

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



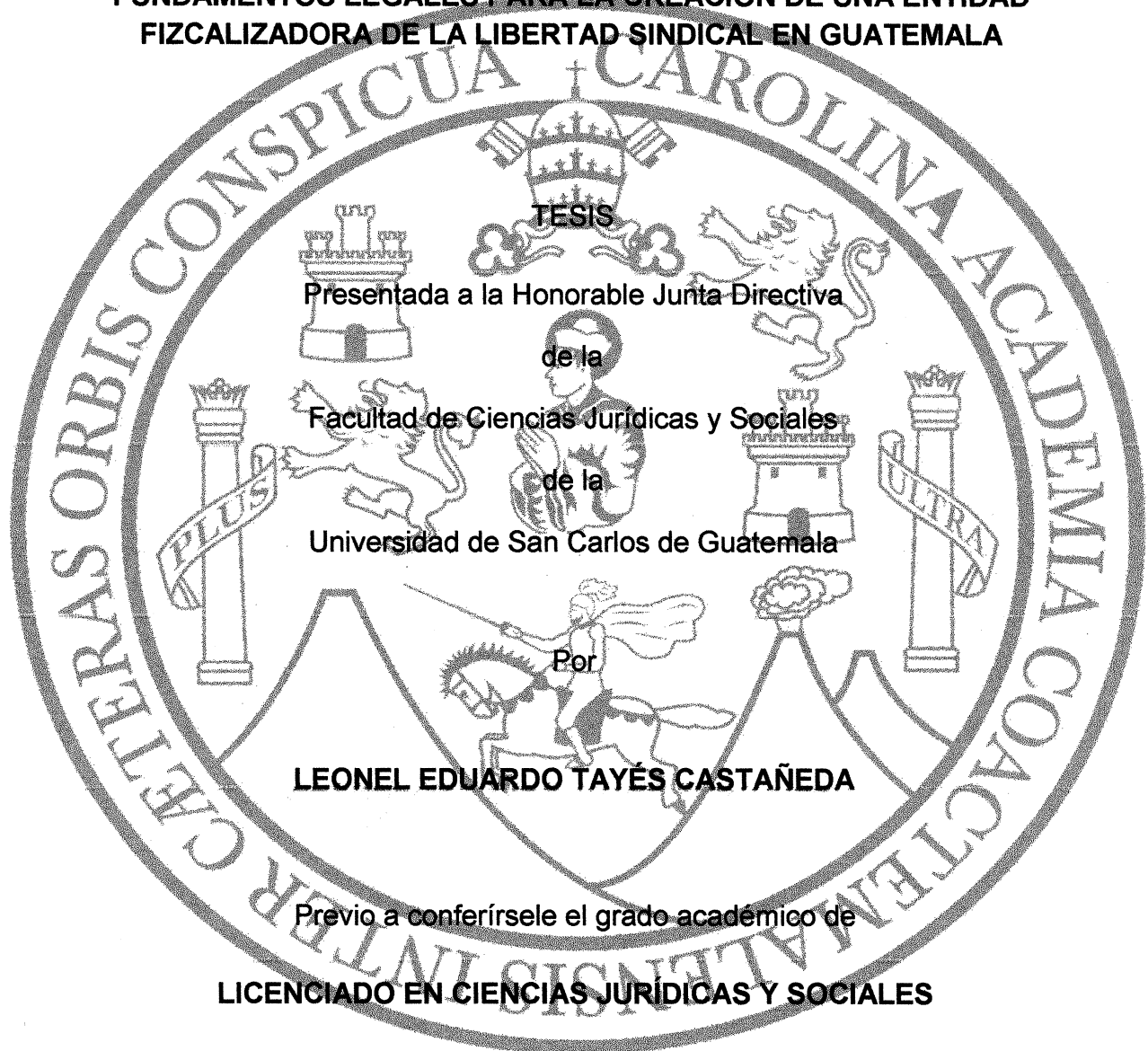
**FUNDAMENTOS LEGALES PARA LA CREACION DE UNA ENTIDAD
FIZCALIZADORA DE LA LIBERTAD SINDICAL EN GUATEMALA**

LEONEL EDUARDO TAYÉS CASTAÑEDA

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2019

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

**FUNDAMENTOS LEGALES PARA LA CREACIÓN DE UNA ENTIDAD
FISCALIZADORA DE LA LIBERTAD SINDICAL EN GUATEMALA**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LEONEL EDUARDO TAYÉS CASTAÑEDA

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.	Ronald David Ortiz Orantes
Vocal:	Lic.	Erick Octavio Rodríguez
Secretario:	Lic.	René Siboney Polillo Cornejo

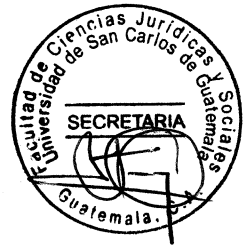
Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Luis Emilio Orozco Piloña
Vocal:	Lic.	Otto Guillermo Amado Holliday
Secretaria:	Licda.	Dilia Agustina Estrada García

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 de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 24 de mayo de 2018.

Atentamente pase al (a) Profesional, EDGAR ARMINDO CASTILLO AYALA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
LEONEL EDUARDO TAYÉS CASTAÑEDA, con carné 201211008,
 intitulado FUNDAMENTOS LEGALES PARA LA CREACIÓN DE UNA ENTIDAD FISCALIZADORA DE LA
LIBERTAD SINDICAL EN GUATEMALA.


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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


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



Fecha de recepción 02 / 10 / 2018 . f) 

Asesor(a)
 (Firma y Sello)

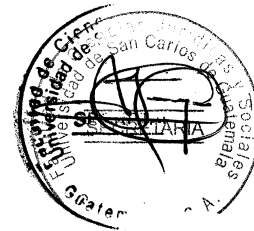
Edgar Armindo Castillo Ayala
 Abogado y Notario

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

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



LIC. EDGAR ARMINDO CASTILLO AYALA
3era. avenida 13-62 zona 1
Tel. 22327936-44727656
Ciudad de Guatemala



Guatemala, 23 de octubre de 2018.

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



Apreciable licenciado:

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis del bachiller **LEONEL EDUARDO TAYÉS CASTAÑEDA**, la cual se intitula **FUNDAMENTOS LEGALES PARA LA CREACIÓN DE UNA ENTIDAD FISCALIZADORA DE LA LIBERTAD SINDICAL EN GUATEMALA**; declarando expresamente que no soy pariente del bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

- a) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; ya que trata sobre la fundamentos legales para la creación de una entidad fiscalizadora de la libertad sindical en Guatemala.
- b) Los métodos utilizados en la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción y la síntesis; mediante los cuales el bachiller no sólo logró comprobar la hipótesis sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con el indulto humanitario

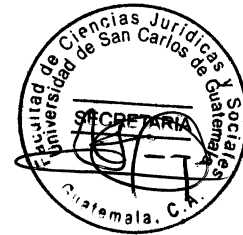
La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.

