

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



**LA CONCULCACIÓN AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL QUE
CONSTITUYEN LAS FUSIONES Y ASOCIACIONES DE ENTIDADES MERCANTILES**

MYNOR HUMBERTO ESQUIVEL

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2019

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

**LA CONCLUCACIÓN AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL QUE
CONSTITUYEN LAS FUSIONES Y ASOCIACIONES DE ENTIDADES MERCANTILES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MYNOR HUMBERTO ESQUIVEL

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre 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**

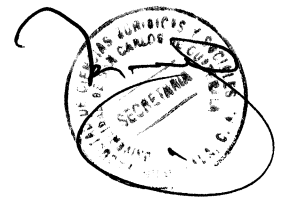
Primera Fase:

Presidente: Lic. Carlos Dionisio Alvarado García
Vocal: Lic. Otto René Arenas Hernández
Secretario: Lic. César Andrés Calmo Castañeda

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Eddy Augusto Aguilar Muñoz
Vocal: Licda. Rosa Cristina Gómez Gómez
Secretaria: Licda. Raquel Eleonora García Recinos

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).



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, doce de noviembre del año dos mil nueve.

ASUNTO: MYNOR HUMBERTO ESQUIVEL, CARNÉ NO. 9917697. Solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 861-08.

TEMA: "LA CONCLUCACIÓN AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL QUE CONSTITUYEN LAS FUSIONES Y ASOCIACIONES DE ENTIDADES MERCANTILES".

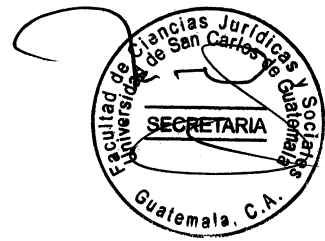
Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina de que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor (a) de tesis al (a la) Licenciado (a) Armando González Villatoro, Abogado (a) y Notario (a), colegiado (a) No. 5,517.


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



Adjunto: Nombramiento de Asesor
c.c. Unidad de Tesis
CMCM/nmmr.

LIC. ARMANDO GONZÁLEZ VILLATORO
5 avenida 5-20 Zona 2
Tel. 2232 - 3083



Guatemala, 15 de enero de 2014

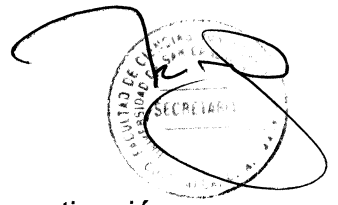
Dr.
Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Como **asesor** de tesis del Bachiller **MYNOR HUMBERTO ESQUIVEL**, en la elaboración del trabajo titulado: **"LA CONCLUCACIÓN AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL QUE CONSTITUYEN LAS FUSIONES Y ASOCIACIONES DE ENTIDADES MERCANTILES"**, con base al Artículo

32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito emitir la siguiente opinión:

- **Del contenido científico:** Constituye un análisis técnico sobre las figuras colectivas mercantiles estudiadas y especialmente en cuanto la forma en que estas pueden funcionar y modificar ciertas relaciones jurídicas creadas especialmente en el ambiente laboral.
- **De los métodos:** Los métodos usados por el sustentante son: el inductivo, el deductivo, el analítico y el sintético.
- **Redacción:** Se está de acuerdo con la redacción general del documento, puesto el mismo cumple con los lineamientos adecuados a este tipo de trabajo y por la naturaleza de estas investigaciones.
- **De las técnicas:** Las técnicas que empleó el estudiante son las bibliográficas y las de campo.
- **De la contribución científica:** Siendo el mencionado trabajo, producto de un análisis adecuado de la figura de la conculcación al derecho de asociación



Guatemala.

- **De las conclusiones:** La conclusión fundamental en el trabajo de investigación consiste en que la fusión empresarial afecta al derecho laboral en el sentido de violentar el derecho a la organización sindical.
- **De las recomendaciones:** La recomendación principal del trabajo consiste en que es deber del Estado de Guatemala así mismo denunciar ante las organizaciones internacionales en materia laboral de que la fusión empresarial violenta el derecho a la libre sindicalización del derecho laboral en el sentido de llevar a cabo una estrategia de sustitución patronal, que afecta la organización de los trabajadores.
- **Bibliografía:** En el contenido se hacen una serie de citas textuales de autores nacionales y extranjeros que sustentan los principales argumentos del trabajo, lo que puede apreciarse en el apartado de bibliografía, por amplia e idónea.

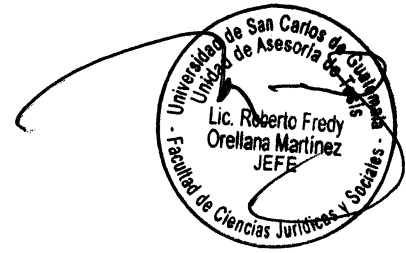
He guiado personalmente al sustentante durante todas las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas apropiadas para resolver la problemática esbozada; con lo cual **comprueba la hipótesis planteada** conforme a la proyección científica de la investigación.

El trabajo de tesis en cuestión, reúne los requisitos legales prescritos, razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que el mismo pueda continuar el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,



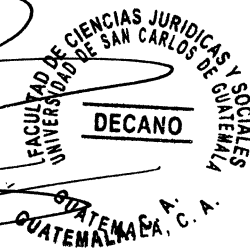
Lic. Armando González Villatoro
Abogado y Notario
col. 5517



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 30 de septiembre de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante MYNOR HUMBERTO ESQUIVEL, titulado LA CONCLUCACIÓN AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL QUE CONSTITUYEN LAS FUSIONES Y ASOCIACIONES DE ENTIDADES MERCANTILES. 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 regalado el don de la vida, por ser mi fortaleza en mis momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de mucho aprendizaje, experiencia, felicidad y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A MI MADRE:

María Isabel Esquivel que mi triunfo sea un pequeño reconocimiento a sus múltiples esfuerzos y sacrificios realizados para mi formación.

A MI ESPOSA:

Andrea Chinchilla que ha sido impulso durante toda mi carrera y el pilar principal para la culminación de la misma, que con su apoyo constante y amor incondicional ha sido amiga y compañera inseparable, fuente de sabiduría, calma y consejo en todo momento.

A MIS HIJAS:

Andrea Isabel y Fátima Pamela, para quienes ningún sacrificio es suficiente, que con su luz han iluminado mi vida y hacen mi camino más claro.

A MIS ABUELOS:

Carmen Díaz (Q.E.P.D.), Marta Cordón (Q.E.P.D.) y Augusto Cabrera (Q.E.P.D.), por su ayuda incondicional.



A MIS AMIGOS:

En especial al Lic. Salvador Lozano, y amigos porque siempre estuvieron pendientes de mi progreso universitario, día con día, y me dieron su apoyo cuando lo necesité sin pedirme nada a cambio. También quiero agradecerles a esas personas que de una u otra manera estuvieron pendientes a lo largo de este proceso, brindándome todo su apoyo incondicional.

A MIS CATEDRÁTICOS:

Por sus sabias enseñanzas.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser formadora de hombres y mujeres íntegros y de espíritu fuerte y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. Generalidades sobre derecho del trabajo.....	1
1.2. Antecedentes históricos.....	4
1.3. Naturaleza jurídica.....	5
1.4. Principios.....	6
1.5. Regulación legal.....	9
1.6. Origen y desarrollo de la normativa laboral.....	10
CAPÍTULO II	
2. La fusión empresarial.....	13
2.1. Definición de fusión.....	16
2.2. Origen de la fusión de sociedades.....	16
2.3. Objetivos de la fusión de sociedades.....	17
2.4. Métodos de fusión.....	18
2.5. Naturaleza jurídica.....	19
2.6. Características.....	20
2.7. Clases de fusiones.....	21
CAPÍTULO III	
3. La fusión empresarial como afectación a la libre organización sindical.....	23
3.1. Definición de sindicato.....	23
3.2. El derecho a la sindicalización.....	25
3.3. Clases de sindicatos.....	28
3.4. Funciones del departamento administrativo de trabajo.....	31



CAPÍTULO IV

4. La libertad de sindicalización en el derecho comparado.....	39
4.1. La libre sindicalización.....	39
4.2. La sindicalización en el derecho comparado.....	39
4.3. Libertad sindical y fusión empresarial.....	79
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	87



INTRODUCCIÓN

La justificación para llevar a cabo una investigación acerca de la conculcación al derecho de asociación sindical que constituyen las fusiones y asociaciones de entidades mercantiles, radica precisamente en la posible violación de derechos de los trabajadores que puede provocar esta figura mercantil.

La fusión empresarial ciertamente garantiza algunos derechos económicos para el desarrollo de la libre empresa en Guatemala, sin embargo también puede prestarse a estrategias patronales para causar división entre los trabajadores y deshacer así las intenciones de organización sindical que pudieran existir en el seno de una entidad mercantil previo a una fusión con otra.

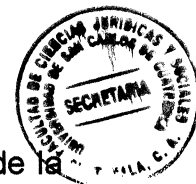
Las principales teorías sobre las cuales versó el presente estudio son la tutela de los derechos laborales y la garantía de los derechos sindicales.

La principal afirmación de este estudio y que constituye su hipótesis es la siguiente: la fusión empresarial atenta contra la organización sindical, al alterar las condiciones de trabajo con una forma de sustitución patronal y violenta los derechos sociales de los trabajadores.

Los objetivos de la presente investigación son: Determinar el grado de incidencia negativa de la fusión empresarial en los derechos asociativos de los trabajadores y estudiar las formas en que el Estado de Guatemala debe garantizar la lucha por el irrestricto respeto a tales derechos.

Entre los supuestos de investigación se encuentra el que la fusión empresarial es un fenómeno legal que a su vez puede convertirse en un arma para desarticular la unión sindical en Guatemala.

Para su debida exposición, el contenido se ha dividido en cuatro capítulos a saber. El



primero contiene lo relativo al derecho colectivo del trabajo; el segundo, la figura de la fusión empresarial; el tercero la fusión empresarial en relación con los derechos laborales del trabajador y el cuarto la libertad de sindicalización que asiste a todo trabajador en cualquier parte.

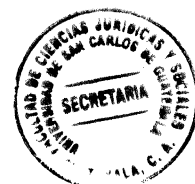
Los métodos científicos de investigación empleados son: Deductivo, inductivo, analítico y sintético.

Entre las técnicas empleadas para el desarrollo del presente estudio se encuentran las de recopilación bibliográfica, apreciable en la cita constante de autores nacionales y extranjeros. Además se hizo acopio de la observación científica para determinar las aristas técnicas del estudio.

Se espera contribuir con el fortalecimiento de la organización de los trabajadores guatemaltecos, con el fin de aportar en la búsqueda del respeto a este derecho que asiste a cualquier operario, empleado o trabajador.

Ciertamente, el Estado de Guatemala, debe supervisar detalladamente los principales aspectos de cualquier fusión empresarial, especialmente por medio de la Inspección General de Trabajo y en lo que corresponde a los derechos laborales de los empleados, de manera que estos no se vean afectados ante la alteración de las condiciones de la nueva figura empleadora. En tal virtud, se deben establecer convenciones entre empresarios y empleados, particularmente con representantes sindicales de manera que se pueda profundizar en el tema de la fusión empresarial y las consecuencias que puede generar la misma en cuanto a los derechos asociativos de los trabajadores.

Para ello, las organizaciones sindicales de Guatemala, deben mantener una constante vigilancia de sus derechos en coordinación directa con organismos estatales nacionales e internacionales para garantizar que sus derechos serán afectados ante la posible fusión de empresas que pudiera alterar las condiciones de la nueva figura empleadora.



CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

1.1. Generalidades sobre derecho del trabajo

Para establecer una comprensión adecuada de cualquier institución de derecho, es preciso determinar entre otros, su concepto, definición, naturaleza jurídica, características y elementos, es decir sus nociones fundamentales. De esta manera se puede tener una idea más completa y clara del tema a tratar y así pasar a otros niveles de análisis, tales como, un estudio crítico sobre la forma en que se regula y por ende, que efectos e implicaciones tiene su aplicación en la práctica.

Con la institución objeto de la presente investigación, la homologación, se debe hacer un esfuerzo por explicar todos los aspectos referidos, es decir sus nociones fundamentales, para poder llegar a comprenderla.

Se dice que debe hacerse un esfuerzo, porque el tratamiento de la homologación, en autores nacionales o extranjeros es relativamente mínima.

Para establecer el contexto en el cual cobra vigencia la homologación, es preciso desarrollar primeramente los aspectos del derecho colectivo del trabajo.



Una moderna corriente doctrinaria que tiende a reunir el derecho sindical, derecho de las convenciones colectivas de trabajo o derecho normativo laboral, considerada como una rama reciente desdeñada de las enseñanzas del derecho civil, considerado como viejo y anquilosado. El derecho colectivo del trabajo, descansa en la realidad de que los patronos y trabajadores, concebidos aisladamente, dejan de ser sujetos de este derecho colectivo del trabajo; el tratadista Krotoschin, señala que los tres pilares sobre los cuales descansa el derecho colectivo del trabajo son: derecho de asociaciones profesionales, derecho de las convenciones colectivas de trabajo y derecho de conciliación y arbitraje; a los que necesariamente debe agregarse el derecho de huelga y paro.

El derecho colectivo del trabajo, se encuadra en una garantía de libertad frente al Estado, así como también representa el justo equilibrio entre los factores de la producción, coincidentes en ocasiones, adversarios en otras, pero siempre orientados a un fin común; en consecuencia el derecho colectivo del trabajo es integrante del derecho laboral y siendo éste armónico, tiene cierta variedad en sus instituciones, ofreciendo facetas peculiares en cada una de ellas.

El derecho colectivo del trabajo, no es un derecho autónomo, sino que es dependiente del derecho laboral porque forma parte de él, teniendo como sujeto común a los trabajadores y patronos, influyendo, en forma decisiva en la regulación de los contratos de trabajo y siendo definitivamente un medio para determinar la evaluación de éstos, su concreción, contenido y forma.



El derecho colectivo del trabajo, que es una de las dos partes en que se entiende dividido el derecho del trabajo en general, es la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de la mujeres y de menores y de la previsión social, es el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento, es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de igualdad y libertad.

El derecho colectivo del trabajo es aquel que teniendo por sujeto a conjuntos o grupos de trabajadores y patronos, en relaciones o condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrollan su objetivo en organizaciones grupales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses.

Mario de la Cueva, define al derecho colectivo del trabajo, como parte: "del derecho del trabajo, que reglamenta el derecho de las organizaciones de empresas y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos y sus luchas"¹.

