

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

**CAPACITACIÓN TÉCNICA A DIRIGENTES SINDICALES PARA ASESORAR A LA
PARTE TRABAJADORA EN LOS JUICIOS ORDINARIOS LABORALES**



FREDI ALEXANDER SAENZ DE LA CRUZ

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2019

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

**CAPACITACIÓN TÉCNICA A DIRIGENTES SINDICALES PARA ASESORAR A LA
PARTE TRABAJADORA EN LOS JUICIOS ORDINARIOS LABORALES**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

De la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

De la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

FREDI ALEXANDER SAENZ DE LA CRUZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, septiembre de 2019

**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:	Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Denis Ernesto Velásquez González
VOCAL V:	Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIO:	Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. César Aníbal Najarro López
Vocal:	Lic. Edgar Alberto Pérez Cifuentes
Secretario:	Lic. Edson Waldemar Bautista Bravo

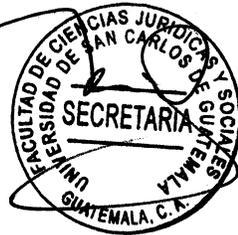
Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Jorge Mario López Chinchilla
Vocal:	Lic. Rudy Genaro Cotom Canastuj
Secretario:	Lic. Juan Carlos Ríos

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



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 22 de noviembre de 2017.

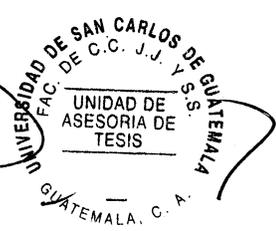
Atentamente pase al (a) Profesional, LUIS ARTURO GONZALEZ URIZAR
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
FREDI ALEXANDER SAENZ DE LA CRUZ, con carné 200722073,
 intitulado CREACIÓN DE UNA ESCUELA TÉCNICA DE FORMACIÓN SINDICAL PARA DIRIGENTES DEL SECTOR
PRIVADO EN LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA.

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

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de
 concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y
 técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros
 estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la
 bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará
 que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime
 pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


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



Fecha de recepción 02 / 07 / 2018 . f) _____

Asesor(a)
 (Firma y Sello)

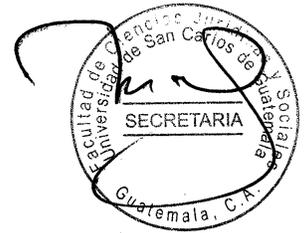
Lic. Luis Arturo González Urizar
 Abogado y Notario

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

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



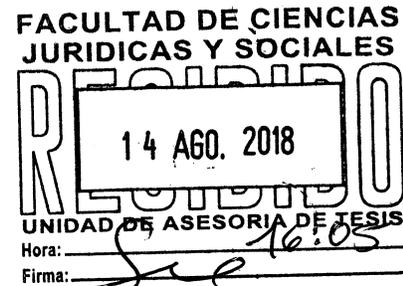
Abogado. Luis Arturo González Urizar
Guatemala, Guatemala



Guatemala, 07 de agosto de 2018

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

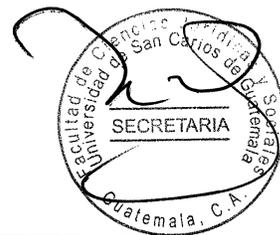
Licenciado Orellana:



En atención a la notificación en nombramiento de esa Unidad, de fecha 02 de julio de 2018, donde se me otorga el nombramiento como **ASESOR** de investigación de tesis del Bachiller **FREDI ALEXANDER SAENZ DE LA CRUZ**, intitulada **“CREACIÓN DE UNA ESCUELA TÉCNICA DE FORMACIÓN SINDICAL PARA DIRIGENTES DEL SECTOR PRIVADO EN LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA”**. Analicé detenidamente la investigación de tesis ya referido, el cual se efectuó bajo mi inmediata asesoría y dirección indicándole al bachiller, **Fredi Alexander Saenz de la Cruz** aspectos técnicos sobre la elaboración del trabajo de tesis quien en su desarrollo y estudio profundizó temas de suma importancia para la población en general. Se acordó la modificación del título del presente trabajo de tesis a **“CAPACITACIÓN TÉCNICA A DIRIGENTES SINDICALES PARA ASESORAR A LA PARTE TRABAJADORA EN LOS JUICIOS ORDINARIOS LABORALES”**.

- a) El contenido científico y técnico considero que la presente tesis constituye una fuente de conocimientos de los aspectos jurídicos y doctrinarios sobre la Capacitación técnica a dirigentes sindicales.
- b) La metodología para la elaboración de la presente investigación, se utilizó de forma práctica, realizando la observación y análisis científico a través del método analítico, que se complementó con el método sintético, inductivo y deductivo para realizar la recopilación y reconstrucción de toda la información recabada de conformidad con su estudio y desarrollo, específicamente para destacar la problemática que representa la falta de Capacitación técnica a dirigentes sindicales.
- c) La redacción se observó adecuada pues se utiliza un lenguaje jurídico y a la vez comprensible en cada uno de los capítulos desarrollados.
- d) La contribución científica, el trabajo está integrado por cuatro capítulos, en los cuales hace una exposición adecuada de las causas y efectos que produce la

Abogado. Luis Arturo González Urizar
Guatemala, Guatemala



- Capacitación técnica a dirigentes sindicales para asesorar a la parte trabajadora en los juicios ordinarios laborales.
- e) En cuanto a la conclusión discursiva es adecuada para esclarecer el fondo del tema a tratar, contiene la síntesis de la investigación efectuada y lo que para el efecto el bachiller **Fredi Alexander Saenz de la Cruz** recomienda para su efectiva aplicación, no solo del Código de Trabajo, sino también con énfasis a la necesidad de supervisar y garantizar los derechos de los trabajadores.
 - f) La bibliografía utilizada es idónea como fundamento doctrinario para el desarrollo de la investigación presentada, debido a que ha sido estudiado, analizado y comentado por diversos autores, además de existir prácticamente la regulación del mismo a nivel universal.

De lo anterior puedo establecer que la presente investigación se desarrolló apegada a la asesoría prestada, habiéndose apreciado además el cumplimiento de los presupuestos tanto de forma como de fondo, exigido por la reglamentación universitaria vigente, en especial, lo establecido en el Artículo 31 del normativo para la Elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, aprobando el trabajo de tesis asesorado.

Por último, declaró expresamente que, no tengo ningún grado de parentesco, establecido en ley con el bachiller **Fredi Alexander Saenz de la Cruz**.

En consecuencia emito dictamen **FAVORABLE**, en el sentido que el trabajo de investigación de tesis desarrollado, reúne los requisitos legales prescritos en su respectivo normativo.

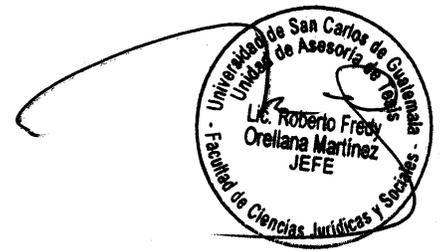
Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima.

Lic. Luis Arturo González Urizar
Abogado y Notario
Colegiado 5547
Asesor de Tesis

Lic. Luis Arturo González Urizar
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 15 de julio de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante FREDI ALEXANDER SAENZ DE LA CRUZ, titulado CAPACITACIÓN TÉCNICA A DIRIGENTES SINDICALES PARA ASESORAR A LA PARTE TRABAJADORA EN LOS JUICIOS ORDINARIOS LABORALES. 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/JP.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por haberme dado la sabiduría y la fortaleza para que fuera posible alcanzar este triunfo y culminar con éxito el esfuerzo de todos estos años de estudio, a él rindo este logro, para el sea la gloria y la honra.
- A MIS PADRES:** Vilma Miguelina de la Cruz Bautista, por ser un pilar fundamental en mi vida, quien siempre me ha brindado su apoyo incondicional para alcanzar una de mis metas anheladas; Rigoberto Saenz Morales por haber inculcado en mi un carácter de superación, perseverancia y constancia, y por su apoyo incondicional, esto es para ustedes.
- A MIS HERMANOS:** Rigoberto y Gustavo Adolfo, por su apoyo moral y cariño.
- A MI FAMILIA:** a Tracy Geraldine Ramírez de la Cruz e hijos Daniela Sofía y Elí Alexander por estar siempre a mi lado, por su comprensión, motivación y amor incondicional.
- A:** La gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por abrirme sus puertas y brindarme la oportunidad de cumplir uno de mis sueños, un proyecto de vida, el poder graduarme profesionalmente y enriquecer mi espíritu con conocimientos.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por ser mi centro de estudios y lugar de tantas gratas experiencias.



PRESENTACIÓN

La investigación es de tipo cualitativo, toda vez que se investigaron aspectos sobre la importancia de la capacitación técnica a dirigentes sindicales para asesorar a la parte trabajadora en los juicios ordinarios laborales. En el departamento de Guatemala los trabajadores del sector privado, fábricas e industrias, han creado sindicatos para defender sus derechos laborales, ante el patrono o ante los juzgados de trabajo, pero algunos de sus dirigentes a veces no tienen los conocimientos básicos de derecho laboral.

La investigación pertenece al área del derecho laboral, se realizó en un período comprendido entre los años 2013 hasta el 2017. En la investigación utilicé el método deductivo que es el que parte de un principio general y de una regla general para encontrar una posible solución, que fue la importancia de la capacitación técnica a dirigentes sindicales. El objeto del trabajo es la comprobación de la problemática que existe para la defensa de los derechos laborales por parte del líder sindical, ya que desde el punto de vista del derecho laboral se hace necesaria la capacitación técnica a dirigentes sindicales para asesorar a la parte trabajadora en los juicios ordinarios laborales, en donde a los sujetos que son los dirigentes a quienes se les impartirá instrucción sindical, con un espacio, y dinámica de trabajo dirigido a la formación, investigación política y educativa que permita a sindicatos a formar sus propios dirigentes, a conocer su historia y sus problemas.

Con la capacitación técnica a dirigentes sindicales su importancia sería educar y formar al dirigente sindical, para que este pueda defender los derechos laborales y dar asesoría, así como poder defender los derechos laborales ante el patrono y ante los juzgados de trabajo y previsión social. El aporte académico consiste en que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Trabajo debe considerar la capacitación técnica a dirigentes sindicales para asesorar a la parte trabajadora en los juicios ordinarios laborales.



HIPÓTESIS

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Trabajo, debe considerar la capacitación técnica a dirigentes sindicales para asesorar a la parte trabajadora en los juicios ordinarios laborales ya que en el departamento de Guatemala los trabajadores del sector privado, fábricas e industrias, crean sindicatos para defender sus derechos laborales, ante el patrono o ante los juzgados de trabajo, pero algunos de sus dirigentes a veces no sabe que es un contrato de trabajo, un pacto colectivo de condiciones de trabajo, un reglamento interno de trabajo, un salario mínimo, jornadas y descansos laborales, la función del Ministerio e Inspección de Trabajo, o el procedimiento ordinario laboral.

El tipo de hipótesis utilizado para el trabajo de investigación fue la científica que cuenta con la observación y las variables, las que tienen una relación lógica entre ellas y las cuales proveen métodos y técnicas para probarlas posteriormente

El Código de trabajo en su artículo 321 2do. Párrafo regula, Que no es necesaria la intervención de asesor en estos juicios, se refiere al procedimiento ordinario laboral, sin embargo si las partes se hicieran asesorar podrán actuar como tales; los abogados en ejercicio o los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos lo cual resulta contradictorio ya que la mayoría de dirigentes sindicales desconoce el derecho laboral y por consiguiente el Código de Trabajo.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



Se logró comprobar la hipótesis planteada al dejar establecido dentro de la investigación, sobre la importancia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Trabajo, de considerar la capacitación técnica a dirigentes sindicales para asesorar a la parte trabajadora en los juicios ordinarios laborales.

En la investigación se utilizaron los métodos y técnicas considerados necesarios, los cuales fueron métodos; analítico, sintético, inductivo, deductivo y el jurídico comparativo; en lo referente a técnicas se emplearon; la revisión bibliográfica, hemerográfica, documental y estadísticas, así como de doctrina relacionada con el problema, la legislación aplicable y la investigación virtual en páginas web.

A través de los métodos y técnicas mencionados anteriormente se llegó a la comprobación de la hipótesis propuesta de la importancia de la capacitación técnica a dirigentes sindicales para asesorar a la parte trabajadora en los juicios ordinarios laborales, como una alternativa educativa en el derecho laboral.