LIC. EDGAR ARMINDO CASTILLO AYALA

3era. avenida 13-62 zona 1

Tel. 22327936-44727656

Ciudad de Guatemala



- c) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo el bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.
- d) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado suficientemente. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.
- e) En la conclusión discursiva, el bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez recomienda la necesidad de regular aspectos sobre los fundamentos legales para la creación de una entidad fiscalizadora de la libertad sindical en Guatemala; con el objeto plantear la necesidad de la creación de una entidad que fiscalice a los sindicatos para evitar abusos económicos y sociales por parte de estos.
- f) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como de extranjeros.
- g) El bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

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

Atentamente,

EDGAR ARMINDO CASTILLO AYALA
ASESOR DE TESIS
Colegiado No. 6220

Edgar Armindo Castillo Ayala
Abogado y Notario



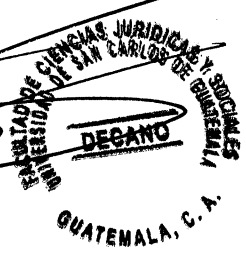
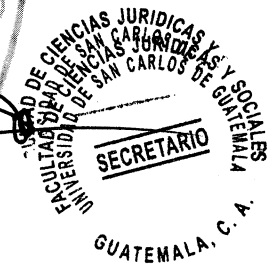
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 10 de octubre de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante LEONEL EDUARDO TAYÉS CASTAÑEDA, titulado FUNDAMENTOS LEGALES PARA LA CREACIÓN DE UNA ENTIDAD FISCALIZADORA DE LA LIBERTAD SINDICAL EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/JP.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por haberme dado la vida, escuchar mis oraciones y suministrar sabiduría, paciencia y fuerza para llegar a este momento tan importante de mi formación profesional. Toda la gloria y honra sea para él.
- A MI PADRE:** Con quien he contado en cada etapa de mi vida, siendo mi ejemplo de perseverancia y constancia, valores que me ha inculcado siempre. Por el valor mostrado para salir adelante, su incondicionalidad, esfuerzo, apoyo, amor y abnegación.
- A MI MADRE:** Por su apoyo incondicional y motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, por enseñarme que tomado de la mano de Dios todo es posible. Pero más que nada por su amor.
- A MI ABUELO:** Leonel Licinio Castañeda Aguirre (QEPD), por ser mi ejemplo de vida y un pilar importante durante mi carrera, tanto en inspiración como en fuerza, para cada día despertarme con ganas de alcanzar el éxito y luchar por cada una de mis metas y sueños. Por haber sido un hombre dedicado y luchador por su familia, una admirable persona que entregó todo por los que amó.
- A MIS HERMANOS:** Por siempre estar junto a mí brindándome su apoyo. Por su amor y especialmente su paciencia.



A MI FAMILIA:

Por sus bastas muestras de amor y confianza, especialmente a mi abuelo José Felix Tayés (QEPD), mis abuelitas Guadalupe Aquino y Judith Moraga.

A MIS AMIGOS:

Andréé, Brian, Fredy y Xavi, por su amistad, confianza y el mutuo apoyo en nuestra formación profesional. Por ser parte importante de este éxito y compartir los buenos y malos momentos.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, por abrirme las puertas y orientarme en el camino del aprendizaje.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; en donde viví en sus aulas momentos inolvidables y recibí el conocimiento e instrucción sobre el derecho.



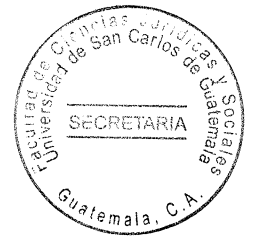
PRESENTACIÓN

La investigación se enmarcó dentro del derecho laboral, el cual desarrolla la actividad del trabajador con el patrono, así mismo, determina las pautas en que se debe llevar a cabo el control administrativo de la organización sindical. Se realizó en el municipio y departamento de Guatemala; y responderá a los datos obtenidos en el periodo comprendido entre los años 2016 y 2017.

El objeto de estudio son los lineamientos y fundamentos legales de la libertad sindical en Guatemala y la falta de regulación dentro del marco jurídico laboral, de una entidad dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con la competencia específica de regular el funcionamiento administrativo y financiero que tienen los sindicatos, tanto de patronos y trabajadores, los cuales son el sujeto de estudio. En cuanto al tipo de investigación, es el cualitativo, debido al análisis de la estructura de los sindicatos.

Siendo el fin primordial, lograr un aporte académico a estudiantes y profesionales del derecho, estableciendo un criterio con base a fundamentos jurídicos y teóricos sobre la legislación nacional respecto a la libertad sindical, basado en la política de supervisión administrativa y financiera, ya que, desde el punto de vista normativo, el marco jurídico laboral no impone obligaciones de control a los sindicatos; y desde el punto de vista institucional, no hay una entidad con la competencia específica de regular el funcionamiento de las diferentes asociaciones de trabajadores y patronos.

HIPÓTESIS



Es necesario establecer los lineamientos y fundamentos legales hacia la creación de una entidad fiscalizadora para los sindicatos en Guatemala, a consecuencia que desde el punto de vista normativo, el marco jurídico laboral guatemalteco no imputa obligaciones de control a los sindicatos; así mismo, desde el punto de vista institucional no hay una dirección con la competencia específica de regular el funcionamiento de las diferentes asociaciones de trabajadores y patronos, generando que los sindicatos no cumplan con la atribución de estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS



A través de esta tesis, en base a un estudio cualitativo y analítico, se ha comprobado y se tiene como válido concluir que es imperativo y necesario proponer fundamentos legales para la creación de un cuerpo fiscalizador de la libertad sindical en el ordenamiento jurídico guatemalteco, por la falta de una entidad dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con la competencia específica de regular el funcionamiento administrativo y financiero de forma directa y constante sobre las funcionalidades de las diferentes asociaciones de trabajadores y patronos.



ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho Laboral	1
1.1. Antecedentes.....	2
1.2. Definición.....	8
1.3. Principios.....	10
1.4. Fuentes	18
1.5. División.....	20
1.5.1. Derecho laboral individual	20
1.5.2. Derecho laboral colectivo	21

CAPÍTULO II

2. Los sindicatos	23
2.1. Definición.....	24
2.2. Naturaleza jurídica.....	27
2.3. Personalidad jurídica	29
2.4. Clases o tipos	30
2.5. Órganos de funcionamiento	35
2.5.1. Asamblea General.....	35
2.5.2. Comité Ejecutivo o Directiva del Sindicato.....	37
2.5.3. Consejo Consultivo	38



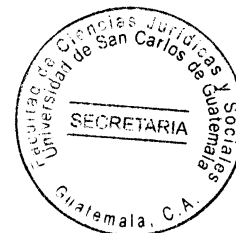
CAPÍTULO III

3. Derecho de libre sindicalización	39
3.1. Antecedentes	44
3.2. Definición	46
3.3. La libertad sindical frente al Estado	48
3.4. Naturaleza de la libertad sindical	49

CAPÍTULO IV

4. Fundamentos legales para la creación de una entidad fiscalizadora de la libertad sindical en Guatemala	51
4.1. Organización orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	53
4.2. Derechos, obligaciones y prohibiciones sindicales.....	54
4.3. Actividades administrativas de los sindicatos.	58
4.4. Origen de los recursos económicos del sindicato.	59
4.5. Análisis de la investigación	61
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	65
BIBLIOGRAFÍA	67

INTRODUCCIÓN



La justificación del problema radica en que, debido a que en Guatemala no hay una entidad dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con la competencia específica de supervisar de manera directa y constante el funcionamiento de las diferentes asociaciones de trabajadores y patronos, genera que los sindicatos no cumplan con la atribución de estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. Dicha falta de control administrativo y financiero da lugar a la vulneración sobre los derechos de las personas afiliadas a estas organizaciones.

Se comprobó contextualmente la hipótesis principal, porque es imperativo y necesario proponer los fundamentos legales para la creación de una entidad fiscalizadora de la libertad sindical en el ordenamiento jurídico guatemalteco, por la falta de un ente dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con la competencia específica de regular el funcionamiento administrativo y financiero, de forma directa y constante sobre las funcionalidades de las diferentes asociaciones de trabajadores y patronos.

