindicato en el cual este dentro de los miembros del comité ejecutivo un trabajador extranjero o que no sea guatemalteco de origen, la inscripción del mismo es denegada en virtud de la normativa aplicable quedando debidamente en evidencia en la resolución de dicha entidad administrativa, la vulneración de derechos humanos inherentes a la persona humana y a los preceptos establecidos en los convenios internacionales en materia de trabajo.





De conformidad con la presente investigación se constató que el Código de Trabajo actual fue promulgado en el año de 1961 y para la elaboración del proyecto ley, participaron el Lic. Oscar Barahona Streber (costarricense) y el Actuario Walter Dittel (chileno), quienes hicieron un estudio de las condiciones económicas, geográficas, étnicas y culturales de Guatemala, cuando dicho Código fue promulgado, el Artículo 223 en su literal b) quedó redactado de la siguiente manera "b) Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate del sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes.

La falta de alguno de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo, posteriormente este Artículo fue reformado mediante el Artículo 21 del Decreto Número 64-92 del Congreso de la República, habiendo quedado de la siguiente manera: "Se reforman los incisos b) y d) del Artículo 223, los cuales quedan así: "b) Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen, ciudadanos en ejercicio, trabajadores activos en el momento de la elección, y cuando menos tres de ellos, deben saber leer y escribir.

La falta de alguno de los requisitos anteriores implica la inmediata cesación en el cargo." Posteriormente y mediante el Artículo 5 del Decreto Número 13-2001, del Congreso de la República fue reformado nuevamente el Artículo 223 del Código de Trabajo, habiendo quedado de la siguiente manera: "Se reforma la literal b) del Artículo 223, la cual queda así: "b) Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate del sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos



gremiales o independientes. La falta de alguno de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo.” Y finalmente y tal como quedó señalado anteriormente, actualmente, el Código de Trabajo, regula que sus miembros deben ser guatemaltecos naturales de los comprendidos en el Artículo 6º. de la Constitución, del estado seglar, ciudadanos en ejercicio, que sepan leer y escribir, trabajadores activos en el momento de la elección y personas que no hayan sido sancionadas, dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por la comisión de delito o por violación de las leyes de Trabajo o de Previsión Social, además señala que la falta de alguno de esos requisitos implica inmediata cesación en el cargo, en el caso de que la designación haya sido hecha.

Como se puede observar el Código de Trabajo fue promulgado en la década de los sesenta, fecha conocida por todos como la época en que inició la guerra interna, por lo que con fundamentos basados en la preservación de la seguridad nacional, orden público y orden social, se incluyeron dentro de las leyes guatemaltecas muchas limitaciones, incluida dentro de estas las que no permitían que los guatemaltecos naturalizados puedan ocupar cargos de dirigencia dentro de un sindicato, como lo es en este caso optar al comité ejecutivo de un sindicato.

## **5.1 La disposición Constitucional**

Analizando la fundamentación constitucional en la cual se fundamenta el derecho a la libre sindicalización y al ejercicio de la misma en su precepto constitucional establece lo



siguiente: “Artículo 102. de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley.

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.

Sólo 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”.

Atendiendo a dicha normativa constitucional se puede verificar que se limita el derecho a poder pertenecer a la organización de un sindicato, en sentido específico al comité ejecutivo ya que de acuerdo a la norma citada solo los guatemaltecos por nacimiento pueden pertenecer a dicho órgano de dirección, contraviniendo de manera frontal los convenios ratificados por el estado de Guatemala en materia laboral específicamente en materia sindical.



## **5.2 Jerarquía constitucional, preeminencia en materia de derechos humanos, convenios internacionales en materia de trabajo y el principio de igualdad**

Leyes internas, tratados y convenciones internacionales en materia laboral, ratificados por el Estado de Guatemala sobre libertad sindical y formación y participación de sindicatos. En Guatemala, la Constitución Política de la República, promulgada por la Asamblea Nacional Constituyente, es la Ley superior que regula el derecho de trabajo y las garantías mínimas de que deben gozar los trabajadores de la república, en tal sentido el Artículo 102, en las literales q) y t) regula que: "q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores.

Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. 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.

Sólo 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; t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.