ÍNDICE



	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Antecedentes históricos de los sindicatos.....	1
1.1. Definición de sindicato.....	1
1.2. Sindicatos en Europa.....	2
1.3. Sindicatos en Latinoamérica.....	6
1.4. Sindicatos en Guatemala.....	10
1.4.1. Etapa de las mutualidades años 1821-1920.....	10
1.4.2. Primera etapa del sindicalismo años 1920-1930.....	13
1.4.3. Segunda etapa del sindicalismo años 1944-1954.....	16
1.4.4. Tercera etapa del sindicalismo años 1954-1974.....	18

CAPÍTULO II

2. El derecho laboral, sus instituciones y el derecho sindical.....	25
2.1. El ministerio de trabajo y previsión social.....	28
2.2. La inspección general de trabajo.....	30
2.3. Los juzgados de trabajo y previsión social	33
2.4. El procedimiento ordinario laboral.....	34



2.5. El derecho sindical.....	35
2.5.1. Doctrinal.....	36
2.5.2. Jurídico.....	36
2.5.3. La libertad sindical.....	38
2.5.4. El derecho a la sindicalización del trabajador.....	42
2.5.5. El sindicato.....	43
2.5.6. El comité ad hoc.....	48

CAPÍTULO III

3. El trabajador y sus elementos en el sector privado en Guatemala.....	51
3.1. El trabajo.....	52
3.2. El trabajador.....	60
3.3. El patrono.....	61
3.4. Las fábricas.....	62
3.5. Las industrias.....	63
3.6. El contrato de trabajo.....	64
3.7. El reglamento interno de trabajo.....	70
3.8. El salario mínimo.....	71
3.9. Las jornadas y descansos laborales.....	73



CAPÍTULO IV

4. Capacitación Técnica a dirigentes sindicales para asesorar a la parte trabajadora en los juicios ordinarios laborales.....	77
4.1. Artículo 321 del Código de Trabajo, establece.....	77
4.2. La literal b) del Artículo 321, establece. El dirigente sindical asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos.....	78
4.3. El juicio ordinario laboral.....	79
4.4. Naturaleza jurídica del juicio ordinario laboral.....	81
4.5. Características del juicio ordinario laboral.....	81
4.5.1. Es un procedimiento que se actúa por las partes en audiencias sucesivas.....	81
4.5.2. Las actuaciones de las partes se asientan en actas.....	81
4.5.3. No existe un periodo de prueba dentro del trámite del proceso.....	82
4.5.4. La actuación de las partes debe ser por regla general oral.....	82
4.6. Los sujetos procesales.....	82
4.7. Las partes procesales.....	83
4.8. Capacidad y legitimación procesales.....	84
4.9. Asesoría profesional en el juicio ordinario laboral.....	86
4.10. Política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo.....	88
4.11. El Artículo 16 del Acuerdo 242-2003 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, establece que la Dirección General de Trabajo es la	



encargada de prestar asesoría jurídica y la debida orientación en materia sindical.....	89
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	93
BIBLIOGRAFÍA.....	95



INTRODUCCIÓN

El tema de investigación fue seleccionado debido a la necesidad e importancia de la capacitación técnica a dirigentes sindicales para asesorar a la parte trabajadora en los juicios ordinarios laborales. Además la presente investigación se justifica en la necesidad e importancia que al dirigente sindical se le imparta instrucción sindical, con un espacio, y dinámica de trabajo dirigido a la formación, investigación política y educativa que permita a sindicatos a formar sus propios dirigentes, a conocer su historia y sus problemas y aprender a resolver cualquier conflicto laboral que surja dentro de la empresa o fábrica.

En el departamento de Guatemala los trabajadores del sector privado, fábricas e industrias, crean sindicatos para defender sus derechos laborales, ante el patrono o ante los juzgados de trabajo, pero algunos de sus dirigentes en ocasiones no sabe que es un contrato de trabajo, un pacto colectivo de condiciones de trabajo, un reglamento interno de trabajo, un salario mínimo, jornadas y descansos laborales, la función del ministerio e inspección de trabajo, o que es el procedimiento ordinario laboral.

Entre los términos importantes que se desarrollaron en la investigación están: La definición de que es un sindicato, de trabajador, de patrono, que es el derecho laboral, que es el trabajo y sus elementos regulados en el Código de Trabajo, que es libertad sindical, el procedimiento ordinario laboral, y las instituciones reguladoras del derecho laboral. Se logró comprobar la hipótesis planteada al dejar establecido dentro del presente trabajo de investigación, sobre la importancia de la capacitación técnica a dirigentes sindicales para asesorar a la parte trabajadora en los juicios ordinarios laborales.



El contenido capitular de la investigación consta de cuatro capítulos estructurados de la siguiente manera: en el capítulo I, se desarrolla los antecedentes históricos de los sindicatos, en el capítulo II, se expone el derecho laboral e instituciones reguladoras y el derecho sindical, en el capítulo III, se desarrolla la definición de el trabajo y sus elementos de regulación en el Código de Trabajo de Guatemala y su aplicación en el sector privado, en el capítulo IV, se expone la capacitación técnica a dirigentes sindicales para asesorar a la parte trabajadora en los juicios ordinarios laborales.

Los métodos empleados en la investigación fueron los siguientes: el analítico, se utilizó para establecer porqué el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Trabajo no ha realizado la capacitación técnica a dirigentes sindicales; el sintético, se utilizó para buscar cada una de las partes hasta llegar a formular principios o reglas de validez general, el inductivo, se utilizó para partir de datos particulares hasta llegar a formular los verdaderos propósitos; el deductivo, se utilizó para partir de un principio de una regla general, así como estudiar el caso para encontrarle una posible solución y el jurídico comparativo, se utilizó para la interpretación de las leyes de un sistema normativo que rige un país determinado así como de leyes ordinarias y convenios internacionales.

En lo referente a las técnicas se utilizaron: la revisión bibliográfica, mediante la búsqueda de información escrita; en la hemerográfica, se buscaron conceptos, teorías, criterios, en libros, revistas y periódicos, así como doctrina relacionada con el problema, además se realizó la investigación virtual en páginas web. En cuanto a la teoría utilizada fue la científica que trata de dar una explicación a una situación en particular y parte de una hipótesis que plantea el problema y da una posible solución al mismo, fue utilizada para determinar porque los lideres sindicales no tienen acceso a la educación sindical y por que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no ha realizado la capacitación técnica a dirigentes sindicales.



CAPÍTULO I

1. Antecedentes históricos de los sindicatos

Los antecedentes históricos de los sindicatos serán aquellos en los cuales los trabajadores a través de la historia tuvieron que reivindicar sus derechos laborales y que a continuación desarrollaremos.

1.1. Definición de sindicato

“Es una agrupación de gente trabajadora con el fin de defender los intereses financieros, profesionales y sociales vinculados a las tareas y trabajos que llevan a cabo las personas que la componen, se trata de organizaciones con espíritu democrático que se dedican a negociar, con quienes dan empleo, las condiciones de contratación laboral.”¹

Esta definición establece que un sindicato es una agrupación de trabajadores que se organiza con el fin de defender sus intereses económicos y sociales, lo cual está vinculado con el trabajo, son organizaciones con espíritu democrático que se dedican a negociar con el patrono las condiciones de la contratación laboral.

¹ <http://www.concepto.de/sindicato/>. (Consultado: el 20 de septiembre del 2017).



El Artículo 206 del Código de Trabajo establece. “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.”

Este artículo establece que las asociaciones permanentes tanto de trabajadores como de patronos y de personas de determinada profesión u oficio, son formadas para realizar estudios, mejoramientos y protecciones a los intereses económicos y sociales para cada uno de sus integrantes.

1.2. Sindicatos en Europa

“El sindicalismo, se origina con la revolución industrial en el último tercio del Siglo XVIII, en Inglaterra, después en Francia y en los demás países Europeos, con el invento de las máquinas que vendrían a sustituir al trabajador manual, ya que la fábrica ocupaba un lugar con sus talleres, y la gran industria cambia la economía del artesanado y la producción de mercado local, se transforma en producción para el mercado mundial.

La introducción de la máquina, produce grandes ganancias a los industriales, obtenidas a costa del sufrimiento del naciente proletariado de las fábricas, la fatiga excesiva, la insuficiencia en la alimentación, la disciplina imperante que debían de soportar los



operarios, el empresario incluso le regateaba el salario al obrero.”²

Con la revolución industrial, se produjo una radical transformación que se operó en el campo de la industria en Inglaterra, en el último tercio del siglo XVIII, porque con la invención de la máquina y su incidencia productora, lo que produjo fue la verdadera revolución industrial para los trabajadores que fueron afectados en su economía y laboralmente fueron desplazados.

El Estado no los dejaba organizarse, entonces el obrero busca unir sus esfuerzos debido a la explotación, para defender sus intereses laborales y esto era justamente algo que se oponía el Estado al no permitir dichas asociaciones.

En Inglaterra se produce una situación paradójica, se cree que dado que el hombre es libre, no debe agruparse, ni formar coaliciones de obreros, pues ello atenta contra la libertad en general y en contra de la libertad de trabajo en particular y es así, como en la Declaración de los Derechos del Hombre y la Ley Chapelier de 1791, se imponen sanciones a todos aquellos que constituyen asociaciones de artesanos, obreros o jornaleros.

Entre los años de 1810 a 1811, la acción colectiva de los trabajadores, sindicatos, huelga y convenios colectivos fue considerada generalizadamente como un crimen y es en este país donde aparecen los primeros movimientos obrero rompedores de

² <https://www.cursos.aiu.edu/Derecho%20Laboral%20Colectivo/PDF/Tema%203.pdf>. (Consultado: el 20 de septiembre de 2017)



máquinas conducido por NedLudd.

En el año de 1824, por la fuerte presión popular el parlamento británico se derogan las Combination Acts, que eran leyes que prohibían las organizaciones obreras y en el año 1829, Robert Owen, uno de los fundadores del socialismo moderno, crea las primeras cooperativas, que eran sociedades industriales de trabajadores, y John Doherty fundó la Gran Unión de los hiladores y tejedores a destajo de Gran Bretaña que fue la primera central sindical de todos los oficios de la historia: la Asociación Nacional para la Protección del Trabajo agrupaba a 150 sindicatos con 100,000 miembros, y en el año de 1830 aparecen las primeras organizaciones obreras agrupando a los trabajadores según su oficio, en toda Inglaterra tomaron el nombre de trade unions o uniones de oficios.

En Francia el Edicto de Turgot de 1776 suprimió a las corporaciones de oficios, sus estatutos y sus privilegios, este edicto proclama que el hombre podía dedicarse al oficio que le plazca.

Pero prohíbe las corporaciones porque estas iban contra la libertad de trabajo, pero se da la Revolución Francesa en 1789, ya que la clase campesina estaba en completo abandono, había obstrucción del trabajo artesanal, carencia de derechos cívicos de la clase rica e ilustrada, despilfarro de la Corte, desigualdad en los impuestos, estos recaían más sobre los que no tenían tierras, los burgueses, los artesanos, los campesinos; estando exentos los nobles y el clero, la revolución estalla el 14 de julio de



1789 con el asalto a la cárcel de Bastilla, que marcó los principios de libertad, igualdad y fraternidad, y esta quebró el sistema feudal y reconoce por primera vez de ciertos derechos para la clase obrera.

Pero en 1791, se promulga la ley Le Chapelier, que prohíbe las asociaciones de patronos y obreros, porque la industria necesita hombres libres e iguales ante la ley, y con una autonomía de voluntad absoluta para poder negociar un contrato de trabajo con el dueño de la empresa, y la industria vuelve a la explotación del trabajador y este comienza a organizarse nuevamente para defender sus derechos laborales, y surge el sindicalismo en la década de 1830.

Con el avance de la industrialización que originó el crecimiento del número de obreros industriales y con las primeras crisis económicas, se adopta la organización obrera a la cual le pusieron el nombre de syndicat o sindicato. Los obreros se organizaron contra las condiciones de explotación en los aserraderos de Burdeos y en las fábricas textiles de Lyon y París, eran testigos de levantamientos obreros, ya que el salario de los obreros textiles se había reducido a la cuarta parte de su valor, esto motivó que los tejedores de Lyon exigieran mejores pagas por su trabajo.

El gobierno rechazó el pedido y estalló una insurrección, la huida de las autoridades dejó a la ciudad en manos de los obreros, sin que éstos lo hubiesen planificado, se apoderaron de la ciudad durante diez días, la reacción del gobierno central de París fue la violenta represión de los insurrectos, a pesar de las derrotas sufridas, el movimiento



obrero siguió organizándose en el año de 1879, se constituye la Federación de trabajadores Socialistas y en 1884, se reconoce expresamente la legalidad de los sindicatos con diversas limitaciones.

1.3. Sindicatos en Latinoamérica

Históricamente en la fase constitutiva del capitalismo, el sindicalismo ha desempeñado un importante papel en la organización de los trabajadores, a lo largo del siglo XIX, contribuyó a coaligara los artesanos y a otros trabajadores que estaban en proceso de proletarización, más tarde en las primeras décadas del siglo XX, el movimiento obrero estableció las condiciones que culminaron con la institucionalización de demandas como el derecho a la organización, el derecho de huelga y el derecho a la contratación colectiva del trabajo, el trabajador en Latinoamérica en países como México que agrupa en la actualidad a miles de sindicatos que a través de la historia se organizaron para defender sus derechos laborales.

Entre los más notables se encuentran la Confederación de Trabajadores de México; La Confederación Nacional de Organizaciones Populares; la Confederación Regional Obrera Mexicana; Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación; Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado; el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación; el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana; el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana; el Sindicato Mexicano de Electricistas; Sindicato Único Nacional de Trabajadores Universitarios,



todos estos sindicatos representan los intereses de los trabajadores mexicanos, los cuales a través de la historia se organizaron para defender los derechos laborales.

El sindicalismo en México: “El 16 de Septiembre del año de 1872, se fundó la primera asociación de tipo profesional, círculo de obreros, esta organización llegó a contar en sus filas al mes de octubre de 1874, con 8,000 trabajadores, en su gran mayoría eran artesanos y obreros de hilados y tejidos, el cinco de marzo de 1874 fue fundada la Confederación de Asociaciones de Trabajadores de los Estados Unidos Mexicanos, la cual fortaleció la unidad de los trabajadores, constituyéndose en el año de 1890 en la llamada Orden Suprema de Empleados Ferrocarrileros Mexicanos, la Unión de Mecánicos Mexicanos, La Sociedad de Hermanos Calderos Mexicanos, la Liga Mexicana de Empleados del Ferrocarril y otras más.

En Cananea, Sonora se funda la Unión Liberal Humanidad, y en Orizaba, Veracruz, el gran Círculo de Obreros Libres, ambos organismos fueron los protagonistas de las huelgas de Cananea y Río Blanco, en 1911 se constituyó la Confederación Tipográfica de México. En 1912 se funda el Departamento del Trabajo y se establece la Casa del Obrero Mundial que en 1913, conmemora por primera vez en México, el día 1° de mayo, exigiendo la jornada laboral de ocho horas y el descanso dominical.”³

Los participes de la realización de la huelgas tanto en Cananea como también Rio Blanco fueron la Unión Liberal Humanidad y gran Círculo de Obreros Libres, surgiendo

³ Trueba Urbina, Alberto; **Nuevo derecho del trabajo**. Ed. Porrúa. México.1972 Págs. 351-354



de esa forma la Confederación Tipográfica de México.