El objetivo general se basó en determinar los fundamentos legales para la creación de una entidad fiscalizadora de la libertad sindical en Guatemala; estudiar la Constitución Política de la República de Guatemala en lo relativo al derecho laboral, el Código de Trabajo de Guatemala, Decreto No. 1441, en lo relacionado a la libertad sindical, respecto a su facultad de ejercer derechos y contraer obligaciones a sus fines, lo que conlleva un posible abuso de las ventajas de su personería.

La investigación está comprendida en cuatro capítulos: En el primero, se describe las generalidades sobre el derecho laboral, antecedentes, definición, principios, fuentes y su división; en el segundo, se desarrolla lo relacionado con los sindicatos, su definición, naturaleza jurídica, clasificación y sus órganos de funcionamiento; en el tercero, se trata el tema del derecho a la libre sindicación, su definición, características y

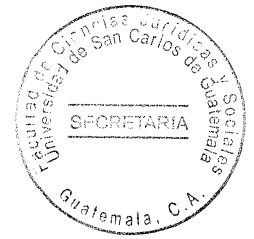


naturaleza jurídica y en el cuarto se hace un análisis exhaustivo de manera actualizada del engranaje institucional en materia laboral para concretar los fundamentos legales para la creación de una entidad fiscalizadora de la libertad sindical en Guatemala para lograr un análisis integrado de la investigación en el cual se denota la necesidad de crear una entidad fiscalizadora de los sindicatos.

Esta se fundamenta en el derecho de libre sindicalización, pero también en los límites que deben de presentarse para este derecho pues es necesario crear una entidad fiscalizadora de sus actividades que permitan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y patronos que pertenezcan a una organización como esta.

En cuanto a la metodología, se utilizó el método analítico, que permite enlazar el conocimiento, en relación al ordenamiento jurídico, doctrina y la realidad nacional; así mismo se aplicó el método de la síntesis para indagar separadamente los fenómenos objetos del estudio. Otras técnicas utilizadas fueron la bibliográficas, la entrevista y la observación, que permitieron recopilar y seleccionar el material de referencia.

El Estado de Guatemala no cuenta con una entidad que sea especializada en la fiscalización de los sindicatos, lo que tiene como consecuencia que se vulneren los derechos de los trabajadores y patronos pues se buscan intereses personales y no colectivos lo que genera que no se realice el objeto principal de la conformación de un sindicato el cual es el mejoramiento de las condiciones de vida de un trabajador y en el presente caso también el de los patronos.



CAPÍTULO I

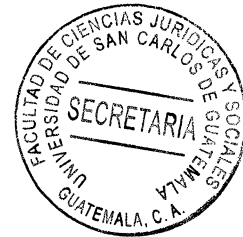
1. Derecho laboral

Es necesario abordar lo relativo al trabajo debido que se presenta como una actividad la cual únicamente puede ser desarrollada por el hombre, ya que además de requerirse un esfuerzo físico es necesario integrar la intelectualidad; este es el rasgo que hace la gran separación del hombre con los seres irracionales, aunque estos sí auxilien algún tipo de actividad que permita complementar alguna labor.

El diccionario de la Real Academia Española define el trabajo como "... 2. m. Ocupación retribuida... 4 m. Cosa que es resultado de la actividad humana... 6. m. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital."¹; es decir que toda actividad que tenga algún tipo de remuneración no importando si es dineraria o en especie se toma como trabajo, pero dichas actividades que han de realizarse deben de darse la dignificación del ser humano pues está implícita en la prestación de un servicio.

Otra definición muy acorde a lo que es el derecho de trabajo es la siguiente pues lo especifica como "aquel que tiene por contenido principal regular las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, de unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e

¹ <http://dle.rae.es/?id=aBuhX28> (Consultado: 01 de septiembre de 2018)



inmediatas de la actividad laboral dependiente.”²

En toda relación que se dé entre patrono y trabajador se crea un vínculo jurídico en el cual tiene injerencia el Estado de Guatemala, este es el garante de otorgar todos los derechos y velar por el cumplimiento de todas aquellas obligaciones que nacen de dicha relación laboral, es entonces que el derecho laboral crea parámetros de cumplimiento y delimita al igual que la Constitución Política de la República de Guatemala, que derechos y obligaciones tienen ambas partes.

1.1. Antecedentes

Son varias las etapas por las cuales el derecho laboral pasó para poder cimentarse. Desde el inicio esta rama del derecho no fue humanitaria, ni tutelar, para distintos autores fue necesario denominársele durante ese tiempo como “prehistoria laboral”, lo que tuvo como consecuencia que en cada cultura se observaran distintas características en cuanto al fenómeno laboral que se estaba suscitando.

En cada país se dio una evolución del derecho laboral distinta, en ciertas culturas ésta se dio de forma paulatina, en otras culturas se dio un progreso más acelerado, pero es necesario destacar que existieron estrados en común; como por ejemplo la esclavitud, que se dio en la mayoría de civilizaciones antiguas, pero en cada una se le dio un distinto matiz lo que hacía variar entonces la forma de regular esta institución; la esclavitud tiene su cimiento en el trabajo subordinado, ya que, esta tenía como fin la

² Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 576



búsqueda de mano de obra barata; por lo que esta forma de sometimiento tiene etapas muy marcadas en lugares como Mesopotamia, China, Israel, Egipto, Grecia y Roma respectivamente.

Como el principal objetivo de la Época Antigua era la búsqueda de mano de obra barata se procuraba la guerra, existía cierta categorización del trabajo lo que daba la pauta de una mejor remuneración del trabajo, pero ello también trajo consigo el trabajo forzado lo cual está notoriamente en contra de lo que regula el derecho laboral, derivado que toda persona goza de la libertad para poder contratarse y desempeñar el trabajo que desee.

Se llegó a determinar que en la antigüedad no existió el derecho laboral en sí, como actualmente se conoce; puesto que no militaban los presupuestos necesarios para considerarlo como una rama del derecho, que al no tener una regulación o categorización del trabajo tampoco constaban principios que lo fundamentaran.

Durante el desarrollo de la Edad Media, tuvieron aparición los artesanos como una forma de respuesta ante el movimiento económico de dicha época basándose en la clientela; posteriormente con la aparición del Feudalismo se crearon ciudades pequeñas las cuales fueron completamente independientes, creándose la oportunidad de que cada artesano obtuviera cierta cantidad de clientela de acuerdo al feudo al que pertenecía pues la circunscripción en la que se desarrollaban daba la posibilidad de adquirir nueva clientela.



“Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela; aquellos se agruparon en asociaciones que se denominaron guildas, corporaciones o gremios. Estaban formadas por jefes de taller, y en cada taller había tres o más categorías de trabajadores: a. Maestros; b. Oficiales; c. Compañeros; d. Aprendices”³.

Se dio una sistematización del trabajo con la creación de feudos, cuyo fin fue meramente monopolista y mutualista propiamente; monopolista derivado que ningún artesano tenía la potestad de ejercer libremente su oficio a causa que imperaba la ley de sometimiento a un gremio, dándose la “exclusión legal de cualquier otro interesado”⁴; de acuerdo a la región en que se desarrollaba la persona, existía un grupo artesanal designando de forma específica a una tarea, usualmente para que un ente pudiera laborar debía iniciar siendo aprendiz, puesto que con anterioridad existía una escala jerárquica establecida que debía de respetarse y aplicarse, dándose por primera vez la aparición de los gremios que se han mantenido hasta la actualidad.