En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”. Como se puede establecer, en esta norma se regula la libre sindicalización al señalar que este derecho lo pueden ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, sin embargo hay contradicción al establecer requisitos para optar a cargos del comité ejecutivo y del consejo consultivo”.

Por su parte el Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, promulgado el cinco de Mayo de 1961, con todas sus reformas, es el cuerpo legal ordinario que desarrolla el derecho de trabajo, con respecto a la sindicalización lo regula en el título sexto, capítulo único, y con respecto a los órganos del sindicato se encuentra regulado del Artículo 222 al 224, específicamente el 223 regula sobre las funciones del Comité Ejecutivo, y los requisitos para optar a dichos cargos, además del Código de Trabajo se encuentra todas las leyes en materia laboral que pueden ser aplicable, de regular sobre este tema.

Por último encontraremos los tratados y convenios ratificados por el Estado de Guatemala, en la que existe entre los juristas, diferencias de criterios, ya que para algunos deben prevalecer sobre las leyes internas, tal como lo establece el Artículo 46 de la Constitución Política de la República, por considerar el derecho de trabajo y la libre sindicalización como uno de los derechos humanos, sin embargo otros consideran que los tratados en materia laboral no tienen preeminencia en el derecho interno, y deben tomarse como leyes ordinarias, de los convenios que interesan al tema está el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, mismo que fue adoptado por



la Conferencia Internacional del Trabajo en 1948 y entró en vigor el cuatro de julio de 1950, pero Guatemala ratificó este convenio hasta en el año de 1952. En los trabajos preparatorios del convenio quedó aclarado que en materia de libertad sindical no cabía hacer ninguna distinción o discriminación en relación con la ocupación, el sexo, el color, la raza, el credo, la nacionalidad o la opinión política”.

En este sentido considero que este tema es muy importante analizar ya que he observado que dentro de este caso en concreto se puede aplicar la normativa de los tratados internacionales en materia laboral y de derechos humanos fundamentando esto en la disposición constitucional del Artículo 46 de la carta magna la cual preceptúa la preeminencia del derecho internacional aplicándose asimismo el principio de especialidad de la ley y con esto darle paso a la participación de una persona extranjera en el comité ejecutivo de un sindicato garantizando y dando cumplimiento con esto un derecho humano universal e individual inherente a la persona.

### **5.3 Importancia de los principios democráticos**

El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo número 207 indica en relación a la importancia de los principios democráticos lo siguiente: “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”.

Los principios democráticos en el sindicato prevalecen por el voto, pues es la asamblea general quien toma las decisiones a través del voto favorable y esto debe de llenar un quorum para que tenga validez.

#### **5.4 Concentración de empleados**

El surgimiento de las primeras manifestaciones de orden sindical apareció debido a la concentración existente de los trabajadores en países que no contaban con sus servicios básicos, sin ningún tipo de comodidad e insalubres. Actualmente se puede determinar que una de las condiciones necesarias para el desarrollo del sindicalismo es la concentración de trabajadores.

Bastantes de las ideas que fueron planteadas por los obreros durante el desarrollo de la Revolución Industrial, no serían recordadas si las mismas no fueran una proyección y



un reclamo para la existencia de mejores condiciones laborales en beneficio de los trabajadores.

### **5.5 Requisitos para ingresar a un sindicato**

El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo número 212 indica lo siguiente: “Todo trabajador que tenga catorce años o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité ejecutivo y Consejo consultivo.

Ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente.

No es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono.

La determinación de todos estos casos de excepción se debe hacer en los respectivos estatutos, atendiendo únicamente a la naturaleza de los puestos que se excluyen y no a las personas. Dichas excepciones no deben aprobarse sin el “visto bueno” de la Inspección General de Trabajo”.

La mayoría de edad no es requisito indispensable para ser miembro de un sindicato, siendo que la normativa guatemalteca faculta a una persona de catorce años poder





optar por un contrato de trabajo de igual manera a cualquier patrono a contratar a personas de catorce años o más.

### **5.6 Reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos**

El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 218 indica que: "Con el fin de obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica, la aprobación de sus estatutos e inscripción de los sindicatos debe observarse el procedimiento siguiente:

- a. Presentar solicitud escrita en papel simple directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de la autoridad de trabajo más próxima, dentro del plazo de veinte días contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato, en la cual debe señalarse lugar para recibir notificaciones;
- b. A la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos, firmados en cada uno de sus folios por el Secretario General y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional;
- c. La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, dictará resolución favorable que debe contener el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, aprobación de sus estatutos y orden de su inscripción en el Registro



Público de Sindicatos. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de veinte días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción, deberán publicarse en forma gratuita la resolución que ordena su inscripción.