El sindicalismo en México surge en 1872 a consecuencia de la explotación de los artesanos y obreros de las fábricas de hilados y tejidos, los cuales se organizaron a través de asociaciones que serían la base para que surgieran los sindicatos.

En el año 1874 los ferrocarrileros, mecánicos y calderos mexicanos organizaron una asociación para reclamar sus derechos laborales en la república Mexicana, y en 1913 se celebra por primera vez el día del trabajo en el cual todos los sindicatos y confederaciones de trabajadores exigen una jornada laboral de ocho horas y el descanso dominical. Otra fase del movimiento obrero mexicano es la etapa revolucionaria que se da precisamente con la revolución del año 1910, formándose sindicatos y agrupaciones de obreros inspirados en la doctrina social de la iglesia católica, al estallar la revolución ya estaba vigente la Unión Católica Obrera, surgiendo de una asamblea la llamada, Confederación Católica Obrera, que agrupaba a cuarenta y seis círculos de obreros con 12,236 socios efectivos al año de 1911.

En el año de 1936, con el apoyo del sindicato de telegrafistas, camioneros, carteros y otros, se funda la Federación Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado FNTSE, y el 30 de abril de 1939 este organismo convocó a todos los sindicatos a conformar una federación que se llamaría Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado FSTSE, esta federación fue unas de las más organizadas en el año 1936, la cual conquistó muchos beneficios para los trabajadores sindicalizados.



El Artículo 123 fracción XVI de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece. “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. Y la fracción XVII regula, tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando Sindicatos o asociaciones profesionales.”

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos otorga a la persona a un trabajo digno y que este sea socialmente útil, coadyuvando a la creación de empleos, también permite que tanto obreros y los empresarios tienen las facultades para coaligarse para defender los intereses comunes de los mismos, permitiendo para el efecto la formación de sindicatos o de asociaciones profesionales, con el fin primordial la armonía laboral entre las partes, para que las mismas no sean afectadas en sus derechos y obligaciones.

La Legislación Laboral de 2007; Ley Federal del Trabajo, establece. Artículo 357. “Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.”

De conformidad a la Ley indicada tanto trabajadores y patronos sin necesidad alguna tienen el derecho de constituir sus propios sindicatos.



1.4. Sindicatos en Guatemala

“La lucha sindical en Guatemala a través de la historia ha tenido grandes etapas que abarcan desde la época colonial donde los artesanos y los obreros se organizan para defender sus derechos laborales los cuales eran controlados por los españoles, y analizaremos la época moderna en donde surge el sindicalismo como organización, parte de todos los artesanos zapateros, panaderos, sastres artesanos, los obreros ferrocarrileros, maestros, electricistas y las organizaciones campesinas, quienes se organizan más para reclamar sus derechos laborales.”⁴

A través del tiempo se llevaron a cabo etapas donde los artesanos y obreros se organizaron para la defensa de sus derechos laborales, las cuales analizaremos cada una de ellas, toda vez que a partir de las mismas se protege a la parte trabajadora y a la parte patronal.

1.4.1. Etapa de las mutualidades años 1821-1920

“Huérfanos de toda legislación gremial y de protección a los trabajadores, abolidos los gremios de la colonia y la legislación de Indias, por casi un siglo de vida políticamente independiente, entre los años 1821 y 1920 prácticamente solo florecen asociaciones de carácter mutualista, al amparo del derecho general de asociación.

⁴ Navas Álvarez, María Guadalupe. **El movimiento sindical como manifestaciones de lucha de clases** Págs. 12-13.



Características de las mutualidades obreras.

- a) Su composición es artesanal, o sea que sus miembros son obreros que laboran por cuenta propia o en pequeños talleres.

- b) Los fines que se proponen se limitan al socorro y auxilio mutuo o al estudio, no perseguían fines reivindicativos, ni se planteaban la lucha de clases.

Este en si era un sentimiento elemental de cooperación, unió legalmente a gentes a las que el infortunio tenía de hecho unidas, un sentimiento elemental de ayudarse mutuamente como gente pobre y nada más.

Las principales organizaciones de carácter mutualista: En el año 1894, se funda la maternidad obrera y la sociedad Joaquina, que llevaba el nombre de la madre del dictador Estrada Cabrera.

En los años de 1898 a 1920 se agregan la gremial de albañiles, la sociedad de tipógrafos de Gutenberg, la central de artesanos, a la central de artesanos y albañiles y la fraternal de barberos.

En el año 1912 las anteriores asociaciones fundan la federación de sociedades obreras y en el año 1918, se constituye la Federación Obrera de Guatemala FOG, para la protección legal del trabajo que con los impactos que constituyeron para los obreros guatemaltecos la guerra europea de 1914-18, la revolución rusa de 1917 y la lucha



contra la dictadura de Estrada Cabrera, más tarde impulsará con timidez alguna lucha reivindicativa y ya propiamente sindical.

Participación obrera en la lucha popular contra Estrada Cabrera, en el año 1920, la lucha popular contra Estrada Cabrera, el dictador de los 22 años, la encabezaba el Partido Unionista, dirigido por la oligarquía conservadora, cuyo lema principal era la unión centroamericana, el sector obrero participó con cierta independencia formando primero el Comité Patriótico de Obreros y fundando en septiembre del año 1919, la Liga Obrera de Guatemala, cuyo jefe principal fue el sastre Silverio Ortiz. ⁵

En esta primera etapa mutualista los artesanos y obreros trabajaban en sus talleres, solamente se organizaban para darse apoyo mutuo ya que el gobierno de Estrada Cabrera, no daba muchos espacios a las organizaciones sindicales, en esta etapa también surgieron algunas gremiales, sociedades y asociaciones de trabajadores pero solo con fines sociales, pero los trabajadores mutualistas organizados tuvieron una activa participación en el derrocamiento del presidente Estrada Cabrera.

1.4.2. Primera etapa del sindicalismo años 1920-1930

Esta década constituye una interesantísima etapa en la historia del movimiento obrero guatemalteco, comprendido los gobiernos de Carlos Herrera 1920-21, del general José

⁵ López Larrave, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco.** Págs. 8-32.



María Orellana 1921-26 y del general Lázaro Chacón 1926-30, gobernantes que no daban espacios a los trabajadores para organizarse a través de sindicatos.

Características de las organizaciones obreras de la década 1920-1930:

- a) La composición de sus organizaciones sigue siendo predominantemente artesanal, ya que, si bien tienen participación las masas proletarias de las grandes compañías monolíticas extranjeras, muelleros, bananeros, ferroviarios, también la tienen y muy grande los artesanos, los obreros de pequeños talleres y hasta los propietarios de estos.
- b) Estas organizaciones superan el carácter mutualista constituyendo los primeros sindicatos, consecuentemente los fines que se proponen ya son claramente reivindicativos, planteando con toda firmeza la lucha de clases.
- c) Sin embargo en sus objetivos estatuarios y en sus programas de acciones suelen mezclarse las reivindicaciones laborales con los planteamientos de política radical, lo que dificulta o impide su reconocimiento legal y el de sus actividades.
- d) El movimiento sindical guatemalteco trabajador tienen contacto por primera vez con las organizaciones y corrientes internacionales del sindicalismo y las acoge con entusiasmo.



Principales organizaciones sindicales del periodo 1920-30, basta decir que proliferaron los sindicatos de zapateros, albañiles, panificadores, sastres, la mayoría de carácter general, precisamente por el modo de producción que seguía siendo predominantemente artesanal o de pequeña empresa, estos sindicatos fueron los más combatidos. Desde luego, la organización también llegó a las grandes empresas extranjeras United Fruit Company UFCO, Empresa de los Ferrocarriles Internacionales de Centroamérica IRCA, a las nacientes industrias nacionales, a los sectores del comercio y de la banca y hasta a las mujeres, sobre todo en los beneficios de café y en la confección de ropa, que era una especie de organización campesina.

Principales huelgas y conflictos ocurridos en la década de los años 1910 a 1920, los trabajadores ferroviarios de la empresa de los ferrocarriles Internacionales de Centro América IRCA, van a la huelga logrando que se acceda a la mayoría de sus demandas. Pero en el año 1924, los muelleros de la United Fruit Company piden aumento de salarios, reducción de la jornada a ocho horas diarias y no discriminación racial con los trabajadores de raza negra, ante la negativa de la empresa estalla la huelga y a ella se agregan los trabajadores de las fincas bananeras de la United Fruit Company y obtienen la solidaridad del resto de organizaciones del país.

La compañía acude al gobierno, debe señalarse que la administración del general Orellana hizo onerosas concesiones a los monopolios bananeros yanquis- y este envía tropas al mando del general Enrique Aris, que reprimen brutalmente a los huelguistas, habiendo muchos muertos y heridos y veintidós dirigentes son encarcelados primero y



expulsados del país, la huelga duró 27 días y las demandas de los trabajadores no fueron atendidas por la United Fruit Company.

En los años de 1925 a 1926, la gremial de zapateros plantea conflicto colectivo exigiendo la reducción de la jornada, aumento de salarios, talleres y locales higiénicos y trato más humano para los trabajadores, la huelga dura 18 días y culmina con un triunfo rotundo al aceptarse por los empleadores sus peticiones.

En esos mismos años el sindicato gremial de panificadores plantea aumento de salarios, mejoras en la jornada diurna y supresión de la jornada nocturna o su pago con salario doble, estalla la huelga que abarca a las panaderías de la capital y de las ciudades de Escuintla y Antigua Guatemala, implicando a 1,500 trabajadores, unos 45 dirigentes fueron encarcelados, pero muchas pretensiones fueron aceptadas y el gobierno emitió un reglamento sobre las jornadas diurna y nocturna favorable a los panificadores.

En el año de 1930, el movimiento sindical incursiona en el agro y se dan los primeros conflictos en las fincas cafetaleras del Occidente, en el altiplano del país y en la costa sur durante el gobierno del general Lázaro Chacón que había sido bastante moderado, la oligarquía terrateniente se alarma y la represión estatal se hace presente.

1.4.3. Segunda etapa del sindicalismo años 1944-1954

Arranca de la caída de la dictadura de Jorge Ubico el 30 de junio del año 1944 y se extiende hasta la caída del gobierno de Jacobo Arbenz Guzmán el 27 de junio del año 1954, coincide casi con el proceso conocido como Revolución del 20 de octubre del año 1944, que fue una revolución inconclusa de carácter democrático burgués.

Características de las organizaciones sindicales:

- a) Debido a la industrialización incipiente del país se establece la clase proletaria, aunque la pequeña empresa sigue predominando, en el censo industrial del año 1946 las empresas con cinco o más trabajadores apenas alcanzaban la cifra de 776 dando ocupación a 19,447 trabajadores.
- b) El sindicalismo sigue predominantemente urbano. Hubo prohibición para sindicalizarse en el campo, hasta 1946 y permitida en 1947 sufrió discriminación hasta el año siguiente, con respecto a la sindicalización urbana.
- c) Por primera vez en la historia de Guatemala, los gobiernos que rigen al país impulsan con sinceridad y entusiasmo una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo.

Todas estas características fueron las bases para que el sindicalismo en Guatemala se



organizará de una mejor forma para defender los derechos laborales.

Principales organizaciones sindicales del periodo 1944-54: En el año 1944, el tres de julio de ese año, se funda la Asociación Nacional de Maestros, sector de tan relevante papel en la caída del gobierno de Ubico, Asociación que después se convierte en el sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala STEG.

El primero de octubre del año 1944, se funda la Confederación de Trabajadores de Guatemala, es un organismo de lucha social constituido por la Asociación de unidades sindicales de resistencia, dentro de las normas legales para contrarrestar los avances del capitalismo en detrimento de los derechos de la clase trabajadora. Las asociaciones gremiales que fundan la Confederación de Trabajadores de Guatemala son las siguientes: Gremio de barberos, centro obrero de albañiles, unión nacional de Panificadores, unión social de trabajadores en hechura y confección de ropa, sociedad de artes gráficas, asociación de trabajadores en calzado y sociedad de empleados en hoteles, cantinas y restaurantes.

El 14 de octubre del año de 1951, se funda la Confederación General de Trabajadores de Guatemala CGTG, con el carácter de central única, concurrieron a su fundación 19 federaciones, 11 reconocidas, ocho en trámite y tres sindicatos. En este mismo año el sindicato luz y fuerza plantea conflicto colectivo a la Empresa Eléctrica de Guatemala, S.A. subsidiaria de la Bond and Share, por tratarse de un servicio público a la hora de haber estallado la huelga la empresa es intervenida y con base en el estudio



económico-contable que se hace, el conflicto es ganado por los trabajadores y en el mes de noviembre, los trabajadores de la Finca Nacional Concepción, al denegárseles el salario mínimo de Q 0.80 centavos diarios, van a la huelga y son apoyados por los trabajadores de otras fincas nacionales.

Todos los sindicatos se fueron organizando para defender los derechos laborales de todos sus agremiados, incluso llegaron a organizarse tan bien que hasta formaron confederaciones sindicales, quienes formaron un bloque fuerte de lucha de intereses sociales y económicos y eran quienes día a día, se enfrentaban con los patronos quienes en componenda con el gobierno de turno prohibían y reprimían a los sindicatos ya que estas organizaciones eran consideradas anarquistas y revoltosos y eran reprimidos por los patronos y por el gobierno de turno.

1.4.4. Tercera etapa del sindicalismo años 1954-1974

En el gobierno de Juan José Arévalo los sindicatos obreros que habían se convirtieron en una importante fuerza política y constituyeron la principal fuente de apoyo organizado al gobierno, y en el gobierno de Jacobo Arbenz, la fuerza trabajadora se hizo mucho más importante políticamente, el movimiento obrero era considerado más fuerte y estaba en su apogeo en el año de 1954, la Central General de Trabajadores de Guatemala CGTG, afirmaba contar con más de 100,000 miembros, mientras que su equivalente agrario, la Confederación Nacional Campesina de Guatemala CNCG, se jactaba de duplicar esa cifra, estas organizaciones aliadas comprendían por lo menos



la cuarta parte de la población masculina del país y su colaboración era esencial para el éxito de las políticas económicas del gobierno.