Otra de las características que se dio dentro de los gremios fue que estos se crearon con fines mutualistas porque entre agremiados se debían asistencia mutua, primariamente en casos de enfermedad o bien si alguno sufriera algún tipo de accidente es decir, existió protección y asistencia de forma plena para los agremiados, siendo esta la pauta de la creación de seguros de vida y contra accidentes, implementándose un fondo comunal económico que respaldaba a cada miembro; por lo que desde la Edad Media, los gremios han sido el principal cimiento para lo que en la

³ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 46

⁴ **Ibíd.** Pág. 47



actualidad se conoce como colegios y gremios profesionales, en los cuales actualmente existe protección de cada miembro al mismo tiempo que la actividad que desempeñan.

El espectro laboral y económico se amplió con el avance de la economía feudal y el desarrollo de intercomunicación, obteniendo consecuencias en forma negativa para ciertas actividades, llegando a existir obstáculos en cuanto a la jerarquización laboral, ya no se podía ascender en ciertas ramas laborales como fue el caso de aprendices y compañeros, esto tuvo como consecuencia que se crearan las asociaciones o fraternidades en contraposición a ellos.

Cada idea económica apporto al avance económico, esto propulso el maquinismo y con ello también se dieron mejores condiciones económicas, por tanto la Escuela de Derecho Natural tuvo un avance significativo, asimismo dicha escuela pregonaba que todos los hombres son libres para realizar cualquier actividad económica en el ámbito laboral, pero que dicha actividad no debe de existir intromisión del Estado, si esto llegaba a suceder se estaba ante un abuso estatal en la acciones laborales que realizaban las personas.

Más adelante aparecieron los fisiócratas impulsando que la naturaleza era el ente que ejercía el gobierno, por tanto, siempre le tomó como sabia, ya que debía regir el mundo físico, económico y social; sin embargo, la oferta y la demanda fueron fundamentales y básicas durante esa época, asimismo, fue necesario convertir en ley dichas acciones.



Con la Revolución Francesa existieron gremios que perdieron fuerza, a ellos se les atribuyó el deterioro económico de ciertas regiones, posteriormente fueron abolidos en 1766 a través del Edicto de Turgot. Dicho edicto recibe su nombre del Ministro de Finanzas de Luis XVI; los efectos que tuvo la Revolución Francesa se hicieron notar al abolir toda regulación que limitara la libertad individual con relación a la libre elección de actividad de índole económica, aunque ésta fuera lícita, se dieron avances, con ello fue hasta en el año de 1791 a través de la Ley Chapelier que existió una fehaciente proclamación de la libertad individual en el ámbito laboral.

El derecho de trabajo surgió de distintas formas, existiendo distintas etapas. Siendo tres las que son plenamente reconocidas tomando como base el movimiento colectivo laboral:

- a. Etapa de la represión: “se proscribió todo intento de los trabajadores de presionar en el mercado; se calificó de sedición, conspiración y otras figuras delictivas, los intentos de huelga y de organización.”⁵; toda forma de promover libertad de trabajo y comercio durante el desarrollo de esta época fueron obstaculizadas, ya que existía persecución de líderes obreros porque toda acción que se relacionara con ello era mal vista, dándose la opresión con el fin de socavar todo movimiento con tintes en pro de ese tipo de libertades.
- b. Etapa de la tolerancia: el movimiento obrero dejó de ser perseguido lo cual fue un avance, pero ello tampoco significó que se les brindara seguridad a los líderes obreros por tanto no existió regulación alguna con respecto a ello, si las acciones

⁵ Fernández Molina, Luis. *Op. Cit.* Pág. 49

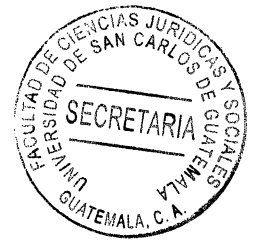


que realizaban afectaban el orden público tenían un poco de notoriedad, pero durante esta etapa se ignoró a los líderes obreros. El derecho de libre asociación fue paulatinamente aceptado, sin embargo, también pudo ser invocado por cualquier ciudadano tomando en cuenta la afección o el daño que se le pudiera hacer con la realización de ciertas actividades económicas al orden público preestablecido.

- c. Etapa de legalización: fue hasta el Siglo XX, que surgieron los derechos sociales, desde ese momento se dio un verdadero conocimiento a los movimientos colectivos laborales, derivado de esto fueron reconocidos legalmente los gremios que anteriormente yacieron perseguidos, desprestigiados, sofocados e ignorados.

Fueron dos fases las que se dieron para que se pudiera dar el reconocimiento legal al derecho de trabajo, la primera fase el mero reconocimiento a nivel ordinario mediante la creación y promulgación de leyes ordinarios que contuvieron derechos de los trabajadores lo cual finalizó con la constitucionalización de dichos derechos; la segunda fase otorga un nivel constitucional tanto a los derechos laborales individuales como a los colectivos; en Guatemala esto se dio en el año de 1945 mediante la emisión de la Constitución Política de la República regulando dichas prerrogativas.

El derecho laboral se integró a medida del reconocimiento de garantías a favor de una clase social, principalmente la que incida en el desarrollo del sistema productivo creando una estructura de derechos que generan obligaciones, las cuales deben de ser de observancia y cumplimiento forzoso para los patronos.



1.2. Definición

El derecho laboral es una rama del derecho público, es necesario que dentro de las relaciones que se dan entre patrono y trabajador exista una regulación tendiente a concretar cómo es que se va a prestar o ejecutar un trabajo, sin embargo, deben de delimitarse cuales son los derechos y obligaciones a observar por ambas partes dentro de una relación laboral; esto tendrá como consecuencia evitar cualquier abuso que pudiera darse por parte del patrono hacia el trabajador y viceversa.

El derecho de trabajo se nutre no solo de normas jurídicas, sino para que este pudiera cimentarse existen principios que lo regulan los que incluso se utilizan actualmente, por lo que es necesario resalta que, “la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores, al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los trabajadores permitiendo mejorar el estatus de la clase trabajadora por medio de la negociación de las condiciones de trabajo”⁶

El Estado protege de forma preferente al trabajador de tal forma que el cumplimiento de sus funciones, otorga seguridad contractual al vínculo que se conforma al existir una relación jurídica de carácter laboral entre dos personas. Una de las partes se convierte en trabajador y este se obliga a prestar un servicio intelectual o físico a favor de un patrono quien se obliga a remunerar el servicio prestado.

⁶ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Págs. 7-8

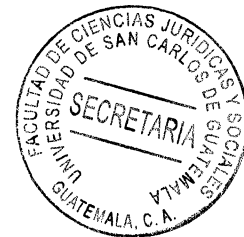


“Doctrinariamente puede definirse al Derecho del Trabajo, como: el conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí las relaciones de éstas con el Estado.”⁷

La importancia que caracteriza los principios fundamentales del derecho laboral radica en la protección preferente del interés del trabajador ante el patrono. Usualmente, se tiene como presupuesto que el empleador es la parte débil desde un punto económico en la relación laboral, es por ello que se debe de revestir cada actuación de seguridad jurídica, por ende, siendo necesario respaldar dicho vínculo con un acuerdo mutuo entre las partes donde estas se comprometen recíprocamente a respetar y cumplir una serie de condiciones.

El derecho de trabajo no solamente se limita a relaciones bilaterales, las que se dan entre un trabajador y un patrono, es decir a nivel individual esta rama del derecho es tan amplia que contiene normas que regulan toda relación que se dé con ocasión al trabajo entre varios trabajadores, varios patronos, sindicatos, comités adhoc, entre otros; el fin principal del derecho del trabajo es proteger al trabajador y promover la superación de la garantías mínimas que contiene la Constitución Política de la República Guatemala y el Código de Trabajo de Guatemala.