El derecho colectivo del trabajo, es una rama del derecho del trabajo, que no considera directamente el trabajador en forma individual sino en forma colectiva organizada para defender sus intereses colectivos; El licenciado Raúl Chicas Hernández, considera: "Que el derecho colectivo del trabajo es la parte del derecho de trabajo, que estudia los principios, doctrinas instituciones y normas que estudian, regulan o reglamentan la formación y funciones de la coalición o de la asociación profesional de empleadores y

¹ De la cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 19.



trabajadores, sus relaciones, su posición frente al Estado, los conflictos colectivos y los sistemas de solución de los mismos”².

Por lo tanto es el conjunto de normas del derecho de trabajo que consiste en regular las relaciones de las personas colectivas y/o asociaciones de trabajadores con los empleadores.

“El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulada con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento, que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”³.

1.2. Antecedentes históricos

El derecho del trabajo surge de la llamada **segunda generación** de los derechos humanos. Un importante antecedente se remonta a la década de los ochentas del siglo XIX, cuando en su encíclica papal, León XXIII afirmaba la importancia de generar condiciones más dignas para los trabajadores, como precedente de los derechos económico sociales en el mundo.

² Apuntes de derecho procesal del trabajo. Pág. 26.

³ Fernández Molina, Luis. derecho laboral guatemalteco. Pag. 1.

En Guatemala, los cambios propiciados por la incipiente organización de los trabajadores, (aprendices y maestros), a la que se refiere el maestro Mario López Larrave: “desde 1913 se habían empezado a generar brotes de organización de obreros en los llamados aprendices y maestros, sobre todo en la rama de los zapateros”⁴, conduce finalmente, como consecuencia del contexto propiciado por la Revolución del 20 de Octubre de 1944, a la promulgación del Código de Trabajo, con el cual se daba facilitaban las fundamentales instituciones del derecho colectivo del trabajo, como lo son la asociación profesional, los sindicatos, la huelga y otros.

Es necesario enfatizar que con el surgimiento del derecho del trabajo, pero particularmente del derecho colectivo del trabajo, la clase trabajadora puede confiar entre otras, en la convención colectiva, (tema que se explica en el siguiente capítulo de la presente investigación), la cual ha llevado en su evolución como institución, a la importante figura de la homologación, tema fundamental del presente trabajo.

1.3. Naturaleza jurídica

La naturaleza del derecho del trabajo ha sido muy discutida, con base en el surgimiento de la tesis del derecho social, por la que ésta rama del derecho conjuntamente con el derecho agrario pasaba a ser los elementos de aquella tripartita forma, de la cual el derecho privado y el derecho público eran las otras. Sin embargo al no ser aceptada dicha rama social del derecho, el derecho del trabajo continúa siendo, desde esa concepción como un derecho de naturaleza pública.

⁴ Movimiento obrero y popular guatemalteco en la década de 1920, Pág. 14.



1.4. Principios

Los principios son las líneas directrices o postulados que informan e inspiran directa o indirectamente la doctrina y las normas jurídicas del derecho del trabajo y que sirven de base para promover la promulgación de nuevas normas o para orientar la integración o la interpretación de las existentes para resolver los casos no previstos por estas.

El derecho de trabajo tiene como ingredientes naturales la protección a los sectores económicamente débiles, reconociéndose jurídicamente a la persona del trabajador, a través de las relaciones sociales de producción, que deben guardar una interrelación justa y ecuánime con las fuerzas productivas.

“En tal orden, es necesario advertir que los principios son concretos en la medida en que concuerdan con la naturaleza y con la historia”⁵.

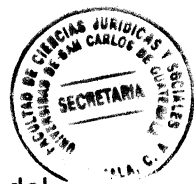
Cuando nos referimos a los principios que inspiran nuestro derecho laboral, es imperioso citar al insigne maestro Mario López Larrave, quien, citando a Podetti, dice: “Son las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso”⁶.

Estos principios cumplen una triple función:

- Informadora: Sirven para fundamentar la promulgación de nuevas normas.

⁵ Valenzuela Oliva, Wilfredo. **Fundamentos generales de derecho del trabajo guatemalteco. bases para su desarrollo.** Pág. 24.

⁶ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo.** Pag. 19.



- Normativa: Sirven como fuente supletoria y son medio para la integración del derecho.
- Interpretativa: Orientan al Juzgador para una mejor aplicación de las normas.
- Es un derecho autónomo

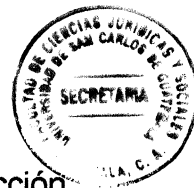
La autonomía del derecho del trabajo, se da por ser una rama autónoma dentro de la ciencia del derecho.

Dentro de las formas de autonomía tenemos la autonomía científica porque tiene un campo específico de estudio lo suficientemente extenso, así como su propio método de estudio, principios, características e instituciones propias.

Autonomía legislativa, al estar contenida en leyes especiales (Código de Trabajo y fundamentalmente en la constitución de 1,945, que es donde tuvo su origen y la Ley de servicio civil).

Autonomía jurisdiccional, la solución de sus conflictos esta sometida a la jurisdicción privativa de trabajo.

“Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica”. (Artículo 103 de la Constitución Política).



“Los conflictos relativos a trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado”. Artículo 283 del Código de Trabajo.

“En caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier índole, deben predominar las primeras”. (Artículo 16 del Código de Trabajo).

Autonomía didáctica, en cuanto a la autonomía didáctica en nuestro medio no representa problema alguno, ya que en las distintas facultades que existen, el derecho del trabajo, tiene su propia metodología y cursos para la enseñanza.

El licenciado Chicas Hernández, citando al tratadista Luigi de Litala, nos dice que: “una disciplina jurídica es autónoma cuando abarca un conjunto de principios y de institutos propios”⁷.

Nos continúa diciendo el licenciado Chicas, citando a Rocco: “Para que una ciencia pueda decirse autónoma es necesario y suficiente que sea bastante extensa que amerite un estudio conveniente y particular; que también contenga doctrina homogénea dominando el concepto general común y distante del concepto general informativo de otra disciplina; que posea un método propio, es decir que adopte procedimientos especiales para los conocimientos de la verdad constitutiva del objeto de la indagación”⁸.

Para concluir podemos decir que la autonomía en su sentido amplio, requiere para su

⁷ Chicas Hernández, Raúl. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Pág. 11.

⁸ **Ibíd.** Pág.11.



existencia los siguientes aspectos:

- Que sea una rama extensa que amerite un estudio particularizado.
- Que posea principios propios.
- Que los institutos propios que posea sean con características muy peculiares.
- Que posean un método propio.

De los antes descrito podemos afirmar con toda certeza que el derecho del trabajo de Guatemala, posee plena autonomía.

1.5. Regulación legal

El Decreto 1,441 y el Decreto 330 son los códigos de trabajo que han regulado nuestro derecho de trabajo durante toda la historia guatemalteca, teniendo muy pocos adelantos legislativos, puesto que únicamente los Artículos 18 y 20 se han ampliado y el Artículo 30 fue modificado en su orden, tratando de dinamizar la evolución legislativa, continuando los demás artículos de la misma forma en que fueron elaborados, concluyendo que los legisladores no se atreven a emitir nuevas leyes de trabajo que vayan acorde con la realidad nacional.

No obstante la realidad social es dinámica, tal como debe ser el derecho, por lo que tarde o temprano, la ley se adapta a los cambios.



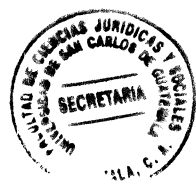
1.6. Origen y desarrollo de la normativa laboral

El Decreto 18-2001, fue publicado con fecha 25 de mayo de dos mil uno, y entró en vigencia el uno de julio de ese mismo año.

El antecedente más significativo del Decreto 18-2001, se encuentra en las disposiciones laborales aprobadas por la Organización Internacional del Trabajo, OIT, y siendo Guatemala, un país que forma parte de dicho organismo, es lógico que esas normativas internacionales, afectaran finalmente la legislación interna, de forma que se realizaran modificaciones al Código de Trabajo, que finalmente se dieron después de tanto tiempo que no se modificaba dicho cuerpo de leyes, de manera profunda.

Otro antecedente del Decreto de mérito se puede encontrar en los acuerdos de paz, puesto que con ellos se comprometía el Estado de Guatemala a legislar a favor de las relaciones empleador-trabajador, y fortalecer el sistema laboral del país en un ambiente de armonía y paz social.

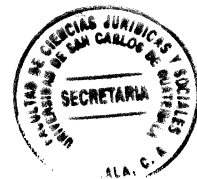
Las relaciones laborales, surgidas entre parte patronal y empleados, producto del contrato de trabajo, siempre conllevan posibles conflictos en la interrelación social que se genera, sobre todo porque ambas partes tienen derecho y ambas obligaciones. La historia, especialmente la guatemalteca, demuestra que esta relación incluso ha llegado a provocar derramamiento de sangre, como aquellos que se produjeron en las décadas de los setenta y ochenta del Siglo XX y que describen con total objetividad, autores



guatemaltecos como Mario López Larrave.

No obstante que esta relación se presente en forma conflictiva, es necesario que por medio de su regulación legal, como el caso del Código de Trabajo, se logre establecer un equilibrio que contribuya a dinamizar los conflictos en general.





CAPÍTULO II

2. La fusión empresarial

La fusión empresarial constituye una estrategia comercial que permite a las entidades económicas sobrevivir en tiempos de crisis financieras y también para cumplir determinados negocios jurídicos que permiten expansiones y desarrollo empresarial en general.

Cuando dos o más entidades comerciales deciden unir esfuerzos sin que una de las dos absorba a la otra, sino que en forma horizontal se conjunten, se produce la fusión empresarial.

La fusión empresarial es un fenómeno comercial que puede tener implicaciones económicas y comerciales, lo mismo que jurídicas, sociales y políticas. Por ello, resulta relevante su estudio desde diferentes puntos técnicos de vista, sin embargo en el presente trabajo esa tarea se restringe o limita a la esfera de lo jurídico.

Desde un punto de vista jurídico, la fusión empresarial representa un medio lícito, además de legal, por medio del cual dos o más entidades comerciales se unen poniendo en común negocios, capital, derechos y obligaciones.

Los efectos jurídicos que produce la fusión empresarial son diversos. Entre estos se



pueden mencionar el desaparecimiento de las personalidades individuales de las dos entidades que se fusionan. Asimismo, produce la mancomunidad de obligaciones y derechos de las partes fusionadas, en el entendido que si existe un deber previo a la fusión, posteriormente a esta, la misma será solidariamente compartida.

No obstante, la fusión empresarial también genera otro tipo de consecuencias entre las que se puede mencionar la modificación o cambio de condiciones de trabajo para algunos trabajadores. La correlación de puestos, consiguientemente con la reingeniería natural que procede a la unión de empresas originando un nuevo orden en el que se prescindirá de algunos cargos y se crearán otros. El traslado de algunas sedes de trabajo, por virtud de lo cual se hará uso de facultades de mando por la parte empleadora, en el sentido de simplemente notificar el cambio.

Todas estas modificaciones (supresión de puestos, reingeniería de cargos, sueldos, o traslados de lugar de trabajo) alteran en cierto sentido las condiciones de trabajo y en algunas ocasiones provocan molestias a los trabajadores.

Quizá lo más relevante es cuando los empleados se ven afectados en cuanto a su derecho de asociación, puesto que si bien están organizados en torno a un empleador, posteriormente este cambia sustancialmente casi como una sustitución patronal.

La fusión en economía es llamada también concentración, y "consiste en la unión de dos o más empresas en una única corporación. En el mundo de los negocios, las fusiones se

llevan a cabo cuando se prefiere suprimir las empresas existentes y crear una nueva entidad jurídica”⁹.

“La fusión de las sociedades mercantiles, es el acto jurídico económico, mediante el cual se formaliza la reunión de capitales y esfuerzos personales, en una entidad económica que sobrevive y otra u otras que desaparecen, o una nueva que surge, como consecuencia de la integración de varios entes jurídicos sociales, que con la fusión concluyen su vida legal y económica al mismo tiempo”¹⁰.

El hecho jurídico-económico de la fusión de sociedades, es una de las formas más eficaces para concentrar riqueza, ello mediante la fusión empresarial.

Joaquín Garrigues define la disolución como: “La transmisión del patrimonio entero de una sociedad a otra, a cambio de acciones que entrega la sociedad que recibe ese patrimonio. En definitiva dice el autor, la fusión se opera por un cambio de acciones, entre sociedad fusionante y sociedad que se fusionó”¹¹.

Una definición elemental sería, la reunión legal, de una o más sociedades a base de la integración, patrimonial de las mismas, para conformar un nuevo ente jurídico en el caso de la integración o una entidad que sobrevive, cuando se trata de una absorción, existiendo en todo caso un denominador común: que en la nueva institución o la que

⁹ Reynoso, Eleuterio. **Fusión empresarial**, Pág. 131.

¹⁰ Elmundo, **La fusión de sociedades**. derecho mercantil, México, 2004, (<http://www.trabajos82/derecho-mercantil-guatemalteco/derecho-mercantil-guatemalteco2.shtml>), junio, 2014.

¹¹ **Ibid.**



sobrevive, siempre estará conformada por los mismos socios, que constituían los entes sociales extinguidos.

2.1. Definición de fusión

Por fusión se entiende: "La unión jurídica de dos o más sociedades mercantiles; es decir, dos o más empresas constituidas jurídicamente como entidades diferentes, deciden unirse para crear una nueva empresa o que una de las existentes crezca"¹².

En el caso de que una de las empresas en cuestión sobreviva se le denominará fusionante y a las empresas que desaparecen se les llamarán fusionadas.

También se da el caso de que todas las empresas involucradas desaparezcan como entidades jurídicas independientes creándose una tercer empresa con una nueva razón social.

La fusión implica el traspaso de bienes, derechos y obligaciones de una o varias empresas, a otra que asume tales bienes, derechos y obligaciones, desapareciendo las primeras para dar lugar al nacimiento o fortalecimiento de otra empresa.

2.2. Origen de la fusión de sociedades

La necesidad de buscar medios de competitividad en el mercado es lo que da origen,

¹² Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 62.



principalmente, a la fusión de empresas; es decir, la competencia que surge en el mercado entre los oferentes de bienes y servicios obliga a los administradores a tomar decisiones sobre estrategias que transformen a sus empresas, con un crecimiento y fortalecimiento sano para lograr ventajas competitivas, por lo cual es considerada como una buena alternativa la fusión.