Finalmente el 27 de junio de 1954, el gobierno de Jacobo Arbenz Guzmán, es derrocado por el gobierno de Estados Unidos, quien ya había designado al coronel Carlos Castillo Armas, como el nuevo presidente de facto en Guatemala, sus primeras instrucciones a través del Decreto número 21, del 16 de julio de 1954 de la Junta de Gobierno, en el cual se cancelan las inscripciones de todos los directivos de confederaciones, federaciones y sindicatos y se concede un plazo de tres meses para reorganizarse, so pena de darse por cancelados, y por medio del Decreto Número 48, del 10 de agosto de ese mismo año se cancela administrativamente a las principales organizaciones.

Entre uno de sus considerandos establecía, que para llevar a término la reorganización administrativa del Estado y la estructuración de las instituciones sociales sobre bases que permitan el desenvolvimiento democrático del país, es indispensable suprimir las organizaciones que por su actividad comunista impiden lograr dichos fines y suspender los grupos políticos que entorpecen su realización. Por tanto decreta: Artículo 1o. "Se declaran disueltas, por ser integrantes activos del frente comunista, las siguientes organizaciones:

- a) La Confederación General de Trabajadores de Guatemala.
- b) La Confederación Nacional Campesina de Guatemala.



- c) La Federación Sindical de Guatemala.
- d) El Sindicato de Acción y mejoramiento ferrocarrilero.
- e) El Sindicato de Trabajadores de la Educación.
- f) El Sindicato de Trabajadores de la United Fruit Company.
- g) El Sindicato de la Compañía Agrícola de Guatemala.
- h) La Alianza de la Juventud Democrática.
- i) La Alianza Femenina Guatemalteca.
- j) El Grupo Saker-Tik.
- k) El Frente Universitario Democrático.
- l) El Partido Guatemalteco del Trabajo.
- m) El partido de la Revolución Guatemalteca.
- n) El partido acción revolucionaria.
- ñ) El partido renovación nacional.”

Centenares de asilados políticos, muchos muertos sobretudo de los dirigentes campesinos, se dieron 10,000 presos políticos sin proceso, se dieron despidos masivos de empleados públicos y de la empresa privada, las principales organizaciones



sindicales disueltas y todas sin excepción.

Las principales organizaciones sindicales del periodo comprendido entre los años de 1954 y principios de 1975.

En los años de 1954-1955, se constituye la Federación Autónoma Sindical FAS, con una orientación católica que poco tiempo después perderá, ya convertida en la Federación Autónoma Sindical de Guatemala FASGUA. En el año de 1962, nace el Frente Cristiano de Trabajadores de Guatemala, que años más tarde se convertirá en el FECETRAG.

En el año de 1963, se funda la Confederación de Trabajadores de Guatemala CONTRAGUA y el 11 de mayo de ese mismo año, con sindicatos de importancia como el Sindicato de Acción y Mejoramiento Ferrocarrilero SAMF, el Sindicato de Trabajadores de Aviateca y los Sindicatos de las grandes fincas azucareras de Pantaleón y el Salto.

En el año 1974, nuevamente en Guatemala renace el espíritu del sindicalismo y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social inscribe 20 sindicatos llamados independientes, que afilian a 3,854 trabajadores.

En enero del año de 1970, se constituye la Federación Nacional de Organizaciones Campesinas FENOCAM, siendo su sindicato el mas poderos el Movimiento



Campesino independiente MCI.

En el año de 1975 La Confederación Nacional de Trabajadores CTE, sufre una serie de traspies con sus federaciones y sindicatos afiliados, con anterioridad la Confederación Nacional Campesina le resta organizaciones.

En esta investigación se refleja las diferentes etapas que han tenido los sindicatos en Guatemala, empezamos con la etapa de las asociaciones de mutualistas entre los años 1821 a 1920, que existieron en los tiempos de la colonia hasta la época de la independencia, estos eran una organización que solamente se daban socorro y apoyo mutuo entre los artesanos y los obreros, y estos no se constituían entre los que buscaban lucha de clases, este tipo de organizaciones existieron hasta el derrocamiento del gobierno de Estrada Cabrera, en donde las asociaciones mutualista tuvieron un papel importante ya que estas participaron activamente a terminar con la dictadura de los 22 años.

En la primera etapa del sindicalismo en Guatemala nace el movimiento sindical entre los gobiernos de Carlos Herrera 1920 a 1921, del general José María Orellana 1921 a 1926 y del general Lázaro Chacón 1926 a 1930, las organizaciones siguen siendo predominantemente artesanales, los sindicatos de zapateros, albañiles, panificadores, sastres y también surge la participación de las masas proletarias de las grandes compañías monolíticas extranjeras, los trabajadores muellers, los bananeros y los ferroviarios, organizan los sindicatos de la United Fruit Company UFCO, así como de la



empresa de los Ferrocarriles Internacionales de Centroamérica IRCA se organizan para defender sus derechos laborales llegando a dar las primeras huelgas históricas en Guatemala, entonces el movimiento obrero se organiza de una mejor manera para sus luchas laborales.

En la segunda etapa del sindicalismo guatemalteco que se da entre los años 1944 a 1954, en los cuales el movimiento sindical juega un papel importante aun dentro de la política nacional, ya que es a través de los sindicatos que lleva al poder al presidente Juan José Arévalo Bermejo y posteriormente al coronel Jacobo Arbenz Guzmán, en donde el movimiento sindical sigue teniendo presencia hasta el año de 1954.

Pero fue a través de un movimiento político de Estados Unidos en el cual acusaba al gobierno de Arbenz de comunista, y propicio su derrocamiento con la ayuda del coronel Carlos Castillo Armas el cual prohibió todas las organizaciones sindicales y sus confederaciones, así como a las asociaciones de trabajadores, dándose una persecución a todos los dirigentes, algunos fueron encarcelados, otros fueron fusilados y otros se fueron al exilio. Y en la tercera etapa del sindicalismo en Guatemala entre los años 1954 a 1974, después del año 1954, los diferentes gobiernos de facto, los sindicatos no tuvieron mayor relevancia y eran mínimos los derechos laborales que se les daba a los trabajadores, ya que el gobierno los controlaba y si no les parecía su política los perseguía incluso llegando hasta matar a los dirigentes sindicales.

Y no fue hasta el año de 1974, con el triunfo de la revolución cubana y posteriormente

la de Nicaragua, que el movimiento sindical surgió nuevamente en Guatemala, ya que los trabajadores de la industrias y los campesinos se organizaron mejor para luchar por sus derechos laborales, en la actualidad se ha perdido el espíritu de los sindicatos, mas en los estatales ya que sus lideres los utilizan para movimientos políticos, y los sindicatos privados se reorganizan nuevamente para defender sus derechos laborales.





CAPÍTULO II

2. El derecho laboral, sus instituciones y el derecho sindical

- a) “Es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de presentación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”⁶
- b) “Es el conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo, también es reconocido como aquella actividad que un individuo desarrolla con el objetivo de transformar el mundo exterior y mediante la cual obtiene los medios materiales o bienes económicos para su subsistencia. Es importante determinar que varias son las fuentes de las que proviene el derecho laboral para desarrollarse y establecer la justicia entre las cuales destacan la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y Tratados internacionales existentes.”⁷

En si el derecho laboral es todo el conjunto de leyes y reglas que tienen por objetivo regular y ordenar los diferentes sistemas laborales, este surge como resultado de las demandas de los trabajadores y obreros recién entre los siglos XIX y XX, en la

⁶ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 570.

⁷ <http://www.definicion.de/derecho-laboral/>. (Consultado el 1 de octubre 2017.)



actualidad todos los países del mundo establecieron normas laborales, para proteger a los trabajadores de los posibles abusos del patrón, además que el trabajador está organizado a través de los sindicatos.

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece. El derecho al trabajo. “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula. 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:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y las condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el



trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;

- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana.

- h) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios, establece que la madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante treinta días que precedan al parto y a los cuarenta y cinco días siguientes.



i) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores.

Los anteriores artículos regulan que el Estado garantiza a cualquier persona hombre o mujer de tener derecho a un trabajo con base a los principios de la justicia social, además de los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, además regula la libertad de elegir el trabajo y el derecho de devengar salario mínimo por el trabajo.

Y que este salario es inembargable, además estipula las jornadas de trabajo, el día de descanso, el derecho a vacaciones, al aguinaldo y a la indemnización, protege a la mujer embarazada y la lactancia, y prohíbe el trabajo a los menores de catorce años de edad, se establece la libertad sindical de los trabajadores que es una garantía importante ya que el trabajador podrá organizarse para reclamar sus derechos labores y garantizan la previsión social en beneficio de los trabajadores, que a través de la historia de lucha obrera han ganado estos beneficios que fueron negados antes por los patronos, pero la organización del trabajador a través de los sindicatos ganaron estos beneficios.

2.1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Es la institución del Estado encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y Eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad.



Sus objetivos:

- a) Dirigir y orientar la política laboral y social del país.
- b) Promover y garantizar la libertad sindical.
- c) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores.
- d) Promover el desarrollo y mejoramiento del sistema de salud y seguridad en el trabajo y la previsión social.
- e) Hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo y la previsión social.
- f) Promover la formación técnica y profesional.

El Artículo 274 del Código de Trabajo, establece. "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores."



El anterior artículo nos muestra que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social será el encargado de vigilar el desarrollo y mejoramiento, así como de la aplicación del derecho laboral en Guatemala, aunado a lo anterior debe armonizar las relaciones laborales entre el patrono y los trabajadores, además de ser garante de la conciliación ante algún conflicto laboral que se pueda dar en los centros de trabajo y deberá ser el enlace de los trabajadores ante el patrono, para la solución de algún litigio entre las partes.

2.2. La Inspección General del Trabajo

Entre sus funciones de inspección general del trabajo está realizar verificaciones laborales, realizar verificaciones administrativas, realizar revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo, debe prevenir a patronos y empleados que cumplan con dignidad y respeto de las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral y además velar por la equidad en las relaciones sociales de producción así como de proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora, además debe ser garante de que los patronos respeten el derecho laboral.

Debe participar como representante y mediador del Ministerio en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho y asesorar técnicamente al Ministerio y evacuar



consultas sobre la forma que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia, sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales, convenios y tratados internacionales y debe informar al despacho ministerial de las situaciones laborales especiales que se manifiesten en el ámbito laboral.

Su visión es: Desarrollar las funciones para las cuales fue creada la Inspección. Integrarse a la política y proceso de descentralización y desconcentración administrativa del sector público. Velar porque en el ámbito productivo, se establezca y fije la equidad y las buenas relaciones de producción, en un ambiente de apoyo mutuo y digno entre patronos y trabajadores. Contribuir a contar en el corto plazo de manera permanente con un Ministerio altamente calificado y oportuno capaz de cumplir sus actividades programadas, con base a las políticas y demandas de servicios de la población en el concepto seguridad laboral y previsión social.

Su objetivo es: Velar porque los patronos, trabajadores individuales y organizados, cumplan, respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos, que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

El Artículo 278 del Código de Trabajo, preceptúa. “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.



Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo.”

El anterior artículo establece que la inspección general del trabajo, a través de sus inspectores y trabajadores sociales deben garantizar que los patronos, trabajadores y las organizaciones laborales deben cumplir y respetar las leyes, convenios colectivos y reglamentos que regularicen las condiciones de trabajo, que puedan darse en el futuro, además un arreglo directo o conciliatorio que se suscriba ante un inspector general del trabajo tendrá un carácter de título ejecutivo.

El Artículo 280 *ibídem*, establece. “La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersonen al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Además, dentro de su función develar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.”



El anterior artículo regula que la inspección general de trabajo deberá ser tenida dentro de un conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en el que figuren trabajadores menores de edad, o por el reclamo a sus prestaciones mínimas y de salarios caídos o de proteger la maternidad de las trabajadoras, además debe garantizar la observancia de la leyes y reglamentos de trabajo y previsión social y de aplicar sanciones a los patronos cuando estos infrinjan las leyes laborales.

2.3. Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social

El Artículo 288 del Código de Trabajo, regula. “Se deben establecer Juzgados de Trabajo y Previsión Social con jurisdicción en cada zona económica que la Corte Suprema de Justicia determine, atendiendo a:

- a) Concentración de trabajadores.
- b) Industrialización del trabajo.
- c) Número de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como patronales; y
- d) El informe que previamente debe rendir el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, oyendo de previo a la Inspección General de Trabajo.

El número de juzgados debe ser determinado por la Corte Suprema de Justicia, la cual puede aumentarlo o disminuirlo cuando así lo estime necesario”.

En la actualidad el Organismo Judicial, en el Departamento de Guatemala ha establecido un centro de justicia laboral en el cual se encuentran concentrados la



mayoría de juzgados de trabajo y previsión social y por lo tanto es más accesible al trabajador y al patrono acudir a este centro a presentar sus demandas laborales y darles un seguimiento a sus trámites legales, con lo cual está ofreciendo más el acceso a la justicia la cual debe ser pronta y cumplida.

2.4. El procedimiento ordinario laboral

El Artículo 321 del Código de Trabajo, establece. “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.

No es necesario la intervención del asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales:

- a) Los abogados en ejercicio.

- b) Los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el tribunal podrá exigir que se acredite; y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que permanezca el trabajador reclamante; y



- c) Los estudiantes de Derecho de las universidades que funcionan legalmente en el país, que hayan aprobado los cursos correspondientes a Derecho del Trabajo, en asuntos cuya cuantía no exceda al equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante y, en todo caso, bajo la dirección y control de las Facultades a través de la dependencia respectiva”.