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

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

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



## 5.7 Registro público de los sindicatos

El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo número 219 indica que: “El Departamento Administrativo de Trabajo debe llevar un registro público de sindicatos en el que han de inscribirse éstos, a cuyo efecto la respectiva inscripción debe contener, por lo menos, los siguientes datos:

- a. Número, lugar y fecha de la inscripción;
- b. Copia de los datos a que se refieren los incisos a) y b) del Artículo 220;
- c. Copia de los estatutos del sindicato o, en su caso, de sus reformas; y
- d. Transcripción del acuerdo que otorgó la autorización de ley y la personalidad jurídica y que ordenó dicha inscripción, o que, en su caso, aprobó las reformas de los estatutos.

Una vez inscrito el sindicato, el Departamento Administrativo de Trabajo debe enviar a sus personeros transcripción del acuerdo correspondiente y devolverles una copia de cada uno de los documentos presentados, de conformidad con el párrafo 2º. Del Artículo 218, debidamente sellada y firmada en sus folios por el jefe respectivo, todo dentro del tercero día. Los correspondientes originales deben ser archivados.



En el mismo registro público de sindicatos debe inscribirse sin demora y conforme acaezcan los hechos respectivos, todos los datos importantes a que posteriormente dé lugar el funcionamiento de cada sindicato como el resultado de su rendición periódica de cuentas, cambios en la integración de su Comité ejecutivo o Consejo consultivo, padrón anual de sus miembros, federación o confederación a que pertenezca, amonestaciones que le formulen las autoridades de trabajo y sanciones que le impongan.

Los casos de fusión y disolución dan lugar a la cancelación de la correspondiente inscripción”.

### **5.8 Los órganos del sindicato**

Dentro de la normativa laboral guatemalteca son tres los distintos órganos que de manera obligatoria deben considerarse en el momento de la constitución de un sindicato, lo cual no es impedimento alguno para que por la naturaleza de la empresa o de la institución dentro de la que se conforma un sindicato o por la rama industrial a la cual pertenezca pueda crear otros órganos para contar con un mejor despliegue de actividades o para la creación de un mejor consenso cuando se trate de asuntos relativos a todos o bien a la mayoría de los empleados.

Los órganos anteriormente anotados en el párrafo anterior son los que a continuación se indican:



### **5.8.1 La asamblea general**

El Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo número 222 indica que: "Son atribuciones exclusivas de la Asamblea general:

- a. Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo por períodos no mayores de dos años.
- b. Remover total o parcialmente a los miembros del Comité ejecutivo y del Consejo consultivo, cuando así lo ameriten las circunstancias y de acuerdo con los estatutos;
- c. Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos;
- d. Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato.

El Comité ejecutivo puede celebrar ad referendum esos contratos, pactos o convenios y puede también aprobarlos en definitiva, siempre que la Asamblea general lo haya autorizado en forma expresa y limitativa para cada caso.



Entre algunas de las funciones de la asamblea general, siendo esta el máximo órgano jerárquicamente conceptuado de un sindicato, es quien tiene la facultad tanto de crear, modificar, decidir, revocar y hacer cumplir todo lo establecido en la constitución del sindicato y velar por que sus agremiados respeten y cumplan sus estatutos.

### **5.8.2 El comité ejecutivo**

El Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo número 223 indica que: “El funcionamiento e integración del Comité ejecutivo se rige por estas reglas:

- a. Es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea general que consten en el libro de actas y acuerdos y lo que exijan los estatutos o las disposiciones legales. Sus funciones son, en consecuencia, puramente ejecutivas y no les dan derecho a sus miembros para arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas;
- b. Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate del sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. La falta de alguno de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo.



- c. El número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres;

Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente.