Las fusiones no ocurren con mucha frecuencia, debido a que la organización corporativa nacional es muy joven: hace sólo siete décadas, las sociedades constituidas no llegaban al medio centenar, de consiguiente hablar de fusión de sociedades en nuestro naciente mercado colectivo de capitales, no tiene la relevancia, que tal sistema de organización, puede tener en los países desarrollados.

Por lo anterior con mucha razón, se afirma, que es la evolución de los pueblos, la que hace posible la agrupación empresarial, lo que se hace con el fin de ampliar el potencial financiero, y así poder incorporarse a los mercados nacionales e internacionales de la producción y distribución de bienes y servicios.

2.3. Objetivos de la fusión de sociedades

Cuando dos o más empresas realizan operaciones en la misma rama o actividad comercial, dentro de un mismo ambiente mercantil y entorno social y realizan operaciones conjuntas, desde un punto de vista financiero se da el fenómeno de duplicidad de actividades.



Por esto a través de los años se ha utilizado la fusión de empresas como una estrategia de crecimiento y optimización de recursos. Esto se hace con base en el concepto de la creación de la sinergia, es decir, el valor de la entidad resultante de la fusión de las empresas es superior al de las empresas que se fusionan si se tomara por separado.

De lo anterior se puede se pueden señalar como objetivos principales de la fusión los siguientes:

- Incrementar los ingresos de las sociedades que se fusionan.
- Disminuir los costos de producción.
- Disminución de los costos de distribución.
- Que los intereses de capitales ajenos se reduzcan.

Que la productividad de la empresa se incremente, redundando esto en un considerable aumento de utilidades, etc.

2.4. Métodos de fusión

El boletín B - 8 de los principios de contabilidad generalmente aceptados del Instituto Mexicano de Contadores Públicos señala que "cuando una compañía adquiera la mayoría de las acciones de otra y se decida que la compañía adquirida debe desaparecer, existen dos métodos para registrar los efectos contables"¹³, estos métodos

¹³ Instituto Mexicano de Contadores Públicos, **De los principios de contabilidad generalmente aceptados**, Boletín B – 8. Pág. 5.



son el vertical y el horizontal, aun cuando en la definición que se señalan anteriormente estos métodos son aplicables a la fusión por absorción, también el método de fusión horizontal es aplicables para la fusión por integración.

“Método de fusión vertical, este se da cuando las empresas fusionadas, es decir las que desaparecerán jurídicamente, forman, actualmente, del proceso de adquisición, producción o distribución de la empresa fusionante, la empresa que permanece jurídicamente. Por ejemplo: La empresa X fabrica zapatos y le compra a la empresa Y las cajas para la venta de su producto, así como contrata a la empresa Z para que transporte su producto al extranjero, si estas tres empresas deciden fusionarse y que la empresa X prevalezca, se estará dando un caso de fusión vertical”¹⁴.

Método de fusión horizontal, este método se da en el caso en que empresas del mismo giro deciden fusionarse, por ejemplo, tres Instituciones de crédito deciden fusionarse y constituir una nueva Institución de crédito, obsérvese que el giro de las tres es el mismo y el giro de la nueva empresa o de la que prevalece sigue siendo el mismo de las empresas iniciales, a diferencia del método de fusión vertical, según el ejemplo señalado, una empresa fabrica zapato, otra cajas de cartón y otra da servicio de transporte, son tres empresas con diferente actividad empresarial.

2.5. Naturaleza jurídica

Doctrinariamente y siguiendo algunos conceptos de especialistas en la materia, se

¹⁴ **Ibíd.**



afirma que la fusión desde el punto de vista normativo, es la unión jurídica de varias organizaciones que se juntan, para que una de ellas en forma legal y unitaria, asuma el liderazgo económico, sustituyendo a una u otras organizaciones.

2.6. Características

Los autores, en materia de derecho mercantil, se introducen en el tema, bajo el criterio de concentración de sociedades o concentración de empresas, teorizando que el contrato de fusión puede celebrarse, con cualquiera que sea el número de sociedades, así como la clase de ente económico organizado.

De lo expuesto se deduce que en la fusión, siempre existe, cuando menos una disolución, pero sin llegar jamás a ser liquidada, que es el acto mediante el cual cada socio recibe su cuota económica proveniente de la liquidación del haber social.

En el campo financiero, estas uniones sólo representan el poder del dinero frente al mundo de los negocios, con cuyo concurso nacen en el área local y mundial, las grandes corporaciones.

En el aspecto sociológico, yo diría que esta clase de uniones, representa una respuesta inequívoca del hacer humano que se desborda, frente a la complejidad del mundo de los negocios y cuyos alcances van más allá de la simple actividad del hombre, que hace su industria y su comercio, en una solitaria entidad social.



En plan de reflexión, yo diría que ésta unión de capitales simboliza la actitud del humano en busca de una vivencia social de altivez, que va desde el hacer individual, hasta el colectivo y de éste hacia un concepto multidimensional, de la capacidad creadora del hombre, queriendo superar su finitud.

2.7. Clases de fusiones

Existen fusiones laborales, las de las asociaciones profesionales; asociaciones criminales que también representan otra forma de fusión, pero la que interesa a la presente investigación es la fusión mercantil.

Existen dos tipos de fusión de empresas mercantiles.

- Por absorción
- Por fusión simple
- Por integración

Fusión por absorción (o incorporación). “Este tipo de fusión se da en el caso en que una de las empresas mercantiles que intervienen absorbe a las otras empresas, es decir desaparecen todas las empresas menos una, la cual asumirá los bienes, derechos y obligaciones de todas las que intervienen en el acto”¹⁵. Por lo tanto una de las empresas se convierte en empresa fusionante y absorbe a las demás empresas denominadas

¹⁵ Peña Batres, Eva Cristina. **La participación del contador público y auditor en la fusión de sociedades**, Pág. 18.



fusionadas.

Fusión por integración(o pura), este tipo de fusión se da cuando dos o más empresas deciden unirse en una sola y jurídicamente estas empresas desaparecen y se crea una empresa nueva que es la que asume los bienes, derechos y obligaciones de las otras empresas.

La fusión, con todo lo expuesto en el presente capítulo, puede comprobarse que es una solución de tipo mercantil, a las dificultades meramente comerciales que le puedan surgir a las entidades económicas en pleno giro de sus actividades lucrativas y que pueda significar a la vez una recomposición del panorama económico en la oferta de bienes y servicios que redunde en beneficio de los consumidores.

En el derecho laboral la experiencia no es igual. Las entidades mercantiles se desarrollan en la contratación trabajadores, quienes encuentran la solución a su demanda laboral. En el caso de las uniones, las fusiones y asociaciones, muchas veces los derechos laborales que les informan a los trabajadores, pueden ser limitados en alguna forma, porque los nuevos cuerpos directivos que quedan con la fusión de empresas, no mirarán a los empleados con los mismos ojos que lo hacían sus empleadores anteriores, sobre todo porque quienes contratarán a partir la fusión traen una nueva filosofía en el manejo de recursos humanos; un nuevo paradigma para la forma en que debe evaluarse el desempeño laboral, que muchas veces contrasta con el que hasta ese momento tenían los antiguos empleados.



CAPÍTULO III

3. La fusión empresarial como afectación a la libre organización sindical

3.1. Definición de sindicato

El derecho sindical es el conjunto de normas jurídicas que regulan la constitución, funcionamiento y las la relaciones de trabajo entre el sindicato y el empleador.

Tomando por base el sujeto, el derecho sindical puede definirse como aquel que considera la primordial facultad de todo individuo integrante de la producción, sea como trabajador o como patrono, para unir sus esfuerzos, intereses y responsabilidad con otros pertenecientes a su mismo grupo profesional o conexo, para defensa y efectividad de sus derechos profesionales. Basándose en la institución jurídica, puede caracterizarse el derecho Sindical como la parte del derecho laboral que comprende el conjunto de normas jurídicas que reconocen la facultad de todo patrono o trabajador para asociarse en defensa de sus intereses profesionales.

Según Navarro, "El conjunto de normas que regulan la organización y atribuciones del sindicato, los deberes y derechos de éste para con los productores, para con los asociados y para con el estado"¹⁶.

¹⁶ Navarro Fallas, Román. **El ejercicio profesional y la responsabilidad penal, civil, administrativa y ético disciplinaria derivada de su ejercicio**, Pág. 12.



El sindicalismo es una ideología que introduce bases fundamentales para la defensa de intereses de los trabajadores asalariados, subordinados y dependientes. El sindicalismo constituye un sistema doctrinal, político e ideológico.

El sindicato es la organización que define lo puramente profesional encuadrando a personas que ejercen una misma actividad; en tanto que el sindicalismo es la doctrina que impulsa a los sindicatos a formular aspiraciones que superen lo estrictamente profesional.

El desenvolvimiento del sindicato moderno se inicia hacia finales del siglo XIX. Sus postulados van desde el sindicalismo moderado hasta el revolucionario.

Sus principios son:

- Autonomía de organización y de gestión sindical. El Estado no puede intervenir en su organización.
- Libertad sindical.
- Independencia sindical. Independencia de ideologías de partido políticos de otras clases.
- Fuero sindical.
- Instrumentos de lucha sindical. Por ejemplo la huelga.



3.2. El derecho a la sindicalización

La aparición o el descubrimiento de una nueva cantera jurídica suscita el afán de independencia precipitada o prematura. Así, se ha pretendido construir la autonomía completa del derecho sindical. Pero constituiría en realidad un mosaico, o colección de retazos, sacados de la extensa enciclopedia jurídica. Tomaría del derecho laboral sus fundamentos; del derecho político habría de extraer la concepción de la libertad sindical, consagrada en las constituciones; del Internacional, las reglas que rigen a las personas jurídicas de tal carácter, como las uniones obreras y patronales internacionales; del penal, el sistema de sanciones; del procesal, el medio o sistema de hacer efectivas las diferencias que surjan y la aplicación de las normas que tengan relación con el mismo, principalmente en el aspecto colectivo; del derecho civil obtendría todo lo relativo a la personalidad jurídica, al modo de constituirse a su reglamentación, al comienzo desenvolvimiento y fin de los sujetos jurídicos; del administrativo, las normas de fiscalización o inspección establecidas por la autoridad y la concepción del órgano estatal, e incluso las teorías sobre su sujeción a las normas de derecho público.

La personalidad del derecho sindical se ahogaría entre la infinidad de prestamistas o adoptantes. Por ello la lógica lleva a integrar el derecho sindical como rama floreciente del derecho laboral, éste sí con plena substantividad y en constante ampliación.

Se mencionan la constitución, cuando admite la libre asociación ; la ley, como base principal; y la costumbre, incluso contra ley, como en las fases heroicas en que, pese a



la prohibición y hasta persecución, el sindicalismo como movimiento sindical sin cierto matiz terrorista y sanguinario-, se abrió paso de hecho, mucho antes de su reconocimiento legislativo. Pero no constituyen fuentes de este derecho ni los contratos colectivos ni los pactos colectivos de condiciones de trabajo, por integrar consecuencias, resultados de la acción y del hecho sindical.

Fernández Molina, citando a De Buen, indica que: “El derecho laboral encaja en los lineamientos del derecho Social, ya que la mayor parte de sus instituciones responden a la idea del derecho Social e intentan lograr la justicia social”¹⁷.

Es de carácter tutelar y proteccionista a los trabajadores. En materia procesal, cabe destacar las diferentes manifestaciones del principio de tutelaridad, así lo encontramos en el impulso de oficio, la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador y en la declaración de confeso.

La Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo son las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

En el Código de Trabajo, encontramos este principio así: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoseles una protección jurídica preferente” (Literal a, del

¹⁷ Fernández Molina, Luis. **derecho laboral guatemalteco**. Pág. 40.



cuarto considerando del Código de trabajo.

“Son nulas ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos o demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”
Artículo 12. “...Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene...”. Artículo 14 del Código de trabajo.

Para los efectos de interpretar el Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social.

Este principio recibe muchas críticas, por el sentido paternalista que se le pretende dar a la legislación. Material y adjetivamente nuestra legislación no ha sido capaz de satisfacer esa tutelaridad, como ejemplo de lo dicho podemos mencionar casos en seguridad e higiene, sobre el trabajo doméstico, etc. En este caso la falta de tutelaridad no se le debe reprochar únicamente al sector privado como parte patronal, sino que el ejemplo mas claro y evidente lo tenemos en el sector del gobierno, donde sin temor a equivocaciones se ha demostrado que es donde no obstante existir leyes que protegen a los trabajadores las mismas resultan inoperantes.



3.3. Clases de sindicatos

Por el fin que persiguen tenemos:

Sindicalismo revolucionario

Plantea la huelga general que desembocara en la revolución social y el sabotaje que tiende a reducir la producción y destrucción de las máquinas. La revolución social debe partir de la fábrica, del taller.

Influyen en la formación del sindicalismo revolucionario los anarquistas: Bakunin, Proudhon. Este clase de sindicato busca la destrucción del Estado y de las demás asociaciones de profesionales, solo debe existir la de los trabajadores. El Estado es el Trabajador, dicen.

Dentro este sindicalismo está el comunista. Que pretende utilizar la fuerza sindical para la implantación de los ideales que propugnan la absorción por parte del Estado de todas las fuerzas de producción. Sus armas son: la acción directa, la huelga general

Sindicalismo reformista, establecen una lucha para el cambio y humanización del trabajo pero sin desconocer la forma de Estado y gobierno, como los anteriores.

Sindicalismo cristiano, tiene origen en la Encíclicas católicas, como La Rerum Novarum,



De Las Cosas Nuevas, de León XIII (15 may 1891), que marca el comienzo del interés de la Iglesia por los problemas sociales contemporáneos.

- Pide la incorporación de los Principios de Caridad y de Igualdad en el trabajo.
- Pide disminuir la jornada laboral,
- La atenuación de la explotación,
- La humanización del trabajo ,

Quadragésima Anno, a los cuarenta años (de la Rerum Novarum) de Pío XI (15 may 1931), ataca el corporativismo fascista.

La Mater et magistra, Madre y Maestra (de todos los pueblos...la Iglesia Universal...) de Juan XXIII (15 may 1961) que critica el capitalismo y el socialismo que no tienen en cuenta al hombre como personaje central del trabajo.

En la misma línea seguirá la encíclica Laborem exercens de Juan Pablo II publicada a los noventa años de la Rerum Novarum un 14 de septiembre de 1981 que critica el denominado capitalismo salvaje.

Sindicalismo de Estado. Es el régimen de asociación profesional de trabajadores, sin excepción, propugnada para evitar maniobras patronales contra los trabajadores, que consiste en el forzoso ingreso de ellos a las filas de la asociación sindical.