Este artículo es contradictorio ya que en la práctica la asesoría que brindan los dirigentes sindicales, porque estos desconocen el derecho laboral, el Código de Trabajo y su aplicación y fácilmente puede violentarse los derechos de los trabajadores, a veces su situación económica hace que no puedan contratar un abogado laboralista, además los bufetes de las universidades públicas y privadas ya no gestionan estos casos, entonces a los trabajadores les será más difícil defender sus derechos laborales ante los juzgados de trabajo y previsión social, por estas razones se hace necesario la creación de una escuela técnica de formación sindical.

2.5. El derecho sindical

“Es parte muy importante dentro del derecho laboral moderno y dentro del derecho colectivo del trabajo ya que regula la facultad de toda persona de asociarse libremente, según algunas legislaciones lo regulan obligatoriamente y otras con libertad más ficticia que real, en otras establecen además de las normas, les dan atribuciones a los sindicatos para su funcionamiento, la designación de sus dirigentes y delegados y sus



relaciones con las autoridades públicas.”⁸

Este otorga la facultad que sostiene toda persona con el propósito de asociarse en forma libre, en el caso que determinadas legislaciones lo regulan en forma obligatoria y otras con libertad ficticia, además establece las atribuciones de los sindicatos para el funcionamiento correspondiente.

2.5.1. Doctrinal:

Es el conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto, la disciplina jurídica y el estudio de las cuestiones referentes a las organizaciones profesionales de trabajadores y patrones con el fin de proponer el mejoramiento de la categoría laboral, y a la defensa de sus intereses concebidos de los sujetos participando en la producción.

2.5.2. Jurídico:

Política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo. El Artículo 211 del Código de Trabajo establece. “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:

⁸ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral**. Págs. 596-597.



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

El anterior artículo establece que el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe trazar una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, acá se garantiza y se protege el ejercicio del derecho de libertad sindical de conformidad con lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, tratados y convenios internacionales de trabajo y el Código de Trabajo.

2.5.3. La libertad sindical

“Es el derecho que tiene los trabajadores a constituir y afiliarse libremente a



“organizaciones sindicales, y el de estas y de aquellos a desarrollar actividades sindicales en defensa de sus intereses.”⁹

Al hablar de libertad sindical sería aquella que corresponde a aquellos sujetos que tienen la facultad de formar sindicatos, en cuanto que la libertad es una manifestación de sensación de ser libre y de la convicción de que todos tenemos derecho a ser libres porque somos iguales, y entendemos que la libertad es un derecho de reclamar y de respetar la libertad de los demás.

Por lo que la libertad sindical comprende para los trabajadores el goce y ejercicio de los siguientes derechos.

- a) Derecho de constituir organizaciones sindicales.
- b) El derecho del individuo de ingresar a organizaciones ya formadas y permanecer en las mismas.
- c) El derecho del sindicato a ser respetado como una persona, para ejercer su acción en favor de sus afiliados, de tomar sus decisiones y de adoptar la organización que considere la más adecuada y de que ni autoridades públicas, ni empleadores intervengan en esas decisiones y planes de acción.

⁹ Canessa Montejo, Miguel F. **Manual de derecho del trabajo**. Págs. 15-16



Sujetos de la libertad sindical:

- a) El trabajador: La libertad sindical ha sido reconocida por la acción de la clase trabajadora en su lucha por mejorar sus condiciones de vida, por lo que estos serían aquellas personas que viven de su trabajo y que se ven obligados a subsistir de su trabajo porque carecen de bienes de producción.
- b) Las organizaciones sindicales: La libertad sindical tiene como fundamento el ejercicio de derechos que sobre todo sirven para constituir, organizar y hacer funcionar las organizaciones sindicales.
- c) Los empleadores y sus organizaciones: La libertad sindical también corresponde a los empleadores para formar sus organizaciones sindicales patronales, para que exista el principio de la igualdad ante los derechos que se puedan ejercerse, pero por lo regular los empleadores prefieren hacer su cámara que son asociaciones que abarcan todas las áreas de la producción de bienes, las cuales se organizan a través de una junta directiva, y que cuentan con una asamblea general, estas buscan mejorar sus tipos de producción.
- d) Ejercicio de la libertad sindical: Esta libertad representa el ejercicio de los derechos de constituir sindicatos, de afiliarse a una organización ya constituida y hacer uso de la autonomía de organización en la cual los trabajadores encontraron dos fuerzas de oposición, primero el Estado que por sus tendencias políticas están



aliados con los empresarios, y la segunda es la fuerza de los empleadores que no tan fácilmente dejan que dentro de sus empresas se formen sindicatos, pero el trabajador ha luchado por conseguir espacios y ha logrado ejercer su libertad de organizarse a través del sindicato para reclamar sus derechos laborales.

La titularidad de un sindicato es colectiva ya que busca la fuerza del grupo para equilibrar las relaciones laborales entre el trabajador y los patronos, ya que si el trabajador se organiza para defender sus derechos laborales lo podrá hacer mejor si lo hace a través de un sindicato, el cual buscará mejorar sus salarios, y obtener mejores prestaciones, para tener una vida digna él y su familia.

El Artículo 206 del código de trabajo regula. “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.”

El artículo que precede garantiza la libertad de sindicalización del trabajador guatemalteco. Internacionalmente el Convenio número 87, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección al Derecho Sindical, adoptado el 9 de julio de 1948 establece:

Libertad sindical.



Artículo 2. “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción autorización previa, tienen el derecho de constituir organizaciones de su elección, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de conformarse a los estatutos de las mismas.”

El Artículo 3, regula. “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente sus representantes, y de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción”

Los anteriores artículos garantizan la libertad sindical a los trabajadores así como a los empleadores, de afiliarse y a conformarse a través de la redacción de estatutos y reglamentos administrativos, así como de elegir libremente a sus representantes, ya que es a través de formación de sindicatos que el trabajador legalmente podrá reclamar sus derechos laborales mínimos.

Ya que ante el derecho laboral los trabajadores y los patronos tienen derecho a organizarse en sindicatos de trabajadores y de patronos pero estos últimos se organizan como gremiales o asociaciones en la Cámara de Comercio e Industria.



2.5.4. El derecho a la sindicalización del trabajador

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, Establece:

“Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, en la literal q. Regula el 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 se dé aviso a la Inspección General del Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales.”

El anterior artículo constitucional garantiza la libre sindicalización del trabajador en Guatemala, el cual podrá ejercerlo sin discriminación alguna y sin estar sujeto a previa autorización, además prohíbe a los patronos que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, esta sería una de las formas por la cual el Estado garantiza la sindicalización del trabajador, quien debe reclamar sus derechos laborales ante el patrono o ante la empresa.



2.5.5. El sindicato

“Del griego síndicos, de sin junto y un derivado de dikejusticia, en su sentido amplio asociación de personas morales o físicas que tiene por objeto la representación y la defensa de sus intereses comunes, sin embargo, en su acepción corriente, se trata de las asociaciones de obreros y de empleados, de una profesión, sindicato de oficio o de una rama industrial, sindicato de industria, que se agrupan con el propósito de defender sus derechos e intereses inmediatos, mejores salarios, mejores horarios, mejores condiciones de trabajo. Unión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesión y oficios conexos, que se constituya con carácter permanente y con el objeto de defender intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales.”¹⁰

Entonces el sindicato vendría a ser una asociación de obreros cuyo objetivo es la defensa de los intereses profesionales, económicos y laborales de los asociados, básicamente es una organización creada por trabajadores de un sector, sea privado o estatal y que comparten actividad tarea, pero que busca a través de estela defensa de sus derechos mínimos, garantizados constitucionalmente en leyes ordinarias y en los tratados y convenios internacionales laborales.

El artículo 206 del Código de Trabajo, establece. “Sindicato es toda asociación

¹⁰ Machicado, Jorge. **Sindicalismo y sindicato**. <http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01/ss.html>. 2010. Pags. 8-9.



permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

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

Este artículo nos da una definición completa sobre lo que es un sindicato el cual es una organización creada por trabajadores o por los patronos, el cual se constituye para hacer mejoras económicas y proteger sus intereses económicos y sociales.

Requisitos para constitución de un sindicato:

El Artículo 207 del Código de Trabajo regula. “Los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de la 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 remunerable, procederá la suspensión total de la relación de trabajo mientras dure dicha circunstancia.”

El artículo que antecede preceptúa que la elección del comité ejecutivo y del consultivo deberá hacerse de forma democrática en elección y con derecho a un solo voto, es de hacer notar que el comité ejecutivo es el representante legal del sindicato.

El Artículo 208 del Código de Trabajo establece. “Se prohíbe a los sindicatos conceder privilegios especiales a sus fundadores, personeros ejecutivos o consultores, sea por razón de edad, sexo, antigüedad u otra circunstancia, salvo las ventajas que sean inherentes al correcto desempeño de cargos sindicales.”

El artículo antepuesto es claro al establecer que los sindicatos tienen prohibido dar privilegios a los fundadores, comité ejecutivo o consultivo, en años anteriores los líderes del sindicato tenían privilegios especiales como no cumplir con un horario laboral.

El Artículo 209 del Código de Trabajo estipula. “Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección



General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.

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

El anterior artículo indica que ningún trabajador podrá ser despedido por el patrono por participar en la formación de un sindicato, otorgándole a la vez protección de inamovilidad, si el patrono lo hiciere será multado por no respetar lo establecido en ley.

El Artículo 210 del Código de Trabajo establece. “Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase.



Los sindicatos pueden utilizar las ventajas de su personería en todo lo que contribuya a llenar los fines del artículo 206, pero les queda prohibido hacerlo con ánimo de lucro.

Los sindicatos legalmente constituidos pueden adquirir toda clase de bienes, muebles e inmuebles que sirvan para cumplir sus fines de mejorar la condición económica y social de sus afiliados”.

El anterior artículo regula que todo sindicato legalmente constituido pasan a ser personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones ante terceras personas y a la vez quedan exentas del pago de impuestos fiscales y municipales sobre inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase.

Procedimiento para reconocimiento de personería:

El Artículo 218 del Código de Trabajo, establece: “Con el fin de obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica, la aprobación de sus estatutos e inscripción de los sindicatos, debe observarse el siguiente procedimiento:

- a) Presentarse solicitud escrita en papel simple directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de autoridad de trabajo más próxima, dentro del plazo de veinte (20) 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...”

El artículo que precede reconoce la personalidad jurídica del sindicato y a la vez reconoce su estructura la cual queda establecida de la siguiente manera: el comité ejecutivo electo democráticamente por los trabajadores, así como al consejo consultivo, quienes serán sus representantes legales ante las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como ante sus patronos quienes deberán reconocerlos como los líderes del sindicato y con quienes discutirán los problemas laborales que se presenten, además deberán negociar los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

2.5.6. El comité ad hoc

Se crea para establecer acuerdos entre los trabajadores y patronos para la defensa de sus intereses comunes, no se relaciona con la asociación profesional pues sus características son diferentes y surgen para resolver conflictos menores que una vez resueltos desaparece el comité ad hoc. Este en sentido amplio equivale a unión, alianza, liga o pacto para una acción determinada o un fin concreto, constituye un



concierto o acuerdo entre trabajadores o entre patronos para plantear un conflicto colectivo de trabajo, esta es generalmente el preámbulo ordinario de la huelga o suspensión brusca del trabajo, si se trata de una coalición obrera; o del paro concertado.

El Artículo 374 del Código de Trabajo, establece: “Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible.”

El artículo que antecede preceptúa que los patronos y los trabajadores tratarán de resolver las diferencias por medio del arreglo directo, podrán intervenir los amigables componedores, la creación del comité ad hoc serán representantes de los trabajadores ante el patrono los cuales podrán plantear sus quejas o solicitudes verbalmente/escrito y el patrono deberá atenderlos a la mayor brevedad posible y no podrá tomar represalias en contra de estos.



CAPÍTULO III



3. El trabajo y sus elementos en el sector privado en Guatemala

El trabajo es toda aquella actividad ya sea de origen manual o intelectual que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores concretadas, además cuenta con sus elementos tales como el trabajador quien es la persona que realiza el trabajo, el patrono quien es la persona que es dueño de la industria y que produce diferentes productos comerciales, las fábricas que es el lugar donde se producen las mercancías que saldrán al mercado, las industrias que son las instalaciones donde se producirán las mercancías, un ejemplo sería una industria textil y una de plástico, el contrato de trabajo que es el documento que firma el trabajador y el patrono y en él se contemplan derechos y obligaciones para ambas partes, el reglamento interno de trabajo es el que registrará al trabajador ante la industria o fábrica.

Entre los derechos mínimos garantizados en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y en Convenios Internacionales de Trabajo, están el salario mínimo a que tiene derecho un trabajador, el cual debe ser pagado por el patrono por semana, por quincena o por mes, así como las jornadas y descansos laborales a que tiene derecho el trabajador que labora en las diferentes jornadas establecidas por la industria, fábrica o empresa.

En cuanto al sector privado son todas aquellas empresas, fábricas o industrias privadas



en donde un trabajador labora a cambio de un salario, y estas se agrupan en gremiales industriales a nivel nacional e internacional, las empresas y fábricas ofrecerán trabajo a hombres y mujeres ofreciéndoles las prestaciones mínimas.

3.1. El trabajo

El Artículo 105 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de la justicia social.”

Este artículo constitucional establece que el trabajo es un derecho inherente a la persona y una obligación social, y que debe de organizarse en el principio de la justicia social, esto implica el compromiso del Estado para compensar las desigualdades que surgen en el mercado y en otros mecanismos propios de la sociedad, ya que si esta cuenta con justicia social, los derechos humanos son respetados y las clases sociales más desfavorecidas cuentan con oportunidades de desarrollo, el trabajo es para una persona un derecho para que este pueda ofrecer a su familia una mejor calidad de vida.

“El trabajo es el conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir de bienes y servicios para atender las necesidades humanas. La palabra, como tal, proviene del latín tripaliare, y esta a su vez de tripalium.