### **5.8.3 El consejo consultivo**

El consejo consultivo es el órgano que se encuentra encargado de brindar el apoyo estratégico y jurídico tanto al comité ejecutivo como a la asamblea general, de forma al mismo se deberían encontrar integrados los empleados que cuenten con una mayor experiencia de llevar actividades relacionadas con los sindicatos, ya sea debido a que se trate de los fundadores de la organización o bien de sujetos que con anterioridad hayan ocupado puestos en el comité ejecutivo.

El Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo número 224 indica lo siguiente: "El Consejo consultivo tiene funciones puramente asesoras".

Legalmente no existe una disposición que determine expresamente el mínimo o bien el máximo de los miembros que deben formar parte del órgano en mención, pero en



nuestro país, se cuenta con la costumbre de determinar un consejo consultivo de tres personas, pero dicho número puede ser aumentado al no existir una norma específica en Guatemala.

## **5.9 Análisis jurídico de la intervención de trabajadores extranjeros en la organización sindical guatemalteca**

La libertad sindical es un principio constitucional, que se encuentra regulado en el artículo 102 inciso q) de la Constitución Política de la República de Guatemala, sin embargo también preceptúa una limitante en cuanto a que solo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la Organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales.

Se entiende que la norma lo que pretende es velar por que los intereses de la clase trabajadora sean atendidos únicamente por guatemaltecos, es necesario analizar que el derecho del trabajo, el derecho a la libre sindicalización son derechos humanos fundamentales que conllevan la subsistencia de otros, siendo así que Guatemala se encuentra entre los países que forman parte del convenio 87 de la Organización Mundial del Trabajo, el cual en el artículo dos establece que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas, por lo que según la jerarquía de las leyes en Guatemala se debe observar que sin perjuicio de que en materia de derechos humanos prevalecen los tratados y convenciones





internacionales aceptados y ratificados por Guatemala, por lo que se interfiere que en este caso debe ser aplicado el convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Por lo cual los órganos jurisdiccionales en materia laboral no podrán prohibir a un trabajador de origen extranjero pero en empresa que se desarrolle en territorio guatemalteco pertenecer a una organización sindical de la misma, pues el mismo establece que tienen libertad sindical todos los trabajadores sin distinción alguna.

De tal manera la presente investigación refiere que el Ministerio de Trabajo se apegue a lo que a derecho corresponde y permita que se permita a los trabajadores de origen extranjero pertenecer a organizaciones sindicales.

De igual manera la Declaración Universal de Derechos del Hombre de la ONU, establece en el artículo 23, el derecho de toda persona de fundar con otros sindicatos y de afiliarse a estos para la defensa de sus intereses.

En Guatemala por disposición legal se garantiza la libertad de sindicalización, pero siempre existen algunos conflictos en la práctica, en lo que respecta al Ministerio de Trabajo, este es un ente gubernamental que tiene cierta injerencia en lo relativo a la organización de sindicatos, lo que va contra lo que el Convenio número 87 establece acerca del aspecto de formación de toda organización sindical.



El objetivo general de los instrumentos internacionales y nacionales es el de asegurar la defensa de los intereses de los trabajadores. Pero el Estado no lo ha tomado mucho en cuenta pues ha tratado de menoscabar con ciertas limitaciones para su buen desarrollo, imponiendo normas que vulneran el derecho a la libertad sindical; discriminando a los trabajadores a través de sus derechos laborales; es el caso de limitar al trabajador extranjero a pertenecer a la organización sindical de una empresa o entidad; pues según los instrumentos públicos internacionales toda persona sin distinción alguna, deberían gozar del derecho de formar parte en una organización sindical o para la promoción y defensa de sus derechos.

Es importante resaltar que si bien es cierto en el derecho laboral en Guatemala se hace preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre el extranjero esto significa que en un empresa la mayoría de los trabajadores serán guatemaltecos por lo que la limitante de que solo los guatemaltecos de nacimiento podrán formar parte en organizaciones sindicales, es solo una muestra de discriminación, egoísmo por parte del Estado de Guatemala y a la vez viola lo establecido en el convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo.



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Los convenios internacionales ratificados por el estado de Guatemala en materia de trabajo y específicamente en cuanto a la Libertad sindical, que es el derecho que se tiene a reunirse y a organizarse para la defensa o logro de aquellos intereses y objetivos comunes, por lo tanto es la garantía laboral que trata de una libertad fundamental, constituida por dos sentidos paralelos; uno en el sentido individual consistente en el derecho de los trabajadores a organizarse entre sí, y otro en el colectivo en el que se garantiza que las organizaciones constituidas a funcionar y cumplir libremente con los fines para los cuales fueron constituidas.