⁷ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 20



1.3. Principios

El actual Código de Trabajo fue promulgado en el año 1947, el cual nace como respuesta a la opresión y oscurantismo dictatorial de los años cuarenta; este representa un avance a nivel social creado e influenciado bajo los movimientos revolucionarios de 1944, conteniendo pensamientos idealistas que son aplicados en la actualidad.

Se define como principio a todas aquellas directrices que sirven de base para crear una normativa, interpretarla e interponerla; es el sustento que dará origen a lo que se quiere regular, es por ello que el Código de Trabajo contiene y describe cuáles son las pautas o cimientos que debe guiar esta rama del derecho, dichos principios son los siguientes:

- a. El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías mínimas: la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102, contiene los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Los cuales están sujetos a todos los guatemaltecos, al mismo tiempo el Código de Trabajo en el cuarto considerando desarrolla lo relativo a las garantías sociales mínimas; éstas constituyen el parámetro, pauta o punto de partida que abarca derechos y obligaciones que deben ser observados por el empleador para que se inicie una relación de trabajo, detallando los derechos que adquiere todo empleado cuando se inicia una relación laboral, dichas pautas no pueden disminuirse solo son tendientes a ser superadas cuando el patrono tenga las posibilidades.



“Ese mínimo de prestaciones a favor de los trabajadores constituyen un estatuto invulnerable por disposición legal, lo que indirectamente hace al Estado estar presente en toda relación de trabajo...”⁸; las garantías mínimas solo son susceptibles de ser mejoradas, es decir que deben mejorarse a favor del trabajador, ya que la ley establece que son nulas ipso jure todas aquellas condiciones que tiendan a minimizar o tergiversar toda aquella norma laboral previamente establecida.

El principio de garantías mínimas presenta una serie de características las cuales se presentan a continuación:

- Toda garantía contenida en una ley es mínima, el Estado debe de garantizar el cumplimiento en favor de los trabajadores;
- Al ser mínimas pueden ser superadas, esto quiere decir que deben de ser tendientes a desarrollarse constantemente atendiendo a las posibilidades del empleador;
- Son protectoras del trabajador porque dentro de una relación laboral es la parte más débil desde el punto de vista económico; y
- Son irrenunciables solamente para el trabajador dentro de una relación de trabajo.

Toda garantía mínima es de forzosa observación, pues no son permitidas aquellas normas que impliquen la disminución o renuncia de derechos, la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás leyes ordinarias relativas en materia laboral son las que facultan al Estado de Guatemala como garante para el

⁸ Echeverría Morataya, Rolando. **Op. Cit.** Pág. 14



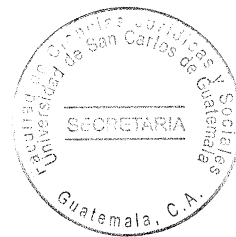
cumplimiento de todas las disposiciones que tengan relación con la materia **laboral y** previsión social.

Son diversas las garantías mínimas contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo, entre las cuales se encuentran las siguientes:

- La contratación que realicen los patronos debe de darse de tal forma que se garantice que existan más trabajadores guatemaltecos que extranjeros dentro de una empresa;
- Limitación de la jornada laboral;
- Remuneración de descansos;
- Igualdad de salarios en igualdad de condiciones;
- Fijación de salarios mínimos, lo cual se hace de forma anual; y
- Remuneración en moneda de curso legal.

Además de ello como las garantías mínimas tienen como característica que tienden a superarse y mejorarse de acuerdo a la capacidad económica del patrono, se tienen ciertos medios por los cuales se logra la superación de estas, mediante los siguientes:

- Contratación individual;
- Contratación colectiva; y
- Por medio de la celebración de instrumentos de normación colectiva, es decir por vía reglamentos interiores de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo,



convenios colectivos, contratos colectivos y sentencias arbitrales.

- b. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables: como segundo principio se tiene al que va de la mano con el de garantías mínimas, ya que el Código de Trabajo en el Artículo 12 establece que, “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes todos los actos o estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los que derechos la Constitución Política de la República de Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y las 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.”

Cualquier norma que tienda a disminuir cualquier derecho en favor de los trabajadores es nula de pleno derecho, esto implica de alguna forma la renuncia de derechos previamente instaurados, aplicándose tanto al trabajador que se desempeña dentro del sector público y privado, sin importar que la labor que realiza sea física o intelectual.

- c. El derecho de trabajo es necesario e imperativo: este principio tiene su cimiento en que el ser humano siempre ha buscado la convivencia en sociedad, siendo necesario crear un conjunto de normas que regularan la conducta del hombre en su desempeño dentro de una colectividad, de esa manera, fue imperativo que el derecho de trabajo fuera regulado y estableciera los parámetros para adquirir derechos y obligaciones dentro de una relación laboral.



“Lo primero porque se separa de la concepción generalizada en el derecho común, que supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen una libre y absoluta disposición para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social, y en lo segundo porque es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas (garantías mínimas) que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho, limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propia del derecho común.”⁹

Para el derecho laboral la autonomía de la voluntad está limitada debido a que la forma de contratar los servicios intelectuales o físicos de una persona deben de ajustarse a los preceptos legales existentes, lo que supone que toda desigualdad o injusticia en la prestación del servicio no deben de permitirse; por lo que fue necesaria la intervención del Estado para la fiscalización de la actividad del patrono y trabajador dentro de la relación laboral con el fin de velar que toda actividad sea apegada a derecho y dignifique a la persona.

El derecho laboral es imperativo debido a que todo patrono y trabajador deben de observar cada norma jurídica para su aplicación, pues su cumplimiento es forzoso a tal punto que es el mismo Estado es quien garantiza dicha aplicación, “toda norma jurídica es un imperativo, es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado... no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperatividad.”¹⁰

⁹ *Ibíd.* Pág. 17

¹⁰ De la Cueva, Mario. *Nuevo derecho mexicano del trabajo.* Pág. 253



Ambas partes deben de apegarse a las normas jurídicas laborales lo que hace que sean imperativas para el trabajador y el patrono, por lo que deben de controlarse las acciones que se tienen dentro de una relación laboral porque para el derecho laboral es importante que estas se realicen de forma armoniosa observando derechos y obligaciones.

- d. El derecho de trabajo es realista y objetivo: el Código de Trabajo en el cuarto considerando inciso d), desarrolla lo relativo a ello, ya que, establece que dicha rama del derecho es realista porque estudia al individuo dentro de la realidad social, debiendo de darse soluciones y resolver conflictos con base a la equidad. Debe ser objetivo en la resolución de conflictos que se den dentro de una relación laboral, por tanto, estos deben de resolverse de tal forma que se apliquen los criterios de orden social pertinentes que se ajusten a casos concretos.

Toda resolución que se dé con base a las relaciones laborales debe de sujetarse a derecho, pero dicha solución debe de apegarse a la justicia, esto deriva que debe de existir cierta adecuación entre la situación y contexto en el que el trabajador se desarrolla, ya que como una característica que identifica al derecho laboral se tiene que las circunstancias cambian de un caso al otro porque este es eminentemente dinámico.

- e. El derecho de trabajo es una rama del derecho público: el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala regulan esta rama del derecho “por ello puede afirmarse que cuando el legislador le dio carácter de Derecho Público acentuó su finalidad para que aun cuando en su aplicación intervenga



directamente el Estado, siempre se dé en función del interés social o colectivo, que es el fin primordial de todo derecho público.”¹¹

El derecho privado cede ante esta rama del derecho. Toda relación laboral debe de desenvolverse de tal forma que se cumplan con las garantías mínimas que contiene la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás leyes con relación a la materia, es el Estado de Guatemala el que tiene dentro de sus funciones la protección del trabajador y el patrono. En ciertos casos el Estado debe de imponer su poder imperio de forma coactiva para que hacer cumplir las obligaciones que la ley establece.