Sus caracteres son:

- La sindicalización es obligatoria. Obliga a todos los trabajadores a pertenecer a un sindicato.
- Se expresan en el sindicato único. El sindicato único es la compulsión del Estado a que todo trabajador debe pertenecer a un sindicato. Se dio históricamente en la Italia fascista, en la Alemania nazi.
- Pretenden, en apariencia, alejarse de toda orientación política, para mantenerse en el campo puramente laboral.

Jorge Sorel (fundamentos del derecho político 5ta. Juventud, La Paz 1985) critica el sindicalismo de Estado diciendo que la sindicalización obligatoria es un contrasentido, va contra la libertad de asociación, ya que el sindicato es la es la unión libre de personas que ejercen la misma profesión u oficio, o profesión u oficios conexos, que se constituye con carácter permanente y con el objeto de defender intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales.

La sindicalización obligatoria sigue tres modalidades:

- Cláusula sindical. El patrón contrata solo al trabajador sindicalizado.
- Cláusula antisindical. El trabajador se obliga a renunciar a su sindicato.
- Cláusula de exclusión. El patrón se obliga a despedir al trabajador que hubiese sido expulsado del sindicato.



“En Guatemala, se inicia el sindicalismo con los gremios, producto del proceso de división del trabajo que imperaba para 1913, entre aprendices y maestros, y las distintas actividades económicas que se producían en el país. No obstante, tuvo que esperar hasta 1948 con el surgimiento del Código de trabajo, contenido originalmente en el Decreto 530 del Congreso de la República, el que provoca lógicamente la libertad sindical en Guatemala”¹⁸.

Fines del sindicalismo:

El sindicalismo es la teoría y práctica del movimiento de los trabajadores organizados y legalmente reconocidos, por medio de los sindicatos, federaciones y confederaciones, y que a través de la actividad sindical, tácticas estrategias y procedimientos cumplen con los fines mediatos e inmediatos de dichas asociaciones profesionales.

El sindicalismo busca como fin último la defensa de los intereses económicos del gremio de sus individuos, el mejoramiento material de la vida de sus componentes, su elevación intelectual o moral, la protección contra los infortunios.

Los fines que se ha propuesto el sindicalismo son los siguientes:

- Finalidad suprema: La elevación de la persona humana, representada por el hombre que trabaja.
- El fin inmediato: Es la superación del derecho individual del trabajo dictado por el Estado. Es una finalidad de presente y de naturaleza económica. En el

¹⁸ López Larrave, Mario. **El movimiento sindical en Guatemala durante los años 20**, Pág. 23.

movimiento sindical se busca las mejores condiciones de prestación de los servicios y un régimen de igualdad para los trabajadores a través del contrato colectivo.

Las actividades principales de los sindicatos se encuentran reguladas en el Artículo 214 del Código de Trabajo entre los que se encuentran:

- La negociación colectiva que comprende celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato.
- Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley.
- Velar en todo momento por el bienestar económico social del trabajador y su dignidad personal.
- Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obra social y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros.
- El estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos sociales comunes de los trabajadores y empresarios.
- Todas aquellas actividades que no contradigan sus fines.

Doctrinariamente por su orientación ideológica:

- Sindicato anarquista
- Sindicato marxista



- Sindicato democrata
- Sindicato cristiano

Por su autenticidad:

- Sindicato autentico: Cuando actúa verdaderamente en defensa de los trabajadores, con total autonomía ante el estado y el empleador.
- Sindicato inauténtico: Es aquel que no es representativo de la clase trabajadora.

Por sus integrantes o clase social que representa:

- Puros o unilaterales: Cuando solamente están formados por trabajadores o empleadores.
- Mixtos: cuando sus integrantes son trabajadores o empleadores.

Atendiendo a su estructura:

- Horizontales: Son los que se caracterizan por la homogeneidad de sus componentes, es la reunión de varios obreros de ramas de producción similares, es el sindicato gremial.
- Verticales: Son los que agrupan toda clase de trabajadores, sin tener en cuenta la ocupación o el oficio que desempeñan.

En la organización horizontal para algunos representan la tendencia moderna del sindicalismo por que aglutina a toda la gente que desempeña un mismo oficio y esta regida por contrato de trabajo. Ejemplo: El sindicato de la construcción que puede ser nacional porque abarca a todos los trabajadores del mismo oficio.

La Organización vertical no tiene esa especificación, se compone de toda clase de trabajadores con la sola condición de que tenga contrato de trabajo.

También tomando en cuenta la actuación política hacia fuera de los sindicatos, algunos autores los agrupan así:

- Blancos: Cuando coadyuvan a las instituciones del Estado capitalista, dependiendo ideológicamente del sistema.
- Amarillos: Es una organización creada y dirigida por los patronos en forma encubierta, que no tienen una tendencia ideológica definida, y
- Rojos: Se enmarcan dentro de la política integral del Estado socialista o asumen actitudes de radicalización en defensa de intereses de clase y vanguardia en los países capitalistas. Esta clase de sindicatos está proscrita en nuestro país en forma institucional, de conformidad con el párrafo primero del Artículo 207 del Código de trabajo que establece que los sindicatos y sus directivos como tales no podrán intervenir en política.

Legalmente:



Pueden ser del sector públicos o estatales:

- Sector público: Son aquellos integrados por los trabajadores de los organismos del estado, entidades descentralizadas o autónomas.
- Sector privado: Son los organizados y constituidos por trabajadores que prestan sus servicios personales en empresas de personas particulares.
- Por su naturaleza:

Campeños: Si sus miembros se dedican a actividades agrícolas o ganaderas y el trabajo se desempeña en zonas rurales, pero si la empresa es agro-industrial se consideran urbanos.

Urbanos: Son los constituidos por los trabajadores o personas de oficio independiente cuyas actividades y labores son desempeñadas fuera de las actividades agrícola o ganadera. Es decir si están conformados por trabajadores de la industria en zonas urbanas.

Gremiales: Cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio si se trata de patronos, de una misma actividad económica Artículo 215 del Código de trabajo.

De Empresas: Cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios



que prestan sus servicios en una misma empresa, o en dos o más empresas iguales art. 215 del Código de trabajo.

De industria: Cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria.

Los sindicatos se forman con el fin de defender los derechos económicos y sociales de los trabajadores, es decir de gestionar ante las autoridades judiciales o patronales, luchar por ese equilibrio económico y social frente a los patronos.

3.5. Funciones del departamento administrativo de trabajo

Según el Artículo 219 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala El departamento administrativo de trabajo debe llevar un registro público de sindicatos en el que han de inscribirse éstos, a cuyo efecto la respectiva inscripción debe contener, por lo menos, los siguientes datos:

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

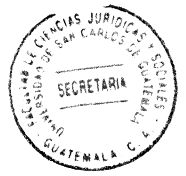


Una vez inscrito el sindicato, el departamento administrativo de trabajo debe enviar a sus personeros transcripción del acuerdo correspondiente y devolverles una copia de cada uno de los documentos presentados, de conformidad con el párrafo 2º. del Artículo 218, debidamente sellada y firmada en sus folios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

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

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





CAPÍTULO IV

4. La libertad de sindicalización en el derecho comparado

4.1 La libre sindicalización

El derecho del trabajo ha dejado de ser un derecho que se elabora siempre en forma consciente y voluntaria, para convertirse en un proceso más bien ordenado y racional, que muchas veces obedece a brotes revolucionarios, que surgen justamente de lo inconsciente e irracional, influyendo en su elaboración aspiraciones, deseos, sentimientos, orientados a la consecución de determinados ideales sociales, económicos y políticos.

El derecho sindical como todo derecho del trabajo en general no es ni puede ser un mero producto de laboratorio. "Su finalidad es la de actuar como un molde formal de un hecho sociológico de gran trascendencia en las sociedades modernas, como lo es el de la agrupación humana solidaria por intereses comunes derivados de la actividad laboral"¹⁹.

4.2. Libertad de sindicalización en el derecho comparado

En este marco cabe preguntarse cuál ha de ser el rol que debe desempeñar el Estado. Este solo cumple de manera acertada su rol de garante de la justicia social en la medida

¹⁹ **Ibid.** Pág. 23.



en que logra estructurar un sistema normativo que asegure el pleno ejercicio de la autonomía colectiva por parte de los interlocutores sociales y su protagonismo la autorregulación del sistema de relaciones industriales, a la vez que ofrece reglas de juego que guardan la debida correspondencia con una múltiple interrelación de elementos extrajurídicos a través de los cuales el movimiento sindical se nutre, se desarrolla y se configura en cada comunidad.

Consecuencia de lo dicho es que el fenómeno sindical presenta una acentuada sensibilidad nacional, lo cual implica que un régimen legal que se elabore para regir ésta particular especie de organizaciones no puede de ninguna manera prescindir de los datos de la experiencia, los usos y costumbres, los valores aceptados o al menos tolerados en las relaciones colectivas de trabajo, así como también los medios de acción que cada grupo considera más adecuado para el logro de sus fines, y a su vez todo esto debe ser considerado en un contexto socioeconómico, político y cultural de cada país. “El sindicalismo argentino, que a partir de 1945 ingresó en el período de su reconocimiento y promoción por parte del Estado y de su afianzamiento como agrupación intermedia, se ha manifestado y desenvuelto a través de formas y modalidades organizativas y dinámicas. Es así que los datos de la realidad laboral y su expresión normativa configuran lo que se ha denominado Modelo Sindical Argentino”²⁰, el cual presenta perfiles propios que singularizan su fisonomía.

“El régimen legal relativo a la creación, funcionamiento y actividades de las asociaciones sindicales de trabajadores, se encuentra enmarcado en la ley que lleva el N° 23.551,

²⁰ **Modelo sindical**, (www.sindicalismo.com) Consultado: Guatemala, abril de 2014.



promulgada por el Poder Ejecutivo en fecha 14 de abril de 1988 y publicada en el Boletín Oficial el día 22 de abril de 1988²¹.

En los Estados Unidos el Departamento del trabajo con su burocracia izquierdista, tiene como tarea la subordinación del movimiento sindical al Estado democrático y es preciso decir que hasta ahora esta tarea ha sido realizada con cierto éxito.

La nacionalización de los ferrocarriles y de los campos petroleros en México no tienen nada que ver por supuesto con el socialismo.

“Es una medida de capitalismo de Estado en un país atrasado, que de este modo trata de defenderse del imperialismo extranjero por un lado y del otro, de su propio proletariado²². La administración de los ferrocarriles, de los campos petroleros, etc., por medio de organizaciones obreras, no tienen nada en común con el control obrero sobre la industria, pues, la esencia de la cuestión en esta administración es que se realiza por medio de la burocracia obrera que es independiente de los obreros, pero que al contrario, depende completamente del Estado burgués.

Esta medida por parte de la clase dirigente persigue el objetivo de disciplinar a la clase obrera, haciéndola más industriosa en el servicio de los intereses comunes del Estado que, en la superficie parecen identificarse con los intereses de la clase obrera. En realidad lo que sucede es otra cosa.

²¹ **ibid**

²² **ibid.**



Toda la tarea de la burguesía consiste en liquidar los sindicatos como órganos de la lucha de clases y sustituirlos por una burocracia sindical que funcione como el órgano de dirección sobre los obreros y a través de la cual ejerce su hegemonía el Estado burgués.

En estas condiciones, la tarea de la vanguardia revolucionaria es dar una lucha por la completa independencia de los sindicatos y por la introducción de un verdadero control obrero sobre la actual burocracia sindical, la que se ha convertido en la administradora de los ferrocarriles, de las empresas petroleras, etc.

“Los acontecimientos de los últimos tiempos (antes de la guerra) han demostrado con especial claridad que el anarquismo, que en lo que respecta a la teoría no es más que el liberalismo llevado a sus últimos extremos, fue en la práctica, una pacífica propaganda ejercida en el seno de la república democrática, cuya protección requería”²³. Si se deja a un lado los actos terroristas individuales, etc., el anarquismo como sistema político y como movimiento de masas, sólo distribuyó material de propaganda bajo la pacífica protección de las leyes. En condiciones de crisis los anarquistas siempre hicieron lo opuesto a lo que pensaban en tiempos de paz.

Esto fue señalado por el mismo Marx, al aludir a la experiencia de la Comuna de París. Y esta característica se repitió en escala infinitamente mayor en las experiencias de la revolución española.

“Los sindicatos democráticos, en el viejo sentido de la palabra, o sea, los organismos en

²³ Ibid.



el seno de los cuales luchaban más o menos libremente diferentes tendencias, no pueden existir actualmente. Del mismo modo que es imposible restablecer el Estado democrático burgués, es imposible asimismo restaurar la vieja democracia obrera. El destino de uno refleja la suerte de la otra. De hecho la independencia de los sindicatos en el sentido de clase, en sus relaciones con respecto al Estado burgués puede ser asegurada en las condiciones actuales, solamente por una dirección completamente revolucionaria, es decir por la dirección de la IV Internacional. Esta dirección, claro está, tiene que ser racional y asegurar a los sindicatos el máximo de democracia concebible en las condiciones concretas presentes. Pero sin la dirección política de la IV Internacional la independencia de los sindicatos es imposible”²⁴.

El obrero no siempre tuvo la protección de los sindicatos para hacer valer sus derechos. A través del tiempo los trabajadores tuvieron que realizar grandes sacrificios y combatir ferozmente con sectores de la sociedad que siempre buscaron el beneficio personal para hacerse más ricos a costa de los que menos tenían. Esos combates comienzan en la temprana edad de los esclavos, sigue por los oficiales, aprendices y vasallos de la Edad Media, continúa con los operarios de las manufacturas y culmina con la Revolución Industrial, de los obreros que trabajan en los modernos establecimientos fabriles.

Debemos tener en cuenta que la acción de los sindicatos ha hecho que las voces de la gente más pobre y desamparada llegue a los oídos del gobierno y de gente muy poderosa. Podemos decir que más de una vez los sindicatos han hecho torcer los brazos más poderosos a favor de los que menos tienen, aunque sabemos muy bien que

²⁴ Trotsky, León. **Los sindicatos en la época del imperialismo**. Pág. 8.



muchos sindicatos no siempre acatan a las peticiones del obrero, y sólo están interesados en el beneficio personal.

Los sindicatos reiteradas veces participan en la vida política de un país, influyendo en varios momentos, ya que ejercen presión para que se promulguen determinadas leyes , o apoyan a algún candidato que defienda los intereses de los trabajadores.