El trabajo, como tal puede ser abordado de varias maneras y con enfoque en diversas áreas, como las fábricas e industrias, este además da posibilidades a los hombres y mujeres para lograr sus sueños, alcanzar sus metas y objetivos de vida, además de ser una forma de expresión y de afirmación de la dignidad personal.

En este sentido, el trabajo es el que hace que el individuo actúe, proponga iniciativas y desarrolle y mejore sus habilidades.”¹¹

El trabajo es el esfuerzo de un trabajador por el cual es compensado económicamente.

Edad antigua: “En la prehistoria, los primeros humanos obtenían los medios necesarios para subsistir en base a la recolección de frutos, raíces, miel, semillas, nueces, carroña. Inicialmente usaban sólo sus manos para conseguir el alimento, posteriormente, palos, estacas y piedras. A medida que fueron desarrollando sus conocimientos incorporaron herramientas, palos y piedras con algún trabajo incorporando cuchillos, raspadores, punzones, armas de corto alcance, descubrieron el fuego.”¹²

En este momento, cuando el hombre pasa de recolector a cazador, es cuando se produce una importante división social del trabajo: la asignación de funciones según la condición sexual y la edad. En gran parte tiene que ver con las capacidades físicas y

¹¹ <http://www.conceptodefinicion.de/trabajo/>. (Consultado: el 12 de octubre 2017.)

¹² <http://www.monografias.com/trabajos73/trabajo-historia/trabajo-historia.shtml>. (Consultado: el 20 de octubre de 2017.)



con el cuidado de los niños. Mientras los hombres salían a cazar, las mujeres y los impedidos físicamente quedaban a cargo de los niños y el fuego. En este momento también se desarrolla la familia y se inician intercambios culturales como reuniones alrededor del fuego. El trabajo y la distribución de la caza se hacen de forma colectiva.

Roma: "Para los antiguos romanos lo importante era tener propiedades o haciendas. No es que consideraran despreciable el trabajo en sí mismo, sino que veían indigno verse obligados a trabajar para sobrevivir. Y cuando esto ocurría el objetivo era el de reunir un patrimonio que les permitiera vivir lo más ociosos posible."¹³

Grecia: "Para los griegos, el mejor trabajo, aunque fuese muy duro, era el de campesino y el trabajo asalariado era considerado como algo indigno, y los trabajos manuales, como los alfareros y los herreros, estaban mal vistos, en Atenas estos trabajos los ejercían los metecos y los esclavos que realizaban trabajos diversos, algunos de estos trabajos no eran específicamente de tipo servil, existieron esclavos públicos que se empleaban como policías, también trabajaban en la administración como secretarios, escribas y verdugos.

Los esclavos trabajaban sobre todo en talleres: artesanos y comerciantes compraban al menos uno y le enseñaban su oficio con la esperanza de retirarse y vivir del trabajo de sus esclavos. Algunos ciudadanos poseían negocios a cierta escala con esta mano de obra, como el padre del orador Demóstenes. Ciertos amos dejaban de trabajar por su

¹³ <http://www.arquehistoria.com/historiasel-trabajo-en-la-antigua-roma-era-considerado-indigno-572>.
(Consultado: el 20 de octubre de 2017.)



cuenta a sus esclavos, que sólo estaban obligados a pagar una renta fija, pero algunos esclavos y ciudadanos trabajaban a menudo codo con codo y recibían el mismo salario, tal y como se sabe por algunas inscripciones que registran las cuentas de las obras de los edificios públicos.

En los campos, los esclavos labraban y recolectaban los frutos de la tierra, guardaban los bosques y talaban los árboles necesarios para obtener la madera empleada en la construcción y en los hogares. La artesanía, al igual que los anteriores sectores económicos, dependía de la mano de obra esclava, pues los talleres de herreros, joyeros y ceramistas se surtían de esclavos adiestrados para cada uno de estos oficios. Incluso había esclavos policías, zapateros y barberos.”¹⁴

Edad Media: “El señor feudal les exigía a los hombres libres y esclavos que estaban instalados en las tierras producto de su trabajo de invierno, medidas de trigo y aves de corral, a los siervos domésticos los hacía trabajar en los talleres cercanos a la casa - habitación, era muy importante que contara con buenos obreros para el hierro, oro y la plata, zapateros, torneros, carpinteros, fabricantes de escudos, hombres que sepan preparar cerveza, sidra de peras, panaderos, y también preparar las redes para la caza y la pesca.

Como un claro ejemplo del dominio del señor feudal, diremos que es él quien domina los bosques, las minas y las vías de agua, por eso en el bosque regulaban los

¹⁴ Barceló, Pedro. **Breve historia de Grecia y Roma**. Págs. 194-195.



derechos de uso, prohíbe sacar madera y hacer carbón, las minas son arrendadas por un derecho anual. Respecto del agua, es el único que dispone de la fuerza del curso del agua, de esta forma los artesanos mantienen una dependencia económica y jurídica con los señores.

A los siervos domésticos, pueden abandonar la villa pero continúan sirviéndolos efectuando trabajos y les confían tierras o rentas, que son denominados feudos de artesanos o feudos de oficios, de esta manera queda cada vez más ligado al señor feudal. Los mercados tampoco escapan del control de los señores, las diferentes comunidades mantienen mercados donde se intercambian los productos de sus diferentes dominios y se establece de un mercado de control de los productos¹⁵

A medida que los señores aumentaban sus propiedades y la cantidad de campesinos dependientes de ellos, se hacían más ricos y poderosos y se desligaban del servicio al Estado, para los monarcas y señores feudales, era cada vez más difícil controlar a estos poderes locales que se extendían gradualmente, condes, obispos y abades fueron convirtiéndose así en la nueva clase del poder feudal.

Esta nueva clase construía su poder sometiendo a los campesinos, apropiándose de sus tierras e imponiendo así un nuevo orden social, luego transmitieron en herencia los cargos a sus hijos o los traspasaron a otros señores, en porciones de territorios denominadas feudos, a cambio de fidelidad y algún servicio. Los señores feudales no

¹⁵ <https://www.elestudiantedehistoria.blogspot.com/2008/11/el-trabajo-en-la-edad-media-parte-iv.html>.
(Consultado: el 16 de octubre de 2017.)



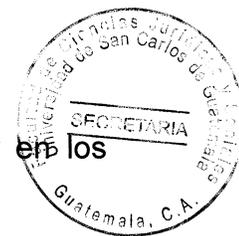
pagaban impuestos ni rentas, construían castillos, se adueñaban de las iglesias que había en los territorios bajo su control, dictaban sus propias leyes y cobraban rentas a los campesinos que trabajaban sus tierras. Así se fue constituyendo la nobleza, tanto la laica como la eclesiástica, al mismo tiempo, los campesinos perdían su independencia y se convertían en siervos.

El siervo medieval era, entonces, el campesino sujeto a obligaciones y al pago de rentas, en la sociedad feudal, la riqueza y el poder ya no se basaban en el servicio al Estado, sino en la propiedad de la tierra y en el poder político de los señores sobre los campesinos que las trabajaban.

La población servil del dominio no era homogénea. Si bien todos los campesinos estaban sujetos a la autoridad del señor, desde el punto de vista jurídico había campesinos libres y campesinos no libres.

Edad contemporánea: "En esta etapa cobró auge la actividad comercial, con las nuevas tecnologías que dieron origen al despegue industrial, y al nacimiento del capitalismo y junto al trabajo asalariado y a la Revolución Industrial que tuvo dos etapas que son las siguientes:

Primera revolución: Se dio entre 1760 y 1830, se usan materias primas como el carbón y el petróleo, sin embargo, en esta etapa se utilizaron otras materias primas que también marcaron importancia como la madera y el algodón, con la madera por



ejemplo se construían barcos y con el algodón se sacaba el hilo para usar en los telares.

En esta primera etapa se desarrolló algo denominado la mecanización la cual pretendía eliminar la mano de obra y reemplazarla por maquinaria, el objetivo principal en esta etapa fue producir mucho y vender lo más barato posible, a raíz de tantas ansias de producir en gran cantidad la esclavitud aumentó hasta el punto en donde solo las personas adineradas tenían la oportunidad de ser cultas, desde el punto de vista económico, en esta etapa aparece la propiedad privada y pública.

Segunda revolución: Se dio entre 1870 y 1914, para esta etapa aparecen las materias primas derivadas del petróleo, también las materias primas químicas como el plástico y otro tipo de tejidos que se utilizaron en la industria textil. Para tal época se dejó de usar la madera. Las empresas eran grandes propiedades de grandes grupos de empresarios donde cada una de las empresas trataba de agrupar el mercado mundial para disminuir la competencia, los sucesos más importantes de esta etapa se encuentran, la invención de la dinamo que transformaba la energía mecánica en energía eléctrica, el motor de explosión el cual extraía la energía del petróleo y se dio la invención del automóvil, del cine y el teléfono, y se dio la invención de las telecomunicaciones.

En este proceso del trabajo creció la explotación de los trabajadores fabriles, sin leyes protectoras, por lo que sus condiciones de trabajo eran insalubres, sin protección de la



maternidad, ni de la familia, ni del trabajo de menores; sin descansos y con jornadas laborales agotadoras y es a partir de los maltratos y los bajos salarios a los trabajadores, y como reacción a estas injusticias, es que comenzó a gestarse el derecho laboral.

El socialismo denunció los abusos contra los trabajadores, promoviendo la abolición de la propiedad privada de los medios productivos. Carlos Marx y Federico Engels en su Manifiesto comunista de 1848, realizan una denuncia al trabajo de la sociedad capitalista, que produciría la alienación del trabajador. La revolución rusa de 1918 dictó la Declaración de Derechos del Pueblo Trabajador y Explotado.

La Primera Guerra Mundial exigió la existencia de trabajadores en las fábricas de armamentos, donde se les otorgó ciertas concesiones, al firmarse el Tratado de Versalles en 1919 como culminación de esta contienda mundial, se creó la Organización Internacional del Trabajo, La Constitución de México de 1917, y la de Weimar, en 1919 en Alemania proclamaron los derechos sociales. En América Latina los primeros países en incorporar la protección legal de los trabajadores fueron Uruguay en los años de 1934 y Cuba en 1940.¹⁶

A través de la historia del trabajo, del trabajador y de su organización a través de la creación de los sindicatos para defender sus derechos ante los patronos, quienes

¹⁶ <https://www.derecho/laguia2000.com/derecho-laboral/el-trabajo-en-la-historia>. (Consultado: el 16 de octubre de 2017.)



siempre han violentado el derecho laboral y les ha costado aceptarlos ya que no quieren compartir con el trabajador sus ganancias económicas.

3.2. El trabajador

El Artículo 3 del Código de Trabajo, establece. “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

El artículo anterior preceptúa que las personas individuales que prestan a otra personal llamada patrono sus servicios ya sean materiales y/o intelectuales deben realizarlo de conformidad a un contrato o relación de trabajo.

“Doctrinalmente el trabajador es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no. La condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares.”¹⁷

¹⁷ <https://www.definicionabc.com/social/trabajador.php>. (Consultado: el 16 de octubre 2017.)



Trabajador es la persona que realiza alguna actividad la cual debe ser remunerada con el fin de superación personal como también familiar.

3.3. El patrono

El Artículo 2 del Código de Trabajo preceptúa, “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

Doctrinalmente patrón en el ámbito laboral, es una persona, entendiéndose por tal, tanto las personas físicas o de existencia visible como las jurídicas, que no tienen signos característicos de humanidad pero son entes susceptibles de adquirir derechos y contraer obligaciones, que tienen a su servicio una o más personas físicas o trabajadores, que ponen a su disposición su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración o sueldo. El concepto de patrón surge sobre todo luego de la Revolución Industrial, que creó la actividad fabril, donde los patronos ricos dueños de las fábricas burgueses, explotaban a sus obreros asalariados.

El patrono en el derecho del trabajo: “Es la persona física que contrata al trabajador por cuenta ajena para que preste sus servicios a cambio de un salario.”¹⁸

De conformidad a lo anteriormente indicado el patrono es la persona que contrata al

¹⁸ <http://www.mexico.leyderecho.org/patrono/>. (Consultado: el 18 de octubre 2017.)



trabajador para la prestación de servicios a cambio de una retribución justa y digna para el sostenimiento del hogar.

3.4. Las fábricas

“Se entiende por fábrica a aquel lugar que es creado y construido para realizar diferentes tipos de actividades productivas. Una fábrica alberga no sólo a los trabajadores y encargados de llevar a cabo la producción, si no a las maquinarias y equipos que son utilizados para realizar los productos, esto hace que por lo general las fábricas sean grandes establecimientos que pueden llegar a ocupar grandes porciones de tierra y que se vuelven extremadamente complejas.”¹⁹

No hay dudas de que los comienzos de la fábrica como establecimiento productivo tuvieron lugar con la Revolución Industrial, con ella, la producción artesanal perdería su preponderancia para dar lugar a la producción masiva y de tipo industrial que era facilitada por los increíbles avances tecnológicos, por la rapidez de resolución de las tareas y por nuevos sistemas organizativos. Las primeras fábricas surgidas entonces en el siglo XVIII eran novedosos espacios en los cuales miles de trabajadores eran alojados, a diferencia de lo que sucedía con los talleres o con el trabajo en áreas rurales.

Una fábrica consta normalmente de dos partes esenciales: aquella que está destinada

¹⁹ <https://www.definicionabc.com/economia/fabrica.php>. (Consultado: el 22 de octubre 2017.)



a la producción, empaquetamiento y despacho de los productos y aquella en la que se asientan las diferentes oficinas administrativas que sirven para controlar que el proceso de fabricación se dé de acuerdo a lo establecido. En el área de producción suele encontrarse la mayor parte de los empleados y trabajadores de la fábrica y esta zona está usualmente complementada con numerosas y avanzadas maquinarias que permiten realizar el proceso productivo mucho más rápido.

3.5. Las industrias

“La industria es una actividad económica calificada como secundaria, que consiste en transformar la materia prima en un producto elaborado.