- f. El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático: este principio se refiere a que todo trabajador debe de ser dignificado en la labor que desempeña de forma económica y moral. El ser humano debe de prestar sus servicios de tal forma que las condiciones de vida sean estables y le permitan desarrollarse dentro de una sociedad de forma digna.

- g. Principio de tutelaridad: el trabajador siempre está ante una desventaja frente al patrono, esto sucede a nivel económico puesto que el empleado no puede negociar o establecer ante el patrono ciertas formulas ecuanimes que lo pongan a nivel con este. El Estado de Guatemala a través de los órganos jurisdiccionales busca equilibrar dicha situación de desigualdad otorgándole una protección preferente al empleado.

¹¹ Echeverria Morataya, Rolando. **Op. Cit.** Pág. 14

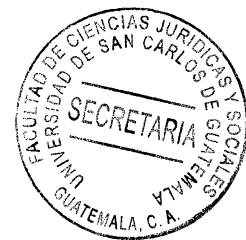


El principio de tutelaridad fue adoptado por la posición económica que tiene el empleado ante el patrono y ésta en la mayoría de ocasiones es adversa, lo que presupone que se produzca una injusticia al no existir equiparamiento de posiciones, existe una presunción de desventaja en la que algunas ocasiones se tiene como consecuencia el no poder ejercitar ni exigir el cumplimiento de los derechos laborales que las leyes establecen.

h. Principio de estabilidad en el trabajo: este principio se refiere a “la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador, sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación” ¹²

Una relación laboral armoniosa puede llevarse a cabo bajo la presunción de estabilidad, es decir durabilidad en el puesto. Esto permite al trabajador desarrollarse dentro de sus funciones de forma indefinida; para diversos autores esto puede darse en dos modalidades siendo la primera modalidad en cuanto a la durabilidad en el trabajo, la ley establece que no puede darse la terminación de la relación laboral sino por causas determinadas en un cuerpo normativo y cuando así pueda probarse; y la segunda referente a la estabilidad económica que le permitirá al trabajador vivir en condiciones de dignidad lográndose así el fin de derecho laboral.

¹² **Ibíd.** Pág. 12



1.4. Fuentes

“El término fuente crea una metáfora bastante feliz, pues remontarse a las fuentes de un río es llegar al lugar en que sus aguas brotan de la tierra, de manera semejante, inquirir la fuente de una disposición jurídica es buscar el sitio en que ha salido de las profundidades de la vida social a la superficie del derecho.”¹³

Es entonces para que el derecho laboral sea aplicado deben de estudiarse las razones por las cuales se le dio nacimiento a la norma. El derecho de trabajo se integra de varias fuentes del derecho que permitan su aplicación. Esta rama del derecho está en constante crecimiento, al no existir solo una ley aplicable en esta materia, sino paralelamente se aplican convenios internacionales que hacen que la legislación en materia laboral sea más extensa, por lo que se integra de diversas fuentes siendo estas las siguientes:

- Fuentes tradicionales del derecho.
 - Fuentes legales específicas del derecho de trabajo.
 - Jerarquía de las normas de derecho de trabajo y las fuentes supletorias de las leyes de trabajo.
- a. Fuentes tradicionales del derecho: esta rama del derecho se integra de varias fuentes entre las cuales están las reales, históricas y las formales, estas últimas conformadas por la legislación, la costumbre y la jurisprudencia; se tiene como

¹³ Du Pasquier, Claude. *Introducción al estudio del derecho*. Pág. 52



precedente que se pasaron por diversas etapas de orden social que conformaron supuestos que permiten individualizar una situación, la problemática social existe y ante ello se crean soluciones con base a esta rama jurídica, por lo que como origen del derecho se tiene a las fuentes reales, históricas y formales.

Las fuentes reales también denominadas fuentes primarias se refieren a la integración de diversos elementos de la vida de las personas, asimismo se integran aspectos, culturales, sociales, políticos y económicos; en las fuentes históricas también llamadas secundarias, se desarrollan por el paso del tiempo y las formales de orden jurídico como antes se desarrolló, son la legislación, la costumbre, la jurisprudencia y la doctrina.

- b. Fuentes legales específicas del derecho de trabajo: el derecho de trabajo es extenso por lo cual es necesario enumerar cuales son las normas que regulan todo lo relativo a esta rama jurídica atendiendo a una estructura previa.
- La Constitución Política de la República de Guatemala, puntualmente en la parte que se norma al derecho de trabajo.
 - Los Convenios y Tratados Internacionales de Trabajo, esto con relación a lo establecido en el Artículo 46 y 102 literal t) de la Constitución Política de la República de Guatemala.
 - El Código de Trabajo.
 - Los Pactos Colectivos de condiciones de trabajo, sentencias colectivas de trabajo, contratos colectivos de trabajo, así también los convenios colectivos de trabajo.



- Toda ley que tenga algún tipo de regulación es decir leyes y reglamento de trabajo y previsión social.

- c. Jerarquía de las fuentes del derecho del trabajo y las fuentes supletorias de las leyes del trabajo: la Constitución Política de la República de Guatemala enfatiza que todos los derechos de los trabajadores son irrenunciables toda vez que serán nulas de pleno derecho todas las disposiciones que los disminuyan, limiten, y tiendan a la renuncia o tergiversen la supremacía de la ley, que más beneficie al empleado, aunque se ratifiquen convenios.

1.5. División

El derecho laboral para su aplicación no solamente se limita al ámbito individual, sino también abarca el ámbito colectivo; ello como respuesta a la necesidad del ser humano de asociarse y de vivir en sociedad.

1.5.1. Derecho laboral individual

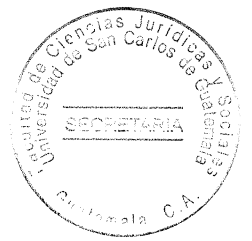
Es una rama del derecho público que se integra por el conjunto de principios, instituciones, doctrinas y normas jurídicas que regulan las relaciones entre un patrono y su trabajador, todo lo relativo a derechos y obligaciones, esta rama del derecho también se encarga del estudio de las instituciones que permiten resolver los conflictos que entre ellos surjan es decir entre patrono y trabajador; todo ello con el objeto de que la relación de trabajo que surja entre ambos se realice de forma armoniza con la

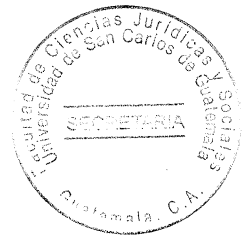
aplicación de todo precepto legal-laboral pues es el Estado el garante de que se aplique todo lo que la ley establece.



1.5.2. Derecho laboral colectivo

Es el conjunto de principios, instituciones y normas jurídicas instrumentales, que están destinada a la regulación y planteamiento de solución de los conflictos colectivos o de carácter económico-social, que surgen como motivo de la creación de una relación laboral, caracterizándose por referirse a intereses abstractos e indeterminados, se toman en cuenta las necesidades de todos, y en los que generalmente no se discute la aplicación o interpretación de normas jurídicas, sino que a través de la decisión final, sea judicial o extrajudicial se crean derechos.





CAPÍTULO II

2. Los sindicatos

Desde la antigüedad al obrero se le ha explotado mediante la imposición de trabajos inhumanos, oprimidos en sus derechos y con salarios relativamente bajos con relación a la labor desempeñada; es por ello, que ante ese tipo de acciones nace la necesidad del ser humano de agruparse entre trabajadores con el fin de pedir la mejora de condiciones de trabajo y salario justo, junto con el aumento respectivo.