“Antes de comenzar a presentar este trabajo escrito, creemos conveniente realizar una pequeña síntesis del significado de la palabra sindicato, para posteriormente estar ambientado de lo que vamos a desarrollar en esta monografía: podríamos definir al sindicato como una asociación formada para la defensa de intereses económicos, sociales y hasta políticos que tengan en común los trabajadores, y además para protegerlos de posibles abusos injustos que sufran de sus patrones ante los cuales están indefensos o con miedo de oponerse y en consecuencia perder sus empleos”²⁵. En 1909 para intentar la unidad del movimiento obrero, los sindicalistas y los gremios autónomos, constituyeron un nuevo organismo: la Confederación Obrera de la República Argentina (CORA) y en 1915 la disolvieron para plegarse a la FORA.

“En 1915 la FORA se divide en el Noveno Congreso pasando a llamarse FORA IX, el mismo repudió a los anarquistas comunistas, los cuales se concentraron en la FORA V, por que en este congreso (1905) la Federación había adoptado ésta filosofía política”²⁶. En esta etapa lo más importante fue el cambio de la composición de la clase obrera. La

²⁵ **Ibid.** Pág. 9.

²⁶ **Modelo sindical**, (www.sindicalismo.com) Consultado: Guatemala, abril de 2014.



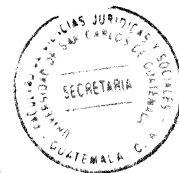
FORA contó con el apoyo de artesanos inmigrantes de Italia y España, que trabajaban en estrecho contacto con sus patrones, y sus filiales fueron de oficio: zapateros, panaderos, carpinteros y albañiles.

“La FORA IX sindicalista y apolítica, que controló el movimiento obrero desde 1915 hasta 1922, fue la central gremial independiente de mayor eficacia en la historia del país. Mientras se recuperaba de los sucesos de 1910 y la división de 1915, creció de 51 filiales a 734 con unos 70.000 afiliados. El número anual de huelgas se quintuplicó, y el número de huelguistas pasó de 12.000 a 300.000. Pero resultó mucho más importante para el trabajador el hecho de que los salarios aumentaron como consecuencia de dicha actividad, además de la prosperidad acarreada por la 1er. Guerra Mundial”²⁷. La década de 1920, se componía primordialmente de trabajadores del transporte, que vivían a lo largo y a lo ancho del país. Este gremio creció rápidamente debido al gran desarrollo de la industria ferroviaria y marítima, para 1920 los trabajadores del transporte representaban más de la mitad de los obreros sindicalizados del país.

Un tercer cambio en la clase obrera fue el desarrollo de un grupo reducido llamado cuellos blancos y empleados públicos. Durante este período se organizaron los bancarios, los periodistas, los trabajadores del telégrafo, los empleados de correo en la Capital Federal, los maestros de Mendoza y los empleados de comercio en Rosario.

Los dirigentes de los gremios ferroviarios y marítimos que representaban a hombres de todo el país y que trabajaban cada vez en situación más impersonal, comenzaron a

²⁷ Ibid.



entender que el Gobierno local ya no podía resolver sus problemas fundamentales.

Las huelgas locales tenían cada vez menos eficacia, y el sindicato local nada podía hacer para evitarla discriminación regional de los salarios, el costo elevado de vida, la especulación y el desempleo.

Estos dirigente sindicales comprendieron que sus problemas eran problemas nacionales, y se dieron cuenta gradualmente de la necesidad de adquirir influencia a nivel nacional.

También la sindicalización de algunos trabajadores de cuello blanco y empleados públicos infundió actitudes nuevas e importantes en el movimiento obrero. Los bancarios, los maestros y los empleados de correo, no eran revolucionarios, querían reformar el sistema capitalista argentino, pero no destruirlo, y por lo tanto buscaban tener influencia dentro del aparato gubernativo.

“El gobierno de Yrigoyen: Con la elección de Yrigoyen en 1916, el Gobierno cambió su actitud hacia el movimiento obrero organizado, los sectores medios conquistaron una influencia decisiva en la dirección del país”²⁸. La política laboral del presidente reflejaba este hecho: comprendió las necesidades y aspiraciones de los obreros porque los consideraba un elemento legítimo de la sociedad, pero dicha comprensión tenía sus límites. Entre 1916 y 1919, el Estado apoyó muchas demandas del movimiento obrero pero, a partir de 1919, a medida que declinaba la prosperidad y se difundía en los sectores medios, el temor de la revolución social, comenzaron a restringirse las

²⁸ **Ibid.**



actividades sindicales.

“Yrigoyen insistía en que el Gobierno debe ser imparcial. Debe actuar, debe poner fin a los privilegios y fueros que puedan desvirtuar el principio básico de la unidad nacional”²⁹. Debe amparar a todas las clases y cuidar los intereses, buscando en le bienestar común la seguridad de cada uno.

También protegió los derechos de sindicalización y de huelga del movimiento obrero y comprometió al Estado en las disputas entre el capital y el trabajo, para asegurar la justicia de ambas partes.

Como resultado de esto las organizaciones sindicales, durante los 3 años de su presidencia, pudieron abarcar nuevas industrias, nuevas zonas geográficas, que hasta la fecha sólo se hallaban parcialmente sindicalizadas, por ejemplo: Los obreros de los frigoríficos de Berisso, los trabajadores textiles y metalúrgicos de Buenos Aires, los azucareros del norte, etc.

Además el Gobierno intervino en la importante huelga marítima de 1916, la huelga ferroviaria de 1917, para proteger los intereses de los obreros, así como los de los patrones y del país en su conjunto.

Si bien varios representantes de la industria y el comercio, solicitaron al presidente la

²⁹ Latapí Sarre, Pablo. **Perspectivas hacia el siglo XXI**, Guatemala, 2000, (<http://www.ensech.edu.mx/antologias/par/4semes.pdf>) junio, 2014. Pág. 34.



intervención de la marina para poner fin a la huelga, el mismo no les respondió, en cambio dijo: “Entiendan señores, que los privilegios han concluido en el país y que de hoy en más, las fuerzas armadas de la Nación, no se moverán sino en defensa del honor o de su integridad”³⁰.

El fracaso de institucionalizar los derechos del movimiento obrero, implicaba que los trabajadores sólo se verían protegidos cuando era presidente un hombre que comprendía la causa, el movimiento obrero lamentaba que el Gobierno no se esforzara por aprobar la legislación laboral protectora de sus intereses por un lado, y por otro no derogó la Ley de Residencia o Ley de Defensa Social.

Los sucesos de la Semana Trágica, del 7 al 14 de Enero d 1919, ejemplificaron tanto el temor oficial como el grado del apoyo gubernativo al movimiento obrero organizado.

“El 2 de diciembre de 1918, la mayoría de los 2500 trabajadores de los talleres metalúrgicos Vasena, en Buenos Aires, fueron a la huelga como protesta frente al despido de varios de sus compañeros, por realizar actividades sindicales. Como no obtuvieron resultado decidieron iniciar otra huelga más prolongada y ampliar sus demandas: a) Exigieron 8 horas de trabajo, b) un aumento en sus salarios del 20% c) la reincorporación de sus compañeros”³¹.

La huelga siguió sin incidentes hasta el 7 de enero de 1919, cuando los huelguistas

³⁰ **Ibid.**

³¹ **Modelo sindical**, (www.sindicalismo.com) Consultado: Guatemala, abril de 2014.



chocaron con los rompehuelgas llamados por la empresa. “La policía intervino para sofocar los conflictos, el resultado, un trabajador muerto y muchos heridos. A medida que continuaba la huelga, otros sindicatos apoyaron a los metalúrgicos y la FORA IX, se hizo cargo de la situación”³².

Cuando los trabajadores intentaron dar sepelio al compañero muerto, se desencadenó otro combate con la policía, que provocó mas muertos y heridos.

“La FORA IX declaró una huelga general y el jefe de policía de Buenos Aires fue reemplazado por el ministro de guerra”³³. El 10 de enero, el conflicto adquirió aspectos más serios. Un grupo de obreros pretendió atacar el Correo Central y la Jefatura de Policía. Organizaciones privadas como la Liga Patriótica y la Asociación del trabajo, representaban ambos a los intereses empresariales conservadores, se unieron a la policía y al ejército para contener las manifestaciones.

Los dirigentes de la FORA IX, decidieron poner fin al conflicto, negando su responsabilidad por estos ataques y presentaron al Gobierno sus exigencias para llegar a un acuerdo. Se reunieron con el presidente y sus funcionarios. Se concedió al gremio las mejoras de salarios y horas de trabajo solicitadas, aunque no liberó a los presos.

El 12 de enero cuando el conflicto parecía solucionado, la policía apoyada por la Liga Patriótica y la Asociación del trabajo, incursionó por los barrios de Buenos Aires,

³² **Ibid.**

³³ **Ibid.**



alegando una conspiración para derrocar al Gobierno. El resultado fue la muerte, lesiones y cárcel para cientos de personas en especial judíos y anarquistas.

“Con estos sucesos los metalúrgicos de Vassenna se negaron a volver al trabajo, hasta que todos los obreros fueran puestos en libertad. Los mismos fueron llamados el 15 de enero, después de una reunión entre una delegación sindical con Yrigoyen y sus funcionarios”³⁴.

La actitud y política laboral de Yrigoyen eran ambivalentes, como reflejo del respaldo que su régimen encontraba en los sectores medios. Sin embargo, sus acciones durante la Semana Trágica y otras crisis similares, por severas e injustas que le parecieran a muchos, no podía ocultar el hecho de que el Estado consideraba al movimiento obrero organizado, como un elemento vital e incomprendido por la sociedad, con derechos a idénticas consideraciones, protección y respeto de acuerdo a la ley.

“Las ideas de muchos socialistas como Justo, Ugarte, Palacio, fueron tan importantes para el desarrollo del nacionalismo en el movimiento obrero, como lo fue la política de cooperación con el Estado que había sido implantada por la FORA IX”³⁵.

Con la elección de Alvear en 1922, y sus ideas más conservadoras, indicaron que el movimiento obrero iba a recibir menos protección del Gobierno que antes.

³⁴ Latapí Sarre, Pablo. **Perspectivas hacia el siglo XXI**, Guatemala, 2000, (<http://www.ensech.edu.mx/antologias/par/4semas.pdf>) junio, 2014. Pág. 34.

³⁵ **Ibid.**



Si bien el movimiento obrero organizado alcanzó cierto apogeo en 1920, se fragmentó después. La FORA IX se disolvió en 1922, siendo reemplazada por la Unión Sindical Argentina (USA).

Los gremios ferroviarios controlados por los socialistas se retiraron de inmediato, y los sindicalistas apoyados por los comunistas, quedaron al frente de la nueva federación.

“Los dirigentes de la USA interpretaban el gremialismo apolítico, a diferencia de la FORA IX, de un modo tal que eliminaba por completo su colaboración con el Gobierno. La USA había calculado mal la naturaleza y la importancia de los cambios ocurridos en la clase obrera, aparte de los trabajadores del transporte se retiraron los municipales en 1924, porque su secretario general Francisco López Leirós y a la vez diputado nacional por el partido socialista, fue expulsado por participar en política”³⁶. También se fueron los gráficos de Buenos Aires por desacuerdos políticos. Los comunistas por no haber podido controlar la USA para afiliarla a la Internacional de Moscú.

La Unión Ferroviaria surgió de la incorporación de la fraternidad (que eran los foguistas y maquinistas) y otros diferentes gremios que representaban a los trabajadores del riel, que no se ocupaban de las locomotoras de todo el país.

Sus dirigentes siguieron la posición de la FORA IX, que era no revolucionaria y apolítica. Reconocieron con claridad que debían hacer sentir su influencia a nivel nacional, para poder actuar dentro de la estructura institucional del país y defender la Constitución de

³⁶ **Ibid.**



1853.

Los dirigentes de estos gremios, influenciados por las ideas de Manuel Ugarte, buscaron unir el nacionalismo para mejorar su situación económica y elaborar sus demandas en términos del interés nacional. Así por ejemplo: en 1928 uno de los ferrocarriles extranjeros pretendió reducir el número de operarios que empleaba en sus talleres para la construcción de vagones, con el pretexto de que no tenían mucho que hacer. Al mismo tiempo la empresa importaba vagones, violando un acuerdo con el gremio en el sentido que los fabricaría en Argentina en la medida de lo posible.

Conquistaron la opinión pública y el Gobierno coincidió ampliamente, reconociendo que, en tal emergencia, la Unión Ferroviaria no estaba inspirada exclusivamente en propósitos corporativos, sino que encaraba una cuestión trascendental³⁷, con un amplio criterio de intereses generales.

Resultó eficaz la unión del nacionalismo para proteger los empleos de los afiliados al gremio, llegaron al país los vagones que se habían encargado en el extranjero, pero la empresa también accedió a construir un mínimo de dos vagones por mes en sus propios talleres.

En 1926 la Unión ferroviaria, la Fraternidad y los trabajadores municipales se unieron para formar la Confederación Obrera Argentina (COA) de orientación socialista. Fue las más importante entre 1926 y 1930 con cerca de 70.000 afiliados.

³⁷ Ibid.



“El 27 de abril de 1930 por disposición del presidente Hipólito Yrigoyen, se estableció la celebración del 1ero. de mayo como Fiesta del trabajo en todo el territorio de la Nación. Para los dirigentes de la época, la fecha había tenido un significado de lucha y protesta”³⁸. El mes de septiembre de 1930 fue un mes importante para el movimiento obrero organizado de la República Argentina, porque tuvo un cambio fundamental de Gobierno, el 5 de Septiembre el General Uriburu derroco a Yrigoyen e inauguró un período de 13 años de gobiernos militares y porque la mayoría de las fracciones sindicales se unieron en una sola confederación.

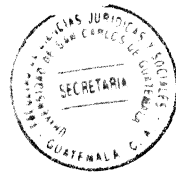
“Pocas semanas mas tarde, el 27 de septiembre, los integrantes de la COA controlada por los socialistas, la USA controlada por los sindicalistas y un grupo de sindicatos autónomos, se formaron para establecer la organización que desde entonces ha dominado al movimiento obrero argentino, la Confederación General del trabajo (CGT)”³⁹.

El acuerdo escrito que unificó a dichos grupos, estableció que la CGT sería gobernada por un congreso nacional anual de delegados nombrados por elección, y por un comité ejecutivo, hasta que pudieran redactarse y aprobarse los estatutos formales, la CGT sería gobernada por un Comité Nacional Sindical provisorio, compuesto por 15 miembros de la COA, 15 de la USA y 10 de los sindicatos autónomos.

La función básica del Comité Nacional Sindical consistió en redactar los estatutos, y en

³⁸ **Ibid.**

³⁹ Trotsky, León. **Los sindicatos en la época del imperialismo.** Pág. 8.



convocar a una asamblea constituyente para dar carácter oficial a la organización.