La actividad artesanal también se encarga de producir productos elaborados o manufacturados pero se realizan en forma manual a mayor costo y con poca producción, este tipo de producción se utiliza pero en menos escala.

En cambio la industria al utilizar maquinarias, puede realizar la misma actividad a menores costos y masivamente.”²⁰

Según lo indicado, la industria posteriormente al utilizar maquinas para la elaboración de productos y no en forma manual producirá mayores beneficios en cuanto a la reducción de costos.

²⁰ <https://www.deconceptos.com/ciencias-sociales/industria>. (Consultado: el 22 de octubre 2017.)



La revolución Industrial, que ocurrió en la mitad del siglo XVIII, inicialmente en grandes cantidades los productos requeridos, desplazando a la actividad artesanal, la industria es un sistema integrado por entradas de materias primas o bienes intermedios, procesos de transformación y salidas de bienes finales.

También pueden clasificarse las industrias en pesadas o livianas. Las primeras son las que procesan grandes cantidades de productos pesados y los transforman en productos semielaborados o bienes intermedios, que se usan a su vez en otras industrias. Ejemplos de industrias pesadas la petroquímica, la química y la metalúrgica. Las industrias livianas tienen como destino el mercado minorista, fabricando bienes de uso y consumo. Por ejemplo la industria alimenticia, la de muebles o la textil.

3.6. El contrato de trabajo

“Un contrato de trabajo, por lo tanto, es un documento que regula la relación laboral entre los empleadores y los trabajadores. Los contratos de trabajo pueden ser individuales o colectivos.”²¹

“El contrato de trabajo como institución, tiene en lo laboral un significado muy especial, ya que por un lado se cuestiona su inserción e importancia dándole preeminencia a la relación laboral, y por otro lado se obvia un análisis profundo en su aplicación y

²¹ <http://www.definición.de/contrato-de-trabajo/> (Consultado: el 24 de octubre 2017.)



práctica, al punto que muchas legislaciones, confunden de manera tácita y en forma expresa los conceptos de contrato de trabajo y de relación de contrato, por lo que se hace necesario un estudio en ambas instituciones.”²²

Según lo indicado el Contrato de Trabajo es el documento por medio del cual se establece la relación laboral entre los empleadores como también los trabajadores, es decir se determina tanto obligación como derechos entre el empleador para con el trabajador y viceversa.

En el contrato de trabajo deberá existir consentimiento del trabajador y del patrono.

El contrato de trabajo está regulado en la legislación guatemalteca de la siguiente manera:

El Artículo 18 del Código de Trabajo, establece: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a presentar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes

²² Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 87.



generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede, incluso, recaer en el propio trabajador.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código.”

El anterior artículo nos define que es un contrato individual de trabajo, a la vez expresa que vínculo económico-jurídico hay entre el trabajador y un patrono, ya que el trabajador a través de su labor recibirá una remuneración económica.

El Artículo 19 del Código de Trabajo prescribe “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes



incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

Toda prestación de servicio o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.”

El anterior artículo establece que para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, además expresa que el patrono debe consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.

El Artículo 20 del Código de Trabajo, estipula. “El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino:



- a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este Código crea; y
- b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al minimum de protección que este Código otorga a los trabajadores.

Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono.

El anterior artículo regula que el contrato individual de trabajo obliga, a la observancia de las obligaciones y derechos que el Código de Trabajo o los convenios internacionales ratificados por Guatemala prescriben y a las consecuencias que del



propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

El Artículo 21 del Código de Trabajo, establece. “Si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.”

El anterior artículo establece que si el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador solamente deberá desempeñar lo que le sea compatible a sus fuerzas, aptitudes, condición física, independientemente de la industria a que dedique el patrono.

El Artículo 22 del Código de Trabajo regula: “En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos, por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.”

El anterior artículo establece que en un contrato individual de trabajo debe ir incluidos las garantías y derechos a los trabajadores garantizados por la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo.



3.7. El reglamento interno de trabajo

“El Artículo 57 del Código de Trabajo preceptúa: “Reglamento Interior de Trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.”

“El contrato de trabajo como institución, tiene en lo laboral un significado muy especial, ya que por un lado se cuestiona su inserción e importancia dándole preeminencia a la mera relación del trabajo, y por otro lado se obvia un análisis profundo en su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones, confunden de manera tácita y aún en forma expresa los conceptos de contrato de trabajo y de relación de contrato, por lo que se hace necesario un estudio en ambas instituciones.”

No es necesario incluir en el reglamento las disposiciones contenidas en la Ley, doctrinalmente el reglamento interior de trabajo, es sin duda una materia de discusión laboral en cuanto a la creación de nuevas empresas y aun aquellas que han ido creciendo de forma gradual. Cabe recordar que un reglamento es aquel conjunto ordenado de normas que tienen validez en un determinado contexto, y a su vez, se entiende como reglamento interior; a aquellas reglas que regulan el funcionamiento de una determinada organización y podrá contener las horas de entrada y de salida de los



trabajadores; días y lugares de pago; normas para prevenir los riesgos de trabajo; permisos y licencias.

3.8. El salario mínimo

“Es aquella suma pactada por ley que deberá ser pagada como mínimo a todo trabajador que se encuentra en actividad, o sea, este es el mínimo monto que se le puede abonar a cualquier trabajador en actividad y en relación de dependencia por los servicios que presta a su empleador, como dijimos, lo establece la ley de cada nación y sería una falta y clara violación a la ley pagarle menos de eso a un empleado.”²³

El Artículo 88 del Código de Trabajo regula: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajadora su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

- a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);
- b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y

²³ <http://www.definicionabc.com/economía/salario-mínimo.php>.(Consultado: el 26 de octubre 2017.)



- c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

El anterior artículo establece las formas del salario a que tiene derecho el trabajador por su labor prestada al patrono el cual lo podrá ser efectivo por tiempo, ejemplo cada mes, por quincena o por semana, día u hora, o por unidad de tiempo por pieza, tarea, precio alzado o destajo, y por participación en utilidades de venta o cobros.

El Artículo 90 del Código de Trabajo regula: "El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal.

Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximo cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.

Es entendido que la prohibición que precede no comprende la entrega de vales, fichas u otro medio análogo de cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada periodo de pago el patrono cambie el equivalente exacto de unos u otras en moneda de curso legal.

No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que labores en



explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.”

El artículo anterior nos indica que el salario debe pagarse en moneda de curso legal y se prohíbe al patrono pagar el salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda, pero establece una excepción a que los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares, en los años de 1940 a 1970 existió el pago en monedas acuñadas oficialmente con el nombre de las fincas de café o caña de azúcar, y se pagaba el jornal al trabajador, en la actualidad ya no se utiliza.

3.9. Las jornadas y descansos laborales

El Artículo 116 del Código de Trabajo, establece: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.



La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador.”

El anterior artículo establece que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana, y que los patronos deben de cumplir con lo estipulado en la ley, si el trabajador presenta una queja ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el patrono puede ser sancionado.



El Artículo 117 de la Ley de la materia regula. “La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno.

No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno.”

El artículo antepuesto estipula que la jornada ordinaria mixta no podrá ser mayor de siete horas diarias ni podrá exceder de cuarenta y dos horas a la semana, este tipo de jornadas son implementadas en los operadores de los centros de llamadas por la tarde noche debido a los horarios en países de Europa o de Latinoamérica.





CAPÍTULO IV

4. Capacitación técnica a dirigentes sindicales para asesorar a la parte trabajadora en los juicios ordinarios laborales

La capacitación técnica a los dirigentes sindicales tiene como objetivo principal el contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y herramientas de los dirigentes sindicales para la gestión de sus sindicatos y para la interlocución con líderes y ante los representantes de las empresas privadas en las cuales trabajan y para que estos dirigentes puedan asesorar a algún trabajador miembro del sindicato en algún juicio ordinario, y que adquiera los conocimientos jurídicos que se deben tener para defender un caso laboral.

La capacitación técnica que se le impartiría al dirigente sindical sería la instrucción jurídica, se les daría un espacio, y una dinámica de trabajo dirigido a la formación, investigación política y educativa que permita a sindicatos a formar sus propios dirigentes, a conocer su historia y sus problemas.

4.1. Artículo 321 del Código de Trabajo, establece

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.

Según el artículo anterior el procedimiento deberá ser oral, sencillo y actuado e impulsado de oficio y que es indispensable la permanencia del juez en el tribunal durante la práctica de todas las diligencias.

Además establece que no es necesaria la intervención de asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales y que el patrocinio de asesor legal no obligatorio, pero pueden actuar como representantes.

4.2. La literal b) del Artículo 321, establece. El dirigente sindical asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos

Los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el tribunal podrá exigir que se acredite; y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante.

En el departamento de Guatemala los trabajadores del sector privado, fábricas e industrias; han creado sindicatos para defender sus derechos laborales, ante el patrono o ante los juzgados de trabajo, pero algunos de sus dirigentes en ocasiones no saben que es un contrato de trabajo, un pacto colectivo de condiciones de trabajo, un



reglamento interno de trabajo, un salario mínimo, jornadas y descansos laborales, la función del Ministerio e Inspección de Trabajo, o el procedimiento ordinario laboral.

Además dentro del derecho procesal individual del trabajo los sujetos procesales comparecen en forma individual a la discusión de derechos individuales, en algún caso de despido laboral injustificado o por el no pago de alguna prestación mínima regulada en el Código de Trabajo.

La capacitación técnica vendría a educar y formar al dirigente sindical, para que este pueda defender los derechos laborales y dar asesoría a los miembros de sus respectivos sindicatos, así como poder defender los derechos laborales ante el patrono y ante los juzgados de trabajo y previsión social.

4.3. El juicio ordinario laboral

“Es el juicio de conocimiento, establecido desde el año 1947 en el Código de Trabajo, para la tramitación y solución judicial de los conflictos individuales y conflictos colectivos de carácter económico jurídico, que surjan entre trabajadores y patronos, así como también, los conflictos contenciosos en materia de previsión social, derivados del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; y todos aquellos asuntos de esta materia que carezcan de procedimiento determinado, en el Código de Trabajo.”²⁴

²⁴ http://www.2.oj.gob.gt/estadisticalaboral/index.php?option=com_content&view=article&id=109&Itemid=512.(Consultado: el 2 de noviembre 2017.)



Es un proceso que se caracteriza por la prelación de los principios procesales de Impulso procesal de oficio, Inmediación y oralidad; los cuales garantizan el ejercicio de los derechos laborales en Guatemala y el cumplimiento del mandato constitucional para el Organismo Judicial, la aplicación de una Justicia pronta y cumplida.

“El juicio ordinario laboral constituye la vía procesal dentro de la que se discuten todos los conflictos individuales derivados de la relación de trabajo. Por consiguiente debe considerarse que su naturaleza ordinaria deriva de la observancia de todos los trámites y solemnidades normados para que se puedan controvertir detenidamente los derechos de las partes procesales después de la discusión de estos. Estas formalidades aunque existen debe recordarse que son mínimas y poco formalistas por virtud de la existencia de los principios de antiformalidad y de sencillez que ilustran el procedimiento ordinario laboral.”²⁵

En la vía del juicio ordinario laboral pueden intentarse la discusión de distintos derechos o reclamos tales como: el despido injustificado, el reclamo para obtener el pago de salarios y prestaciones retenidas, el reclamo de la nulidad de la disminución o tergiversación de las condiciones de la contratación individual del trabajo, el reclamo para obtener la declaración de la existencia de la relación laboral y de vulneración a la garantía de estabilidad, y el reclamo para obtener la reinstalación de la mujer trabajadora que encontrándose en estado de gravidez es despedida.

²⁵ Franco López, César Landelino. Código de trabajo comentado. Pág. 279.



4.4. Naturaleza jurídica del juicio ordinario laboral

Es pública por cuanto que su jurisdicción es una actividad encomendada por el Estado a través de la ley a los juzgadores es de allí donde parte su naturaleza.

4.5. Características de juicio ordinario laboral

Son rasgos o una singularidad que identifican a alguien o a algo. Normalmente se emplea el término en plural, pues son varios los elementos que sirven para describir las distintas realidades.

4.5.1. Es un procedimiento que se actúa por las partes en audiencias sucesivas

Esta característica es en suma importante porque de ella se deriva que las actuaciones de las partes sean atraídas a producirse dentro de las audiencias en las que va a celebrarse el juicio.

4.5.2. Las actuaciones de las partes se asientan en actas

Esta característica es la que obliga que la historia del proceso deba documentarse en actas en donde se asientan las actuaciones de las partes, pero también las



resoluciones que el juez de trabajo y previsión social debe dictar de todos y cada uno de los actos procesales que va resolviendo dentro de las audiencias, así como la respectiva notificación de lo resuelto, las actas también deben hacerse constar las impugnaciones que promueven las partes dentro de las audiencias, así como las resoluciones que en relación a ellas se dicten.

4.5.3. No existe un periodo de prueba dentro del trámite del proceso

En virtud que las partes deben comparecer a las audiencias con todos sus medios de prueba y en las mismas debe tener lugar las recepciones de aquellas y el diligenciamiento de lo que debe recabarse por no encontrarse en poder de las partes.

4.5.4. La actuación de las partes debe ser por regla general oral

Reservándose el carácter de excepción a la actuación por escrito y especialmente destinada a ésta a las actuaciones procesales que tengan lugar fuera de las audiencias.

4.6. Los sujetos procesales

“Personas en general titulares de un derecho o una obligación que intervienen en un proceso laboral”²⁶

²⁶ Ossorio Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Pág. 921. Ed. Heliasta España 2001.



Son personas capaces legalmente para poder participar en una relación procesal de un proceso, ya sea como parte esencial o accesoria.