Los sindicatos en Guatemala surgen por el uso en general del derecho de asociación del que goza todo guatemalteco, por lo cual fueron diversas etapas por las que atravesó dicha institución para convertirse en lo que es actualmente. Pero esta institución no fue posible instaurarla antes de la promulgación de la Constitución Política de la República de Guatemala, derivado que el cuerpo normativo antes mencionado conformó y reguló lo que es un sindicato, posteriormente como respuesta a ello el Código de Trabajo reglamenta aquellos aspectos que tengan relación con ellos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también ha normado lo relativo a los sindicatos fue por ello que emitió la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo, que contiene los principios de libertad de asociación, así como el de libertad sindical; asimismo, se reconoce el derecho de negociación colectiva lo que permite la fehaciente protección de intereses económicos y libertades civiles, el



Código de Trabajo también reconoce este derecho para patronos por lo cual también pueden constituir sindicatos.

2.1. Definición

“Los sindicatos son organizaciones libremente constituidas por trabajadores del sector privado y/o de las empresas del Estado, cualquiera que sea su naturaleza jurídica. Tienen por objetivo, entre otros, asumir la representación y la legítima defensa de sus asociados, así como promover los intereses económicos, sociales y culturales de los mismos. El derecho a constituir organizaciones sindicales está garantizado en la Constitución Política del Estado.”¹⁴

En el derecho laboral guatemalteco los trabajadores al igual que los patronos gozan del derecho de libre asociación o libertad sindical, tal como lo regula el Artículo 206 del Código de Trabajo “toda asociación permanente de trabajadores o patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.”

Entonces se toma como un sindicato a toda aquella asociación estable y permanente de trabajadores y patronos para la defensa, promoción y representación de sus intereses sociales o económicos, contando con personalidad jurídica y capacidad para obrar.

¹⁴ <http://www.opech.cl/movisociales/talleresprofes/sindicatos.pdf> (Consultado: 10 de septiembre de 2018)



Un sindicato es una asociación con vocación de permanencia y una organización de tipo formal que a la vez es estable e independiente, puede ser creado e integrado por patronos y trabajadores; por lo que el funcionario público también puede constituir este tipo de organización. Todo sindicato busca la autotutela de sus intereses, por ende, no solamente abarcan los económicos y sociales, sino también pueden tenerse intereses para la protección y mejora desde el punto de vista profesional o político.

Los sindicatos para el cumplimiento de sus funciones cuentan con diferentes medios, concretar sus intereses, entre dichos medios se encuentran la negociación colectiva, la huelga, la representación en la empresa y la participación institucional ante los diferentes organismos jurisdiccionales.

Todo sindicato es un ente con relevancia constitucional puesto que, la Constitución Política de la República de Guatemala lo regula y reconoce su personalidad jurídica; sin embargo, se reconoce la libertad sindical y el derecho a fundar sindicatos. La regularización del mercado de trabajo, la dirección de la mano de obra y el establecimiento de precios justos y equitativos son funciones de los sindicatos.

La creación de los sindicatos se da para mejorar y proteger los intereses sociales y económicos o ambos; superando las condiciones de trabajo tanto de los patronos y trabajadores, por lo que es necesario desarrollar los principales beneficios de dichas organizaciones:

- La representación de patronos o trabajadores para el ejercicio de derechos tácitos



en contratos individuales o colectivos cuando deban de ser protegidos o mejorados los intereses económicos o sociales.

- Velar por el cumplimiento de las normas de trabajo y aquellas que tengan relación con la previsión social.
- Mejorar el sistema de prevención ante riesgos laborales.
- Formar parte en juicios y reclamaciones.
- Velar por la aplicación y cumplimiento de normas laborales.
- Mejorar el nivel de empleo de los trabajadores.
- Realizar todas aquellas actividades contenidas en el Código de Trabajo, sus estatutos y demás leyes cuando esto no transgreda alguna otra ley.

En el libro del Licenciado Franco cita a Cabanellas de manera que este indica que un sindicato es: "Toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo oficio o profesión iguales, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que así se imparten".¹⁵

Todo sindicato tiene como característica que sus miembros pertenecen a un mismo lugar de trabajo, a una misma profesión u oficio cuya unión de intereses tienen una finalidad en común, ya que busca la mejora económica social; de esta manera es necesario analizar cuáles son las características que tiene todo sindicato y como se diferencian las coaliciones siendo esas las siguientes:

- a) No solamente los trabajadores pueden constituir un sindicato, también los patronos

¹⁵ Cabanellas, Guillerme. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 833



pueden agruparse de esta forma y en el caso de los trabajadores de oficio de profesión independiente pueden crear una organización como tal.

- b) El sindicato es una organización colectiva de carácter contemporáneo.
- c) Su organización se da por un plazo indefinido.
- d) Por su carácter permanente sus finalidades pueden ser mediatas o inmediatas, ya que más allá de la resolución de controversias se busca dirimir futuras polémicas esto mediante la inspección, estudio y mejoramiento de condiciones contractuales primarias.
- e) El Estado les da reconocimiento legal, se constituyen a través de asamblea constitutiva y esto le otorga personalidad jurídica independiente a la de sus afiliados, y reconocimiento a sus estatutos.
- f) Toda resolución en la que participa un sindicato puede dar la opción de la creación de un pacto colectivo de trabajo.
- g) Si dentro de un conflicto colectivo el patrono se niega a negociar, los sindicalistas pueden pedir la suspensión de actividades laborales.

2.2. Naturaleza jurídica

Por tener los sindicatos una personalidad jurídica otorgada por la ley y reconocida por el Estado, se tienen como asociaciones profesionales, el Artículo 15 del Código Civil el que se aplica en el presente caso, ya que se le considera como una persona jurídica con capacidad de contraer obligaciones y adquirir derechos.

“Observamos así que los sindicatos revisten una naturaleza compleja, en cuanto a la



asociación privada que representan, defendiendo el interés de todos y cada uno de sus afiliados, y en cuanto institución de carácter social poseen una esencia cuasi-pública, ya que tales organizaciones representan el interés general de un amplio sector de la población –trabajadores-, siendo, justamente, esta última, la función que reviste especial trascendencia en el ámbito público y político, que justifica la supervisión del Estado. De esta manera podemos concluir que es la exigencia de la democracia en el funcionamiento, elección y conformación de los sindicatos, el mecanismo que en un Estado social de derecho se implementa para que estos cumplan su fin último garantizar los intereses y derechos de sus afiliados, sin que con ello pierdan ni se transforme su naturaleza jurídico-privada.”¹⁶

Es complejo encuadrar la naturaleza jurídica de los sindicatos, por un lado, se ha determina que pertenecen al derecho público y desde otro punto de vista se encuadra dentro del derecho privado, haciendo necesario desarrollar las dos teorías siguientes:

- a. Teoría del interés: “Los expositores de esta teoría, afirman que cada norma regula relaciones jurídicas, en las cuales está en juego determinado tipo de intereses y cuando éstos son de carácter colectivo estamos frente al derecho público y cuando son de carácter individual estamos frente al derecho privado.”¹⁷

La teoría del interés estudia las relaciones que se da entre patrono y trabajador por lo que se da un interés de tipo colectivo, clasificándose como una rama del derecho

¹⁶ <http://www.grupoveritaslex.com/blog/naturaleza-jurdica-de-los-sindicatos-475> (Consultado: 10 de septiembre de 2018)

¹⁷ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 154.



público y se está ante el derecho privado cuando intervengan intereses de carácter individual.