Para conservar la unidad gremial, los dirigentes de la CGT insistieron en que ésta fuera independiente de todos los partidos políticos y grupos ideológicos.

Muchos dirigentes sindicales mostraron preocupación por las ideas antidemocráticas y antiliberales de Uriburu ya que éste expresó simpatía fascista.

Si bien muchos grupos democráticos en la Argentina aceptaron el nuevo régimen, y la Corte Suprema la había otorgado a la CGT reconocimiento legal, los dirigentes después de entrevistarse con un representante de Uriburu, dieron a publicar una declaración que esbozaba lo que consideraban una postura neutral.

“La Confederación General del trabajo, órgano representativo de las fuerzas obreras sanas del país, está convencida de la obra de renovación administrativa del Gobierno provisional y dispuesta a apoyarla... también está convencida esta confederación de que el Gobierno provisional no mantiene en vigencia la Ley Marcial, sino para asegurar la tranquilidad pública”⁴⁰.

Los dirigentes sindicales se daban cuenta de la importancia de un Gobierno favorable a sus intereses, y a cambio de apoyar a Uriburu deseaban el mismo tipo de relación que habían tenido con Yrigoyen.

⁴⁰ Latapí Sarre, Pablo. **Perspectivas hacia el siglo XXI**, Guatemala, 2000, (<http://www.ensech.edu.mx/antologias/par/4semas.pdf>) junio, 2014. Pág. 34.



Pero el movimiento obrero vio frustradas sus aspiraciones cuando el Gobierno dio a conocer un programa que abrogaba las garantías constitucionales de muchos ciudadanos, y que otorgaba privilegios a otros grupos especiales.

“El general Uriburu denunció la Ley de Salarios Mínimos, dificultó las reuniones sindicales, estableció un sistema de espías en los gremios, aplastó huelgas mediante la acción policial y no se preocupó por hacer cumplir la legislación laboral existente”⁴¹. Los dirigentes de la CGT protestaron con energía la violación de los derechos legales y constitucionales, y subrayaron que deseaban disfrutar de los mismos derechos que todos los ciudadanos. Por ejemplo: de esta injusticia señalaron que el Gobierno había creado una Comisión Nacional de Desempleo, integrado por 10 miembros, la cual contaba con un solo representante de la CGT.

Otra violación del principio legal de igualdad de protección lo constituía la negativa oficial a restringirlas actividades de grupos armados particulares, como la Legión Cívica, que atacaban a obreros, actuaban como rompe huelgas, a veces asesinaban con impunidad.

Para complicar la situación, la gran desocupación y la estabilización de los salarios reales presionaron de modo particular a los dirigentes de la CGT. Los dirigentes sindicales querían saber cómo podía funcionar la CGT, dentro de los límites de su programa apolítico, para modificar la actitud de un régimen hostil y para proteger sus derechos legales.

⁴¹ **Ibid.**

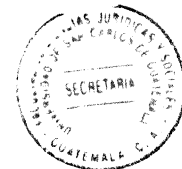


El dilema produjo un serio conflicto dentro de la CGT, porque los sindicalistas de la anterior USA y los socialistas de la ex COA proponían soluciones diferentes a la cuestión. Los sindicalistas propiciaban la continuación de programa de gremialismo apolítico, para concentrarse en problemas económicos específicos. Los socialistas querían abolir el gremialismo apolítico para que la CGT se identificara activamente con los grupos políticos que se oponían a la oligarquía, el fascismo y el Gobierno, defendían lo que consideraban amenazas a un Estado democrático.

La lucha ocurrió dentro del Comité Nacional Sindical provisorio de la CGT, porque los sindicalistas (que habían conseguido controlar la organización) nunca llegaron a convocar a un Congreso Nacional. A medida que se desarrolló la disputa, los socialistas creyeron que la oligarquía y el capital extranjero se habían unido con el fascismo internacional para privar a los trabajadores de sus derechos constitucionales, y que los sindicalistas al conservar su neutralidad política estaban brindando apoyo tácito a la coalición pro fascista y antiobrera.

Hacia fines de 1933, el programa apolítico de los sindicalistas contaba con el apoyo de la mayoría del Comité Nacional Sindical, pero no pudieron conseguir la adhesión de los gremios grandes controlados por los socialistas, tales como los ferroviarios, empleados de comercio, municipales y gráficos.

“La lucha continuó intensificándose hasta el 12 de diciembre de 1935 cuando los dirigentes socialistas de la Unión Ferroviaria, La Fraternidad, la Confederación General



de Empleados de Comercio, la Unidad Tranviaria, la Unión Obrera Municipal y la Asociación de Trabajadores del Estado que representaban una importante mayoría en el movimiento obrero, se constituyeron en un nuevo comité ejecutivo de la CGT⁴².

El nuevo cuerpo explicó que se había hecho cargo de la situación porque el anterior comité ejecutivo había contrariado la voluntad de la mayoría de los afiliados a la CGT. Pocos meses más tarde, convocó a un congreso constituyente que establecía formalmente a la federación bajo la dirección de un Comité Central y un congreso nacional anual.

El triunfo de la rebelión socialista de 1935 se debió a que las ideas de los nuevos dirigentes eran más adecuadas a la situación política de la década del treinta.

El programa de gremialismo apolítico y cooperación con el Gobierno estuvo bien con Yrigoyen y los radicales. Sin embargo, los gobiernos de Uriburu y Justo, que representaban a diferentes grupos de la sociedad, se mostraron hostiles al Sindicalismo.

Los nuevos dirigentes socialistas de la CGT, que creen que los intereses de los trabajadores y del Estado democrático se hallaban amenazados por la alianza del fascismo internacional con los intereses conservadores y antidemocráticos de la Argentina, empezaron un nacionalismo liberal popular.

“En el Congreso Constituyente de la CGT de 1936, sus dirigentes reafirmaron la

⁴² López Larrave, Mario. **El movimiento sindical en Guatemala durante los años 20**, Pág. 23.



independencia absoluta frente a todos los partidos políticos y grupos ideológicos, pero al mismo tiempo señalaron que la CGT intervendrá constantemente en todos los problemas nacionales que afecten a los trabajadores”⁴³.

En forma dramática la CGT hizo públicas las consecuencias de su nuevo nacionalismo liberal al conmemorar el 1º de mayo de 1936, junto a todos los elementos democráticos de las sociedades organizadas. “En el acto hablaron José Doménech por la CGT, Arturo Frondizi por la Unión Cívica Radical, Lisandro de la Torre por el partido Demócrata Progresista y Mario Bravo por el partido Socialista”⁴⁴.

El tema de todos los discursos fue la defensa de la democracia argentina contra la creciente amenaza del fascismo.

Los empleados de comercio expresaron con un lenguaje más directo. EL acto del 1º de mayo, evidenció la independencia política de la CGT, pero sin enajenarla de las fuerzas que respaldaban propuestas concretas y comunes para la defensa de la democracia.

Los dirigentes gremiales, amenazados por las actividades antihuelguistas del Gobierno, exigían el reconocimiento del trabajador como un integrante igual de la sociedad con derechos a respeto y protección plena bajo la ley.

El autor de un artículo publicado en La Fraternidad, sostenía que los Unos eran

⁴³ **Ibid.**

⁴⁴ **Ibid.**



enemigos de la policía o del Estado. Pero subraya que la policía y el Gobierno deben reconocer que las huelgas no se dirigían necesariamente en su contra y también que no eran ideológicas: las huelgas constituían una simple tentativa de obtener beneficios económicos.

Sin embargo, se continuaron sucediendo actos que el movimiento obrero consideraba arbitrarios e inconstitucionales. Como consecuencia de una huelga de albañiles, el Gobierno arrestó y deportó a cinco dirigentes gremiales de acuerdo con lo prescrito en la Ley de Residencia.

Mediante esta ley, los terratenientes querían privar a los trabajadores de su patria.

“En 1937 con el ascenso de Roberto M. de Ortiz a la presidencia, conviniendo que éste parecía simpatizar con las aspiraciones de las clases populares, los sindicalistas decidieron reafirmar la necesidad de cooperación entre el Gobierno y los gremios”⁴⁵.

Pese a estos deseos del presidente, las mismas intenciones del mismo eran anuladas por la oposición existente dentro de su gobierno.

Se ignoraba la legislación laboral existente y seguían siendo fuertes los sentimientos antisindicalistas a nivel oficial.

El nacionalismo liberal surgido del movimiento obrero entre 1935 y 1939, se acentuó

⁴⁵ **Ibid.**



durante los cuatro años siguientes porque se utilizó para nuevos fines. El nacionalismo de la CGT dirigida por los socialistas apareció como precursora para defender tanto los intereses obreros como las instituciones democráticas amenazadas del país, pero después de 1939 los socialistas unidos al nacionalismo para intentar conservar su liderazgo en el movimiento.

“En 1935 los socialistas tuvieron éxito al enfrentar a los sindicalistas por el control de la CGT, pues éstos no habían logrado proteger al trabajador frente a las hostilidades de los gobiernos de Uriburu y Justo, pero de 1935 en adelante no pudieron mejorar los salarios reales que desde 1939 declinaban en pequeñas proporciones. Además muchos obreros no estaban sindicalizados sobre todo los de las industrias”⁴⁶.

Los sindicatos comunistas de reciente organización y los gremios sindicalistas desplazados disputaron a los socialistas la dirección del movimiento obrero.

El aumento de la influencia comunista en el movimiento obrero se relacionaba muy de cerca con el aumento de los sindicatos por industrias, ya que tesoreros y militantes fueron los únicos que organizaron a estos nuevos trabajadores industriales.

En agosto de 1940, la CGT convoca a un acto en el Luna Park para oponerse a la ocupación de Europa por Hitler, así como el reemplazo del enfermo Ortiz por el vicepresidente Castolillo, de tendencia favorable al eje.

⁴⁶ Latapí Sarre, Pablo. **Perspectivas hacia el siglo XXI**, Guatemala, 2000, (<http://www.ensech.edu.mx/antologias/par/4semes.pdf>) junio, 2014. Pág. 34.



“La pugna socialistas - comunistas por el control del movimiento obrero se manifestó otra vez en la reunión del Comité Central de la CGT en octubre de 1942. El Comité expulsó a un dirigente comunista de la construcción por haber escrito un artículo que criticaba a los socialistas, y también censuró el diario comunista La Hora por sus repetidos ataques a la CGT”⁴⁷.

La formulación del nacionalismo liberal no pudo oscurecer las divisiones sectarias tan marcadas dentro del movimiento obrero, y la lucha continua hasta que la CGT se dividió formalmente en dos organizaciones. Pero, en si misma, la división de la CGT entre comunista y socialista no llegó a dividir el movimiento sindical, pues los socialistas lo controlaban con una mayoría apreciable en el Comité Central.

A su vez los socialistas se dividen: en un grupo estaba Doménech con la Unión Ferroviaria, otro Pérez Leiros de los municipales, 3ro Ángel Borlenghi de los empleados de comercio. Esto fue causado por rivalidades personales, y al resentimiento por el predominio de la Unión Ferroviaria en la CGT. La verdadera razón de esta división fue que Doménech quería convertir a la CGT en un partido Laborista o crear un Partido Laborista Independiente, para que cualquiera de ellos asumiera la tarea de unir a los elementos democráticos del país.

“En la huelga de los frigoríficos en Septiembre de 1943, triunfó gracias a Perón, y los obreros firmaron su convenio Colectivo de trabajo. Además Perón recorrió las calles de

⁴⁷ **Ibid.**



Berisso del brazo de Cipriano Reyes dirigente de estos trabajadores”⁴⁸.

El 27 de Octubre de 1943, el Gobierno de facto nombró a Perón Director del Departamento de trabajo y Previsión Social, cargo en apariencia insignificante.

En un mes consiguió aumentar la importancia de su puesto, convirtiéndolo en una secretaria independiente, cuyo titular poseía el rango ministerial.

“Perón si bien no terminó con la intervención de los gremios, cambió los inventores, así por ejemplo en el gremio ferroviario nombró al Coronel Mercante, hijo de maquinista, que tenía simpatía entre los dirigentes y los trabajadores y en Diciembre de 1943 Perón provocó la suspensión del decreto de Asociaciones Profesionales”⁴⁹.

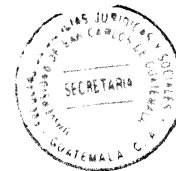
Perón comprendió que los dirigentes gremiales deseaban la ayuda oficial para obtener un nuevo status en la sociedad. En su discurso inaugural como Secretario de trabajo, Perón indica: “...el Estado mantease alejado de la población trabajadora, no regularizaba las actividades sociales como era su deber, solo tomaba contacto... cuando el temor de ver turbado el orden aparente de la calle le obligaba a descender de la torre de marfil”⁵⁰.

Ahora el Gobierno debe fomentar una organización sindical, con una amor profundo a la patria y un respeto absoluto por la ley, y en el camino de la grandeza de la patria a de contar con el fervor y la adhesión de todos los hombres de trabajo que anhele el bien

⁴⁸ **Ibid.**

⁴⁹ **Ibid.**

⁵⁰ **Ibid.**



supremo del país.

Los dirigentes de la CGT quedaron encantados con Perón, estaba indicando un papel para el movimiento obrero, en el que ellos apenas habían soñado.

“Para poder seguir con sus planteos Perón necesitaba obtener más poder y para ello debía escalar más puestos en el Gobierno, así en Febrero de 1944, al renunciar el general Ramírez, el general Farell lo reemplaza y lleva a Perón como vicepresidente en julio”⁵¹. Como Ministro de trabajo, Ministro de Guerra y Vicepresidente era el hombre más poderoso del régimen.

Exigió el cumplimiento de las leyes existentes como lo que establecían vacaciones pagas, la protección contra despidos arbitrarios y la restricción de los monopolios. Hizo aprobar una legislación para crear Tribunales de trabajo en todo el país, colaboró con los empleados de comercio para dar forma a un sistema de jubilaciones y con los ferroviarios mejorar la recaudación de fondos para una clínica, obtener aumentos de salarios y poner fin a la intervención oficial de los gremios.

Perón para conquistar el apoyo político de los trabajadores, rechazó la influencia de los PS y P. Comunista, tratándolos de virus de la peor enfermedad de la masa obrera.

Su política existió en la medida que ganó el apoyo de la mayoría de los trabajadores liberales, si bien algunos liberales se identificaron con el PS y se oponían al Gobierno,

⁵¹ **Ibid.**



pero cuando surgía un problema específico, la CGT seguía la orientación de Perón, y estos dirigentes parecían acercarse a algunos de sus programas.