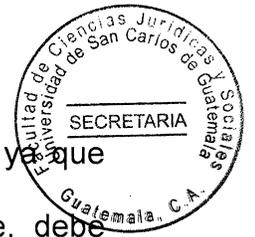
En el desenvolvimiento de la relación laboral, aparecen en escena los sujetos procesales que serían básicamente el trabajador y el empleador.

“El trabajador de las fábricas fue en sus orígenes el centro indiscutido del derecho laboral que en su evolución dio lugar a una apertura conceptual que consideró la superación del trabajador a través de una base de general bienestar en el campo económico y laboral. Por ello ya no se enfocó exclusivamente en los derechos de los trabajadores ya que se le hicieron ver sus obligaciones, y por otra parte se le otorgaron derechos a los empleadores.”²⁷

4.7. Las partes procesales

Son las personas que intervienen en un proceso judicial para reclamar una determinada pretensión o para resistirse a la pretensión formulada por otro sujeto. A la persona que ejercita la acción se la llama actor el que actúa y la parte actora, o bien demandante. A la persona que se resiste a una acción se la llama parte demandada, o, simplemente demandado.

²⁷ Fernández, Molina. Ob. Cit. Pág. 253.



En el derecho procesal laboral no desaparecen los principios del proceso y que entre las partes, que siguen funcionando como regla general. No obstante, debe recordarse que el proceso laboral está íntimamente ligado al derecho del trabajo y de la seguridad social en su dimensión material y que esta rama del ordenamiento nace para compensar las desigualdades realmente existentes en la sociedad, así es que existen algunas matizaciones al principio de igualdad de partes, que teóricamente funcionan para compensar en el seno del proceso, desigualdades sociales y económicas que existen en la sociedad.

4.8. Capacidad y legitimación procesales

“Quién puede ser parte en un proceso laboral, es preciso aproximarse a los conceptos de capacidad y legitimación:

- a) La capacidad sería la aptitud abstracta para ser parte en cualesquier proceso Judicial por ejemplo, en términos estrictos, una persona fallecida no puede ser parte, aunque sí sus herederos vivos.

- b) La legitimación es la aptitud para ser parte en un proceso concreto y determinado por ejemplo, una persona no puede comparecer en un proceso



para solicitar unas cantidades que se adeudan a su hermano, aunque tenga capacidad para ser parte.”²⁸

La capacidad jurídica procesal en el derecho procesal laboral, como regla general, corresponde a todas las personas, ya sean físicas o jurídicas, de acuerdo con las reglas del Código Civil; por ejemplo, la muerte supone la extinción civil de la personalidad, por eso hemos señalado anteriormente que los fallecidos no pueden ser parte en un proceso aunque sí otras personas que se subroguen en sus derechos y obligaciones.

La legitimación procesal laboral, se trata, como hemos dicho, de una conexión o vínculo entre un sujeto con capacidad jurídica procesal y el objeto de un concreto proceso la pretensión. Así, como se ha señalado, una persona no puede reclamar el salario de un familiar suyo, sino el que se le debe a él en su calidad de trabajador; de la misma manera, tampoco puede reclamar este salario a una persona que no es su empleador u otro empresario responsable solidario.

La legitimación de las representaciones colectivas, en el orden social resulta especialmente relevante la intervención en el proceso de organizaciones que representan intereses colectivos aunque no es un fenómeno exclusivo de este orden tradicionalmente, estas organizaciones son los sindicatos.

²⁸ https://www.ocw.uca.es/7pluginfile.php/71271/7mod_resource/content/1/Procesal3.pdf. (Consultado: el 7 de noviembre 2017.)



En el derecho procesal laboral, la capacidad jurídica procesal es la capacidad para ser parte en un proceso. En principio, la capacidad jurídica coincide con la capacidad para ser parte: toda entidad capaz de ser sujeto de derechos y obligaciones puede a su vez reclamarlos en un pleito judicial, o defenderse de la reclamación de otra persona.

4.9. Asesoría profesional en el juicio ordinario laboral

El Artículo 321 del Código de trabajo literales a y b establecen: No es necesaria la intervención de asesor en estos juicios, sin embargo, si las partes se hicieren asesorar, podrán actuar como tales:

- a) Los abogados en ejercicio.

- c) Los dirigentes sindicales asesorando a los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, circunstancia que el tribunal podrá exigir que se acredite; y en asuntos cuya cuantía no exceda del equivalente a diez veces el salario mínimo mensual del sector económico a que pertenezca el trabajador reclamante.

Ejemplo un dirigente sindical que asesora a un trabajador de la ciudad y que es afiliado a su sindicato, en este caso el salario mínimo mensual a tomar como referencia es el que se encuentra vigente para el trabajo en la ciudad multiplicado por diez.



No obstante que dentro del juicio ordinario laboral no constituye un requisito para las partes, el comparecer auxiliadas por abogado por virtud del principio de antiformalismo que ilustra el proceso, la facultad para que estas puedan, si así lo desean, auxiliarse de abogado. Lo trascendente de esta situación es que el auxilio profesional en materia no solo del juicio ordinario sino en todo el derecho procesal del trabajo, recibe la denominación de asesoría, por consiguiente los abogados que auxilian a las partes dentro del proceso son abogados asesores y es en esa calidad que comparecen auxiliando a las partes.

En el departamento de Guatemala los trabajadores del sector privado, fábricas e industrias, han creado sindicatos para defender sus derechos laborales, ante el patrono o ante los juzgados de trabajo, pero algunos de sus dirigentes en ocasiones no saben que es un contrato de trabajo, un pacto colectivo de condiciones de trabajo, un reglamento interno de trabajo, un salario mínimo, jornadas y descansos laborales, la función del Ministerio e Inspección de Trabajo, o el procedimiento ordinario laboral.

Con la capacitación técnica a dirigentes sindicales se le educaría para formarlo para que estos puedan defender los derechos laborales y dar asesoría a los miembros de sus respectivos sindicatos, así como poder defender los derechos laborales ante el patrono y ante los juzgados de trabajo y previsión social.



4.10. Política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo

El Artículo 211 del Código de Trabajo establece:

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.



4.11. El Artículo 16 del Acuerdo 242-2003 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, establece que la Dirección General de Trabajo es la encargada de prestar asesoría jurídica y la debida orientación en materia sindical

La Dirección General de Trabajo según el Acuerdo Administrativo 242-2003 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en su Artículo 16, establece. Que la Dirección General de Trabajo es la encargada de prestar asesoría jurídica y la debida orientación en materia sindical.

El anterior artículo nos revela que la Dirección General de Trabajo como encargada de prestar asesoría jurídica y orientación a los sindicatos, sería la encargada de capacitar, para que los líderes sindicales o sus afiliados tengan acceso a recibir esta formación.

La capacitación técnica a dirigentes sindicales estaría enfocada en recibir la instrucción académica básica sobre derecho laboral en la cual se cubriría las definiciones doctrinales y jurídicas sobre el derecho laboral y otros, y que comprendan que es un sindicato y como lo establece el Artículo 206 de Código de Trabajo, la clasificación de sindicatos urbanos, campesinos, de empresas, gremiales, de industria, así como los principios rectores de los sindicatos según el Artículo 207 del Código de Trabajo respecto a la voluntad de la mayorías, al voto secreto y su excepción, el voto de persona, la posibilidad de ocupar cargo político remunerado.



Los principios de la política de defensa y desarrollo del sindicalismo, según el Artículo 211 del Código de Trabajo, las actividades de los sindicatos según el Artículo 214 del Código de Trabajo celebrar contratos y pactos colectivos de trabajo, velar en todo momento por el bienestar económico y social del trabajador y su dignidad personal, así como de los requisitos para la constitución de un sindicato según Artículos 218 y 219 del Código de Trabajo, presentar la solicitud a la Dirección General de Trabajo, la Dirección General de Trabajo cuenta con un plazo para examinar la solicitud y documentos, si todo está en orden da trámite a la inscripción del sindicato.

Así como de entender que es el patrono, que es un contrato de trabajo según el artículo 18 del Código de Trabajo, que es un pacto colectivo de condiciones de trabajo según el artículo 49 del Código de Trabajo, que es un salario según el Artículo 88 del Código de Trabajo, cuales son las jornadas de trabajo según el Artículo 116 del Código de Trabajo, cuales son los descansos, días de asueto y las vacaciones como lo establecen los Artículos 126, 127 y 130 del Código de Trabajo, así como comprender que es una demanda según el Artículo 332 del Código de Trabajo, que es un juicio ordinario laboral según el Artículo 335 del Código de Trabajo, y cuáles son los recursos que existen en materia laboral, Revocatoria, Apelación, Aclaración y Ampliación según el Artículo 365 del Código de Trabajo.

Todos estos elementos le servirán al dirigente sindical y a sus afiliados a defender sus derechos laborales mínimos, ante los patronos los cuales están garantizados en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Código de Trabajo y en

Convenios Laborales de la Organización Internacional de Trabajo ratificados por el
Estado de Guatemala.







CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En opinión propia es de suma importancia la capacitación técnica a dirigentes sindicales para asesorar a la parte trabajadora en los juicios ordinarios laborales y su importancia radica en que vendría a dar la oportunidad a una formación educativa y técnica, y desde el punto de vista del derecho laboral en la capacitación al dirigentes sindical se le impartirá instrucción sobre el derecho laboral, con un espacio, y dinámica de trabajo dirigido a la formación, investigación política y educativa que permita a sindicatos a formar sus propios dirigentes, a conocer su historia y sus problemas.

En el Departamento de Guatemala los trabajadores del sector privado, fábricas e industrias, han creado sindicatos para defender sus derechos laborales, ante el patrono o ante los juzgados de trabajo, pero algunos de sus dirigentes en ocasiones no sabe que es un contrato de trabajo, un pacto colectivo de condiciones de trabajo, un reglamento interno de trabajo, un salario mínimo, jornadas y descansos laborales, la función del Ministerio e Inspección de Trabajo, o el procedimiento ordinario laboral, pero al terminar con su formación educativa el dirigente será capaz de defender los derechos laborales de los miembros del sindicato y los suyos propios, ante el patrono y ante los juzgados de trabajo y previsión social.

Ya que el sindicato tiene como objetivo principal el bienestar de sus miembros, es decir, asegurar condiciones dignas de seguridad e higiene laboral y generar mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación como para establecer una dinámica de diálogo social entre el empleador y los trabajadores, como una entidad social.



BIBLIOGRAFÍA



BARCELÓ, Pedro. **Breve historia de Grecia y Roma**. Ed. Alianza, Madrid: España. 2014.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Ed. Heliasta. S.R.L. Buenos Aires: Argentina 1979.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de derecho laboral**. Ed. Heliasta.S.R.L. Buenos Aires. Argentina.1998.

CANESSA MONTEJO, Miguel F. **Manual de derecho del trabajo**. Ed. Serviprensa. Guatemala. 2011.

FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 3ra. Edición: Ed. Oscar De León Palacios. Guatemala: 2006.

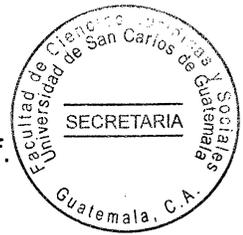
FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Código de trabajo comentado**. Ed. Estudiantil Fénix. Guatemala. 2005.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**. Ed. Universitaria. Guatemala: 1976.

<http://www.arquehistoria.com/historiasel-trabajo-en-la-antigua-roma-era-considerado-indigno-572>. (Consultado el 20 de octubre de 2017.)

<http://www.concepto.de/sindicato/>. (Consultado: el 20 de septiembre de 2017).

<http://www.concepto.de/trabajo/>. (Consultado: el 12 de octubre de 2017.)



<https://www.cursos.aiu.edu/-/Derecho/-20Labora/-20Colectivo/PDF/-Tem/-203.pdf>.
(Consultado: el 20 de septiembre de 2017)

<http://www.definicion.de/derecho-laboral/>. (Consultado: el 12 de octubre de 2017.)

<https://www.derecho/-laguia2000.com/derecho--laboral//el-trabajo-en-la-historia>.
(Consultado: el 16 de octubre de 2017.)

<https://www.definicionabc.com/social/trabajador.php>. (Consultado: el 16 de octubre 2017.)

<https://www.definicionabc.com/economia/fabrica.php>.(Consultado: el 22 de octubre 2017.)

<https://www.deconceptos.com/ciencias-sociales/industria>. (Consultado: el 22 de octubre 2017.)

<http://www.definición.de///contrato-de-trabajo.//> (Consultado: el 24 de octubre de 2017.)

<http://www.definicionabc.com/economía/salario-mínimo.php>. (Consultado: el 26 de Octubre de 2017.)

<https://www.definicionabc.com/economia/sector-privado.php>. (Consultado: el 14 de noviembre de 2017.)

<http://www.definicionabc.com/general/facultad/de/ciencias/jurídicas/y/socialesphp>.
(Consultado: el 16 de noviembre 2017.)

<https://www.definicion.com///catedratico/>. (Consultado: el 20 de noviembre de 2017.)

https://www.definicion.de////_curso////_. (Consultado: el 22 de noviembre de 2017.)



http://www.ehowenespanol.com///escuela-tecnica-sobre_422290///. (Consultado: el 2 de noviembre de 2017.)

<http://www.ens.org.co/tag/formacion-sindical/>. (Consultado: el 4 de noviembre de 2017.)

<http://www.galeon.com/trinityschool/coordinación.htm>. (Consultado: el 18 de noviembre de 2017.)

<http://www.mexico.///leyderecho.org///patrono///>(Consultado: el 18 de octubre de 2017.)

MACHICADO, Jorge. **Sindicalismo** y **sindicato**.
<http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/01ss.html>.2010.

NAVAS ÁLVAREZ, María Guadalupe. **El movimiento sindical como manifestaciones de lucha de clases**. Ed. Universitaria: Guatemala.1979.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Ed. Heliasta. 6ª. Edición. Buenos Aires: Argentina: 2000.

TRUEBA URBINA, Alberto; **Nuevo derecho del trabajo**. Ed. Porrúa. México: D.F. 1972.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. 1971

Acuerdo 242-2003 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.