Los fundamentos jurídicos que utilizó el Estado guatemalteco para limitar el derecho a los trabajadores extranjeros a ser miembros del comité ejecutivo de un sindicato, por la amenaza de intervencionismo internacional que pudiera en el momento de promulgarse el Código de Trabajo, romper las estructuras de la soberanía estatal el régimen, social y laboral.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social al momento de que un sindicato solicite la inscripción dentro del comité ejecutivo de su estructura que se inscriba a un trabajador extranjero como miembro del mismo deberá dictar la resolución apegada a la realidad evolutiva del derecho y con estricto cumplimiento a los convenios ratificados por el estado de Guatemala en materia laboral y específicamente en materia de libertad sindical, cumpliendo con esto con derechos humanos fundamentales como la no discriminación y a la libre elección de miembros del comité ejecutivo de un sindicato.





## BIBLIOGRAFÍA

BLANCO VADO, Mario Alberto. **La libertad sindical en centroamérica su regulación y vigencia efectiva.** Costa Rica: 2000

BORRAJO DACRUZ, Efrén. **Introducción al derecho español del trabajo.** Madrid: España 1969.

BUEN, Nestor. **Derecho de trabajo.** 7ª. ed.; México: Ed. Porrúa, 1989.

CABAÑELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral.** 1t., 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L.; (s.f.).

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Buenos Aires: Editorial Atalaya. 1946.

CHICAS HERNANDEZ, Raúl Antonio. **Derecho laboral I.** Litografía Orión. Guatemala. 1999.

Central General de Trabajadores de Guatemala –CGTG– **Libertad sindical en Guatemala, Guatemala:** (s.e.) 2005.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo,** Guatemala, Tercera edición, Digital Impresos, 2004.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo.** Argentina: Ed. de Palma, 1972.

ESCOBAR MEDRANO, Edgar y Edna Elizabeth González Camargo. **Antología – historia de la cultura de Guatemala.** 3ª. ed. Guatemala: Ed. Cooperativas de servicios varios, Facultad de Ciencias Económicas, 1996

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2016.



FRANCO LOPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2016.

FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Manual del derecho procesal de trabajo**. Tomo I. Guatemala. Editorial Fenix, 2016.

FUNDACION TOMAS MORO. **Diccionario jurídico espasa**. Madrid, España. Ed. Espasa Calpe, S.A. 1999.

GONZALEZ CARDOZA, Carlos. **Problemas en la legislación laboral**. XVI congreso Jurídico Guatemalteco. Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala. Ponencia. Guatemala 1991.

HERNÁNDEZ MARQUEZ, Miguel. **Tratado elemental del derecho de trabajo**. México: (s.e.), 1988.

[https://es.wikipedia.org/wiki/Movimiento\\_sindical](https://es.wikipedia.org/wiki/Movimiento_sindical). (Consultado 25/02/2017).

<https://www.gerencie.com/historia-de-los-sindicatos-en-colombia.html>(Consultado 27/2/2017)

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Editorial Universitaria. Universidad de San Carlos de Guatemala. 2003.

LOPEZ SANCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Impresos industriales. Guatemala. 1985.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho al trabajo**; Madrid España, Vigésima Octava Edición, Editorial Tecnos, Madrid España, 2009.

NAVAS ALVAREZ, María Guadalupe. **El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2010.



PLA RODRIGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Editorial de palma. 1978.

PRADO, Gerardo. **Derecho constitucional**. 3ª. ed.; Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2010.

VILLASMIL PRIETO, Humberto. **La libertad sindical: historia y fundamentos**. San José, Costa Rica: (s.e.), 2012

### **Legislación:**

**Constitución Política de la República de Guatemala de 1985**, en Asamblea Nacional Constituyente.

**Código de Trabajo**, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas.

**Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo; Libertad Sindical y la Protección de Sindicación**, 1948 ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

**Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo; Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva**, 1949 ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952

**Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo; Igualdad de Sindicación y Negociación Colectiva**, 1951 ratificado por Guatemala el 02 de agosto de 1961 Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto Número 1441, 1947.