El apoyo de la CGT a la industria nacional se vio favorecido al crear Perón el Banco de Crédito Industrial, la Secretaría de Industria y Comercio, tarifas protectoras para algunos artículos.

“La CGT tradicional orientada al liberalismo, estuvo de acuerdo con esto. Otro ejemplo del cambio de sus ideas, fue cuando se declaró neutral en cuanto a la política exterior del país. Para fines de 1944 la CGT y muchos de los principales gremios apoyaban a Perón y al Estado. Al mismo tiempo que ganaba simpatía de los sindicalistas y en particular de los liberales en la CGT N1, perón también buscaba también el apoyo de los trabajadores no agremiados del interior que constituían una masa muy importante, ya sea que hayan migrado a Buenos Aires o permanezcan en sus provincias”⁵².

Para lograra su simpatía los ayudó a organizar sindicatos para proteger sus intereses económicos, llegaron a considerarlo como una especie de nuevo Patrón, pero a la vez su jefe sindical, su gobierno y la encarnación de su Nación.

Ángel Perelman, secretario de la Unión Obrera Metalúrgica, fundada en 1943, enunció con claridad éste nacionalismo criollo o antiliberal. Sostenía que los partidos socialistas y comunistas, junto con la CGT habían traicionado los intereses de los trabajadores y del país.

⁵² López Larrave, Mario. **El movimiento sindical en Guatemala durante los años 20**, Pág. 23.



Quería saber por qué la CGT no sindicalizaba a los trabajadores criollos no calificados, que cubrían las vacantes en la nueva industria argentina.

Perelman indicaba que el país requería un partido laboralista y una Federación Obrera auténticamente nacionales, actuando de común acuerdo, debían tratar de incorporar al trabajador criollo, proteger la industria local y destruir el poder de la burguesía liberal, los terratenientes y los capitalistas extranjeros.

Si bien Perón había conquistado el apoyo de la mayoría de las organizaciones obreras hacia fines de 1944, el mismo no resultaba tan absoluto.

“A mediados de 1945 con los preparativos para las elecciones nacionales, provocaron un aflojamiento de las restricciones oficiales sobre las actividades de los gremios y los partidos políticos. Como resultado surgió una considerable oposición sindical. Los socialistas de la CGT N2 (cada vez más aislados) rompieron con los dirigentes de la CGT existente, atacando a Perón y al Gobierno por subvenir el sistema democrático liberal”⁵³.

Por un lado, había una minoría socialista y comunista convencida de que sus partidos debían representar los intereses políticos del trabajador y que criticaban a Perón por su fascismo. A partir de 1945 se los llamó a éstos liberales. “Por el otro había una gran mayoría de sindicalistas y socialistas que otorgaban su lealtad primaria al movimiento obrero, que creían que los obreros necesitaban un partido político, nuevo e

⁵³ Ibid.



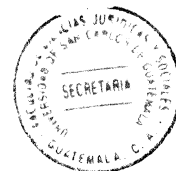
independiente para representar sus intereses, y que apoyaban a Perón. A éstos se los llamó laboristas. Los gremios liberales que se oponían a Perón eran: La Fraternidad, Los Obreros de Calzado, Los Textiles, una fracción de los Empleados de Comercio, y una fracción de la Unidad Tranviaria. Se nuclearon a mediados de 1945 para protestar contra la política oficial, las restricciones impuestas por el Gobierno al derecho de huelga, la intervención de los gremios, municipal y metalúrgicos, etc”⁵⁴.

A mediados de 1945, inseguro de la magnitud de la oposición sindical al Gobierno, intentó captarlas haciendo lugar a algunas de sus demandas: el 9 de junio fueron puestos en libertad los presos políticos de orientación democrática. El 7 de julio Farell anunció que en un futuro próximo se realizarían comicios presidenciales. El 6 de agosto el régimen levantó el estado de sitio que venía de 1941.

A pesar de estos esfuerzos, Perón no pudo satisfacer a sus críticos sindicales liberales, y decidió poner fin a la misma sin reparar en los métodos.

Frente a la oposición activa de los liberales y a la actitud expectante de muchos laboristas hacía el resultado final de la pugna, Perón se dispuso a asegurar su control sobre el movimiento obrero. A fines de febrero, forzó un cambio de dirigentes en la CGT reemplazando al secretario Alcides Montiel por él más seguro Silverio Pontieri, pocos días después reimplantó el estado de sitio. El 2 de Octubre se dictó un nuevo decreto de asociaciones profesionales, que autorizaba únicamente a los gremios con personería

⁵⁴ Latapí Sarre, Pablo. **Perspectivas hacia el siglo XXI**, Guatemala, 2000, (<http://www.ensech.edu.mx/antologias/par/4semes.pdf>) junio, 2014. Pág. 34.



gremial, a negociar con el estado y la patronal.

Mientras Perón pretendía consolidar su poderío gremial se volvió más intensa la lucha, con el resto de la oposición. El 9 de Octubre la guarnición de Campo de Mayo se levanta y con el general Avalos al frente obliga a Perón a renunciar a sus cargos.

Esto confundió tanto a las fuerzas favorables a Perón como a los opositores, sobre todo cuando el 10 de Octubre se permitió que Perón hablara a los trabajadores, ocasión en que este les recordó que había dejado firmado un decreto de aumento de salarios, y que esperaba haría efectivo el nuevo Gobierno.

Una vez alejado Perón del cargo, los empresarios se negaron a pagar el feriado del 12 de octubre.

“La mayoría de los sindicalistas se unieron y se organizaron para su propia defensa. Se reunió una comisión de 5 laboristas formada por: el secretario general de la CGT Pontieri, A. Borlengui, A. Montiel, Luis Gay y N. Álvarez para decidir la mejor manera de conservar las conquistas logradas en los 2 últimos años. Los citados visitaron a Perón, el cual de acuerdo con Gay, no los ayudó mucho porque tenía miedo y no sabía que rumbo tomar”⁵⁵.

El 14 de Octubre la CGT declara la huelga, y el día siguiente Cipriano Reyes, jefe de gremio de la carne (muy poderoso), exigió que la misma fuera llevada a cabo de

⁵⁵ Ibid.



inmediato.

El 16 de octubre sesionó el Comité Central de CGT. Los representantes de los gráficos y ferroviarios se negaron a la huelga, porque el general Avalos controlaba efectivamente el país, y había dado al movimiento obrero garantías de que se respetarían las conquistas de los 2 años anteriores. Los representantes de los gremios Industriales si querían la huelga porque no confiaban en el general Avalos. Ganó la huelga.

“El 17 de Octubre, Eva Duarte, amiga de Perón, Cipriano Reyes, Coronel Domingo Marcante, Hilario Salvo, Luis Gay, Ángel Perelman y otros recorrieron la ciudad y sus alrededores incitando a los trabajadores, cualquiera fuese su ideología, a reunirse en la Plaza de Mayo antes de la huelga general”⁵⁶.

Respondieron una multitud de unas 100.000 personas. Por la tarde una comisión laborista entrevistó a Ferrell, consiguió que pusieran en libertad a Perón, y se le permitiera hablar de los balcones de la Casa Rosada. Al hacer esto la multitud quedó convencida que había vuelto a su puesto en el poder, y que se protegerían todas sus conquistas.

El 17 de Octubre fue importante porque los obreros fueron consistentes de su propio poder político. También permitió a Perón consolidar y reafirmar el control sobre sus partidarios militares y sindicales.

⁵⁶ **Ibid.**



Los militares enfrentados con la alternativa entre al guerra civil o Perón y su programa social y económico eligieron a este último.

Los dirigentes laboristas de la CGT, enfrentados con la alternativa de los métodos a veces no democráticos de Perón, junto a su programa social y económico, también eligieron a Perón.

Los sucesos del 17 de Octubre de 1945 consolidaron la nueva distribución de fuerzas en la estructura del poder sindical. Los dirigentes laboristas se unieron a los trabajadores antiliberales, para controlar en forma casi absoluta el movimiento obrero: y los liberales, que no participaron en las manifestaciones quedaron con un pequeño grupo de simpatizantes pero sin ninguna influencia.

Finalmente, el 17 de Octubre fue importante porque consagró el título de descamisados, a las masas que apoyaron a Perón. El término había sido empleado por las clases altas para indicar su repugnancia por las masas, pero después de esta fecha, estas aceptaron de buen grado la denominación para indicar de buen grado su orgullo de trabajador pobre pero esforzado, representantes de la Nueva Nación.

Poco después del 17 de Octubre, los dirigentes laboristas de la CGT, conociendo el triunfo del Partido Laborista Británico, fundaron el Partido Laborista Argentino. Eligieron a Luis Gay y Cipriano reyes como presidente y vicepresidente de la agrupación.



Ambos se habían ganado el respeto de los sectores laboristas y antiliberales del movimiento, habían apoyado a Perón desde el comienzo. Además Gay había abogado durante años por la formación de este tipo de partido laborista independiente y no sectario.

“El 15 de enero de 1946, el Partido Laborista designó libremente a Perón como su candidato, para las elecciones de Febrero, en razón que había hecho más por el movimiento obrero, que cualquier otra persona”⁵⁷.

En la campaña política Perón fue beneficiado principalmente por la poca fuerza y unidad de la oposición. La misma pretendía desacreditarlo, llamándolo fascista. Pero él vinculó hábilmente esta oposición con los elementos europeizantes y conservadores de la argentina, así buscó socavar cualquier influencia que pudieran haber obtenido aun en los trabajadores.

En Noviembre de 1945, los socialistas y comunistas, junto con sus partidarios de los gremios, se habían unido a los radicales y ciertos conservadores, para construir la Unión Democrática Antiperonista.

Perón solo tubo que eludir este hecho para convencer a muchos trabajadores de que los partidos obreros tradicionales se encontraban aliados con elementos reaccionarios tratando de derrocar al régimen de la revolución social. Los dirigentes laboristas de la CGT criticaban a ambos partidos por apoyar a la oligarquía.

⁵⁷ **Ibid.**



“El principio de la campaña se centró en el decreto N°. 33.302 del 20 de Diciembre de 1945, que disponía de aumentos de sueldos para la mayoría de los trabajadores y un mes adicional de sueldo como aguinaldo”⁵⁸.

Los empresarios reaccionaron con rapidez y en forma decisiva ante la situación. La Unión Industrial Argentina, declaró que el aguinaldo era inconstitucional y que financieramente era imposible para los empresarios. Los mismos para hacer sentir con más fuerza sus protestas, cerraron sus talleres y fábricas por tres días.

De inmediato la CGT cursó una nota al presidente Ferrell expresando que por ningún concepto los trabajadores permitirían que se violará el decreto.

En el momento crítico de esta polémica, la Corte Suprema declaró la inconstitucionalidad del decreto que autoriza al secretario de trabajo a designar delegados provisionales y territoriales, con facultad de aplicar multas a quienes no cumplieran la Legislación laboral.

Buena parte de los gremialistas temía el severo deterioro de la conquista de los últimos años, si los empleadores podían desobedecer ahora con impunidad los Decretos de la Secretaría de trabajo.

Mucha gente pensaba que la única forma de proteger sus intereses era elegir a Perón como presidente.

⁵⁸ **Ibid.**



Una vez en la presidencia Perón dejó ver su verdadera personalidad omnipotente y de dictador. Cuando no pudo controlar a los gremios laboristas, los desacreditó como antes había hecho con los liberales, y a reemplazarlos por antiliberales adictos a su persona, cuyo nacionalismo criollo coincidía con sus propias ideas.

A pesar de esto, Perón prosiguió la revolución social y económica que había iniciado dos años antes, para consolidar la lealtad de los trabajadores. Esta revolución que atraía por igual a laboristas y antiliberales, mejoró en verdad durante este período los salarios totales y la posición de los obreros, pero también los hizo depender económicamente del Estado y de Perón.

"Por primera vez en el país, los obreros o sus asesores ocuparon ciertas carteras importantes. Ángel Borlenghi, secretario general de los Empleados de Comercio, se convirtió en Ministro de Interior, Juan A. Bramuglia, ex abogado de la Unión Ferroviaria, fue Ministro de Relaciones Exteriores, José M. Freire, ex dirigente de los trabajadores del vidrio, se desempeñó como secretario de los trabajadores y luego alcanzó rango ministerial"⁵⁹.

Mientras Perón llevaba a cabo su revolución, destruía la vez al poder de los dirigentes sindicales democráticos y las organizaciones gremiales autónomas, ya que eran independientes de su persona y del Gobierno (lo cual le causaba temor), y ofrecían un gran obstáculo para su control sobre el movimiento obrero. Su destrucción la llevaba a cabo a través de su demagogia, haciendo ver que cada problema era una cuestión de

⁵⁹ **Ibid.**



lealtad nacional. En casos concretos, asociaba a los dirigentes democráticos con fines foráneos consideraba a las huelgas desautorizadas, como actos de traición.

El nuevo partido laborista, fue le primer objetivo de Perón. Si bien sus dirigentes lo apoyaban, pero pretendía conservar su independencia e insistía en un Gobierno democrático para el país.

En mayo de 1946 anunció que disolvería coalición electoral para reemplazarla por el partido Único de la Revolución Nacional.

Los laboristas entendieron que permitiría la existencia de ningún partido obrero independiente. Gay renunció, y solo quedó en oposición a Perón Cipriano reyes, que fue elegido presidente del partido.

“El 4 de julio de 1947, se intentó asignar a Cipriano Reyes, y el 30 de enero de 1948, el Gobierno retiró la personería jurídica al partido, impidiendo su participación en los comicios de marzo. Los pocos dirigentes que quedaron no tardaron en ser arrestados o exiliados”⁶⁰.

El 24 de Septiembre de 1948, el presidente anunció que se había perpetrado un atentado contra su persona. Acusó a Cipriano Reyes y a otros dirigente laboristas, los cuales fueron arrestados (los que no pudieron exiliarse), a reyes se lo encarceló sin ordenarse su procesamiento y permaneció allí hasta la caída de Perón.

⁶⁰ **Ibid.**



El resultado fue que a fines de 1948, desaparecía la única organización política que quedaba en el campo sindical.

Al mismo tiempo Perón trató de establecer su control absoluto sobre la CGT.

“En Noviembre de 1946, Luis Gay, volvió a derrotar al candidato apoyado por Perón (Ángel Borlenghi) en una elección, esta vez la de secretario general de la CGT. Gay preocupaba al primer mandatario porque era un nacionalista liberal, popular entre los obreros, incorruptible e Independiente. Era presidente de la Caja Nacional de Ahorro Postal, vicepresidente de la empresa mixta Telefónica Argentina y secretario general de la CGT, pero solo percibía sueldo por su primer trabajo. Había llegado a carecer de intereses personales y repudiar la ambición”⁶¹.

Como nuevo secretario general habló con Perón para decirle que la confederación debía ser independiente del Gobierno, y que sus esfuerzos se dedicarían a tal fin.

Esto molestó bastante a la presidente, así que tenía que buscar la forma de destruirlo, ya que era muy difícil atacar su popularidad e integridad.

La ocasión se presentó cuando gremialistas norteamericanos visitaron la Argentina, los cuales fueron agasajados en la CGT.

Poco después, esa misma noche, se reunió el Comité Ejecutivo de la CGT a solicitud de

⁶¹ **Ibid.**



Perón, y destituyó a Gay de su cargo por colaborar con los críticos extranjeros del régimen. Deseaba hacer creer a los trabajadores que era apoyado por los norteamericanos, que habían venido a su país y a los trabajadores al imperialismo yanqui, en consecuencia tuvo que ser reemplazado.

En su informe los gremialistas norteamericanos dijeron lo siguiente: "...que si bien el Estado había adoptado muy pocas acciones para suprimir las libertades públicas, una atmósfera de temor perturbaba el ejercicio de las mismas, aprovechando la situación económica favorable del país, la cual había permitido establecer reformas sociales y económicas reclamadas desde mucho tiempo atrás, las cuales las empleaba con propósitos políticos. Los grupos pequeños e independientes de sindicatos opositores, la CGT, no tenía, libertad para elegir sus propias autoridades, para participar en convenios colectivos privados con la patronal, o para administrar sus asuntos internos"⁶².

Aurelio Fernández, fiel protagonista que sustituyó a Gay, desarrolló una activa campaña para terminar con los últimos vestigios de independencia en la CGT. Pretendiendo aparecer tan fervoroso y desinteresado como su antecesor, se negó a percibir sueldo por este último cargo.

"Mayores consecuencias tubo otras de sus medidas: amplió la información del periódico de la CGT, aumentó su circulación de 10.000 ejemplares a 45.000 y lo convirtió en una hoja de propaganda oficial, disminuyendo el contenido de gremial y aumentando su

⁶² **Ibid.**



contenido político”⁶³.

El primero de marzo de 1947 apareció el primer retrato a toda página de Perón y Evita. Hernández había servido bien a su poderoso mentor, para fines de 1947, Perón había obtenido el control de la CGT y destruido su independencia. Pero hasta el leal Fernández tenía sus días contados como dirigente de la CGT a causa de una deferencia de opinión con Eva, fue reemplazado al poco tiempo por José Espejo. Su principal antecedente para el cargo consistía en haber sido portero del edificio donde Eva y Perón ocuparon en 1944. cumplía ordenes y no molestaba al presidente y su esposa.

El tercer blanco de Perón fueron los gremios individuales. Esta fue su tarea más difícil, existían tantos sindicatos en el país que no era posible una campaña centralizada o uniforme. Su técnica para controlarlos varió con cada organización. La continua revolución social y económica ganó adherentes, pero no consiguió la obediencia absoluta. En consecuencia Perón sobornó a algunos dirigentes gremiales, ofreció puestos oficiales a otros, intimidó a algunos más y encarceló o exilió a unos pocos, también denegó personería gremial a ciertos sindicatos recalcitrantes, como los textiles y los obreros de calzado.

Entre otros un ejemplo de lo anterior los vemos a través de los gráficos. En 1947 van a elecciones, si bien los comicios fueron técnicamente libres, no así las campañas que recibieron dinero del Gobierno para el candidato peronista, que ganó. Pese a esto los gráficos conservaron su independencia, y “Perón recurrió una vez más a la intervención.

⁶³ **Ibid.**



En febrero de 1949 fueron a la huelga por un aumento de salarios, el movimiento fue declarado ilegal y el gremio fue intervenido CGT. Para justificar la medida, las nuevas autoridades dijeron, que lo hacían para argentinizar la organización del sindicato contaminado por influencias extrañas a la Patria⁶⁴.

También para destruir la independencia de los sindicatos limitó el derecho de huelga; para explicar esto dijo que constituían actos de traición y que quiénes lo dirigían eran traidores de la patria.

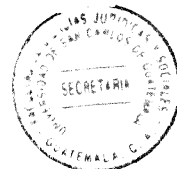
Entre los derechos de los trabajadores anunciados el 24 de febrero de 1947 y luego incorporados a la constitución, Perón no incluyó el de huelga. Sostenía que ya no eran necesarias en la Argentina, porque el Estado protegía los intereses de los trabajadores.

Además tal opción podía desbaratar la economía y perjudicar el interés nacional. Quien declaraba una huelga no autorizada era atacado como un comunista o un socialista que cooperaba con los intereses foráneos.

“En noviembre de 1949 los obreros azucareros de Tucumán fueron a la huelga, en demanda de aumento salarial, sin contar con la autorización oficial. Se la declaró ilegal y sus dirigentes fueron arrestados, pero la única forma de que el Gobierno pudo resolver el problema fue concediendo un aumento del 60%”⁶⁵. La huelga ferroviaria de fines de 1950 y principios de 1951, se manejaron de la misma manera, los trabajadores exigían

⁶⁴ **Ibid.**

⁶⁵ **Ibid.**



aumento de salarios y dirigentes sindicales más capaces, Perón los atacó como traidores al servicio de intereses foráneos.

A principios de 1951, la CGT cursó nota a todos los sindicatos solicitando la designación de 4 delegados, para coordinar los esfuerzos obreros en pro de reelección de Perón. La Fraternidad se negó a esto, señalando que sus estatutos le prohibían todo tipo de participación política. Después de una serie de notas y críticas violentas procedentes de la CGT y Eva Perón. La Fraternidad resultó intervenida porque no consulta ni refleja el pensamiento y la voluntad legítima de los trabajadores de riel. Este acto puso fin repentino a la independencia de la última organización gremial libre de la Argentina.

Durante los 6 años de su primera presidencia, Perón destruyó el Partido Laborista y dominó la CGT los sindicatos individuales en el movimiento obrero. Entre 1946 y 1951 la cantidad de reuniones sindicales por año, realizadas en las zonas de Buenos Aires, bajo de 759.497 a 169.676 lo cual refleja la creciente inutilidad de esas expresiones de democracia gremial. Hacia 1951 no había sindicatos independientes de Gobierno, y en todos los casos sus dirigentes eran antiliberales cuya lealtad primaria se brindaba a Perón.

La destrucción de los liberales y los laboristas creó un vacío a nivel dirigente en el movimiento obrero que se expandía.



4.3. Libertad sindical y fusión empresarial

En el contenido de todo lo expuesto, se puede evidenciar la libertad sindical y especialmente la lucha que se ha desarrollado tanto en Guatemala como en el derecho comparado, para lograrla. Inmerso en ese tema, la fusión empresarial ciertamente garantiza algunos derechos económicos para el desarrollo de la libre empresa en Guatemala, sin embargo también puede prestarse a estrategias patronales para causar división entre los trabajadores y deshacer así las intenciones de organización sindical que pudieran existir en el seno de una entidad mercantil previo a una fusión con otra.

No obstante lo ya mencionado, la fusión empresarial atenta contra la organización sindical, al alterar las condiciones de trabajo con una forma de sustitución patronal y violenta los derechos sociales de los trabajadores.

Es posible con todo lo expuesto, determinar el grado de incidencia negativa de la fusión empresarial en los derechos asociativos de los trabajadores y estudiar las formas en que el Estado de Guatemala debe garantizar la lucha por el irrestricto respeto a tales derechos.

Como se afirmó en el apartado correspondiente de este trabajo de investigación, el Estado de Guatemala, debe supervisar detalladamente los principales aspectos de cualquier fusión empresarial, especialmente por medio de la Inspección General de Trabajo y en lo que corresponde a los derechos laborales de los empleados, de manera que estos no se vean afectados ante la alteración de las condiciones de la nueva figura

empresarial en los derechos asociativos de los trabajadores y estudiar las formas en que el Estado de Guatemala debe garantizar la lucha por el irrestricto respeto a tales derechos.

Como se afirmó en el apartado correspondiente de este trabajo de investigación, el Estado de Guatemala, debe supervisar detalladamente los principales aspectos de cualquier fusión empresarial, especialmente por medio de la Inspección General de Trabajo y en lo que corresponde a los derechos laborales de los empleados, de manera que estos no se vean afectados ante la alteración de las condiciones de la nueva figura empleadora.

Por tal virtud, se deben establecer convenciones entre empresarios y empleados, particularmente con representantes sindicales de manera que se pueda profundizar en el tema de la fusión empresarial y las consecuencias que puede generar la misma en cuanto a los derechos asociativos de los trabajadores.

Para ello, las organizaciones sindicales de Guatemala, deben mantener una constante vigilancia de sus derechos en coordinación directa con organismos estatales nacionales e internacionales para garantizar que sus derechos serán afectados ante la posible fusión de empresas que pudiera alterar las condiciones de la nueva figura empleadora.

Es necesario, el contribuir con el fortalecimiento de la organización de los trabajadores guatemaltecos, con el fin de aportar en la búsqueda del respeto a este derecho que asiste a cualquier operario, empleado o trabajador.



La fusión empresarial ciertamente garantiza algunos derechos económicos para el desarrollo de la libre empresa en Guatemala, sin embargo también puede prestarse a estrategias patronales para causar división entre los trabajadores y deshacer así las intenciones de organización sindical que pudieran existir en el seno de una entidad mercantil previo a una fusión con otra.

Lo anterior se afirma sobre la base de la tutela de los derechos laborales y la garantía de los derechos sindicales.

Por ello, la fusión empresarial atenta contra la organización sindical, al alterar las condiciones de trabajo con una forma de sustitución patronal y violenta los derechos sociales de los trabajadores.

Es procedente entonces afirmar que el grado de incidencia negativa de la fusión empresarial en los derechos asociativos de los trabajadores se mide sobre la base de la libertad que queda al arbitrio patronal para tomar una determinación en dicho sentido, en cualquier momento.





CONCLUSIONES

1. La fusión en economía es llamada también concentración, y consiste en la unión de dos o más empresas en una única corporación. En el mundo de los negocios, las fusiones se llevan a cabo cuando se prefiere suprimir las empresas existentes y crear una nueva entidad jurídica.
2. Las fusiones suelen realizarse para evitar la quiebra de una compañía, reducir la competencia (aumentando la concentración del mercado) o para facilitar la diversificación de la producción. En casi todos los países existen leyes que condicionan las fusiones, regulan el grado de competencia entre las empresas y evitan la aparición de monopolios.
3. La fusión empresarial provoca modificaciones en las condiciones de trabajo y produce efectos jurídicos que repercuten en las relaciones laborales entabladas originalmente con determinada parte empleadora, puesto que esta se ve alterada en su composición inicial y se genera una especie de sustitución patronal que en la mayoría de casos no es notificada previamente al trabajador



4. La fusión empresarial presenta la problemática de una serie de alteraciones en las relaciones de trabajo que ponen en riesgo los derechos de los trabajadores, especialmente aquellos que han sido adquiridos previamente a la fusión, comprobables desde un punto de vista comercial, sin embargo en materia jurídica y especialmente la laboral, provoca.

5. La fusión empresarial afecta al derecho laboral de asociación, puesto que los trabajadores pueden estar organizados en torno a una figura empleadora que al fusionarse con otra entidad económica cambia sustancialmente sin que esto sea notificado al trabajador y las condiciones de la organización laboral se verán afectadas de una u otra forma ante tal situación.



RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Estado de Guatemala, por medio del Congreso de la República, establezca mecanismos legales de control para limitar o eliminar los efectos negativos de la fusión empresarial en el derecho laboral guatemalteco, especialmente en lo relativo a los derechos sociales de los trabajadores.
2. Es deber del Estado de Guatemala así mismo denunciar ante las organizaciones internacionales en materia laboral de que la fusión empresarial violenta el derecho a la libre sindicalización del derecho laboral en el sentido de llevar a cabo una estrategia de sustitución patronal, que afecta la organización de los trabajadores.
3. El Estado de Guatemala, por medio de la Inspección General de Trabajo, debe supervisar detalladamente los principales aspectos de cualquier fusión empresarial especialmente en lo tocante a los derechos laborales de los empleados, de manera que estos no se vean afectados ante la alteración de las condiciones de la nueva figura empleadora.



4. Que las organizaciones sindicales de Guatemala, mantengan una constante vigilancia de sus derechos en coordinación directa con organismos estatales nacionales e internacionales para garantizar que sus derechos serán afectados ante la posible fusión de empresas que pudiera alterar las condiciones de la nueva figura empleadora.

5. Es necesario que el Estado de Guatemala establezca foros y convenciones entre empresarios y empleados, especialmente con representantes sindicales de manera que se pueda profundizar en el tema de la fusión empresarial y las consecuencias que puede generar la misma en cuanto a los derechos asociativos de los trabajadores.



BIBLIOGRAFÍA

BALTASAR CAVAZOS, Jorge. **Instancias laborales**. 4ª ed. México, D.F.: Ed. Trillas, S.A., 1988.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 8ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1993.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. 5ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. El Gráfico, 1971.

CALDERA, Rafael. **La justicia social internacional**. 5ª ed. La Habana, Cuba: Ed. BS, 1973.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. 4ª ed. Guatemala: Ed. Imprenta Gráfica P & L, 1998.

DEL BUEN, Nestor. **El derecho procesal del trabajo**. 4ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1978.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 5ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1985.

DRUCKER, Peter. **La sociedad precapitalista**. 3ª ed. Lima, Perú: Ed. Sudamericana, 1993.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 3ª ed. Guatemala.: Ed. A & E, 1999.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho procesal laboral**. 5ª ed. Guatemala: Ed. Universitaria, 1978.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Historia del sindicalismo en Guatemala**. 2ª ed. Guatemala: Ed. Universitaria, 1978.



PORRAS LÓPEZ, Armando. **Derecho procesal del trabajo**. 4ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1973.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho procesal del trabajo**. 3ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1973.

Legislación:

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

Convenio 87. Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicalización. Organización Internacional del Trabajo, OIT, 1948.

Convenio 98. Derecho de Sindicalización y Negociación Colectiva. Organización Internacional del Trabajo, OIT, 1949.

Convenio 154. Negociación colectiva. Organización Internacional del Trabajo, OIT, 1948.

Convenio 87. Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicalización. Organización Internacional del Trabajo, OIT, 1948.

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1963.

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