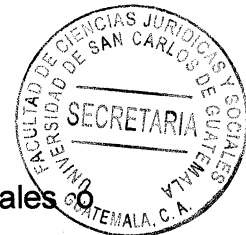
b. Teoría de la naturaleza de la relación: esta teoría deja por un lado los intereses de la relación laboral, sino que toma en cuenta la naturaleza de dicha relación, tomándolo desde dos criterios siendo estos:

- Relaciones de coordinación: estas se dan cuando los sujetos de la relación laboral se encuentran en el plano de igualdad, lo generalmente se da entre personas, pero el Estado puede ser tomado también como tal, cuando participa sin hacer uso de su poder imperio.
- Relaciones de supra coordinación: no existe algún tipo de igualdad entre los sujetos, pues el Estado participa imponiendo autoridad, por lo que se está ante una relación de derecho público.

2.3. Personalidad jurídica

Se refiere a la aptitud que tienen estas asociaciones de ser sujetos de derechos y obligaciones, “suele ser una expresión derivada de unicidad sindical, muy grata a los regímenes verticalistas y resorte para la fidelidad de los dirigentes a determinados sistemas”¹⁸

¹⁸ <https://es.scribd.com/document/361875969/personalidad-juridica-del-sindicato-docx#>
(Consultado: 10 de septiembre de 2018)



En distintas legislaciones se le ha reconocido a las asociaciones profesionales o sindicatos la personalidad jurídica colectiva, puesto que en distintos países se les reconoce desde su nacimiento o constitución, así también su surgimiento a la vida jurídica, también se ha determinado que tienen la capacidad jurídica de contraer derechos y obligaciones. Los sindicatos se conformaron, por una parte, para frenar los abusos del patrono ante el trabajador y viceversa, lo que permitirá mejorar las condiciones de trabajo para ambos.

2.4. Clases o tipos

Según el Consejo Sindical Unitario de América Central y del Caribe como dependencia de la Organización Internacional del Trabajo reconoce para Guatemala según su naturaleza a los sindicatos urbanos y campesinos; también como gremiales y de empresa, por lo que es necesario desarrollar las clases o tipos de sindicatos que se dan en Guatemala.

- a. Gremiales: “cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o, si se trata de patronos, de una misma actividad económica”¹⁹; este tipo de sindicatos tienen como característica que todos sus afiliados son de una misma profesión u oficio.
- b. De empresa: “cuando están formados por trabajadores de distintas profesiones u oficios, que prestan sus servicios en una misma empresa, o más empresas

¹⁹ http://www.ilo.org/actividadesparalos-trabajadores.wcmssp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/ documents/publication/wcms_174973.pdf (Consultado: 10 de septiembre de 2018)



iguales²⁰; cuya diferencia notable con los sindicatos gremiales es que no existe igualdad de profesión, en este participan trabajadores de diversas profesiones u oficios o de una empresa o más de ellas.

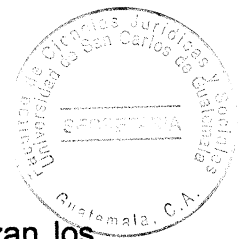
Existen otro tipo de sindicatos, también reconocidos por la ley, pues existe una variedad bastante amplia en cuanto a la clasificación de los sindicatos, es necesario clasificar cada uno de ellos de acuerdo a diferentes características por eso es necesario hacer una clasificación completa siendo esta la siguiente:

- a. Industriales: este tipo de sindicatos está constituido por trabajadores que se desempeñan dentro de una o varias empresas del sector industrial.
- b. Nacionales de industria: se constituyen mediante la unión de trabajadores que laboren dentro de empresas de la misma rama industrial, que estén dentro de un mismo país.
- c. De oficios varios: este tipo de sindicato se constituye por trabajadores de distintas profesiones u oficios, esto se da porque existen pocas personas que realicen esa laboral, es decir menos de veinte miembros.

Los sindicatos también se constituyen de acuerdo a su función, rol o papel principal siendo los siguientes:

- a. Sindicatos de concertación o negociación: sindicato que se caracteriza por utilizar instrumentos principales de la acción sindical como la negociación colectiva, la que

²⁰ *Ibíd.* (Consultado: 10 de septiembre de 2018)



también es denominada cogestión o concertación.

- b. Sindicatos de contestación o de queja: en este tipo de sindicatos se utilizan los métodos alternativos de solución de conflictos, la mediación, la conciliación y en algunas ocasiones se llega a la huelga, en este tipo de agrupación existe la libertad sindical y permite la aplicación de la democracia política, por lo que, este tipo de sindicato se da en países en vías de desarrollo.
- c. Sindicatos revolucionarios: también son denominados como sindicatos de contestación global y se refiere a aquellas agrupaciones que buscan el cambio del sistema social cambiando la estructura de la sociedad a través de medios de coerción o violencia.

La clasificación de sindicatos es amplia, ya que dichas estas agrupaciones también se constituyen según la función de la orientación ideológica, siendo estos:

- a. Sindicatos anarquistas: se conforma según la idea de una sociedad sin gobierno y sin la existencia de coacciones, proponiendo el anarquismo como una idea de convivencia social, en la que cada individuo actuará según su libre voluntad la cual debe ser espontánea, y que esto promueva la convivencia ordenada mediante la satisfacción de las necesidades humanas.
- b. Sindicatos marxistas: estas agrupaciones aseguran que deberían de aplicarse corrientes políticas de gobiernos comunistas, la movilización de estos se da con la dirección de partidos comunistas cuyo fin principal es la edificación e interposición de una sociedad comunista.



- c. Sindicato social demócrata: este movimiento sindical se caracteriza por la representación y protección de intereses de la clase trabajadora, aceptan la democracia como la forma de gobierno, esto implica la participación directa y activa de los trabajadores en el desarrollo del ámbito político del Estado, este tipo de sindicatos aplica el fin primordial de su constitución el cual es la defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores.
- d. Sindicatos cristianos: este tipo de agrupación se adapta de tal forma que se busca la colaboración social, reconociendo de esta forma las organizaciones obreras; se caracteriza por la conversión a la hermandad de todos los hombres esto con concordancia al capital en función social sin romper el régimen de propiedad y el sistema de explotación industrial.

Existe otra clasificación atendiendo a quienes integran los sindicatos la cual es la siguiente:

- a. Sindicatos puros: también denominados unilaterales, estos se constituyen por personas que pertenecen a una clase específica; se mantiene de forma rígida la separación entre asociaciones profesionales de unos con otros.
- b. Sindicatos mixtos: como su nombre lo indica, estos para su constitución están integrados por miembros que son trabajadores y empleadores.

Otra clasificación no oficial que se da en atención a la forma de negociar con los patronos y de acuerdo con el funcionamiento de los sindicatos, es la clasificación siguiente la cual surge en cuanto a la autenticidad del sindicato:



- a. Sindicato blanco: “este tipo de sindicato es creado por el patrón para auxiliarse en la administración de las relaciones laborales con sus trabajadores.”²¹; también denominados sindicatos auténticos, se conforman para actuar en defensa de los trabajadores, actuando con total autonomía del patrono y del Estado. El sindicato blanco mantiene sus bases en cuanto a la dirección y órdenes del patrono, el líder sindical lo apoya de tal forma que se facilitan los procesos de modificación de contratos colectivos de trabajo de la empresa, este es un sindicato conformado de forma exclusiva para defender los intereses económicos y sociales del patrono.
- b. Sindicato amarillo: es inauténtico pues este sindicato se conforma con la finalidad de establecer un equilibrio armonioso en las relaciones que se den entre el patrono y el trabajador, existe colaboración y coordinación de intereses de ambas partes; se considera que este tipo de sindicato no apoya solo los intereses del patrón, sino que también se protegen los de los trabajadores para que todo lo que se realice sea de forma conveniente para ambos.
- c. Sindicato rojo: este sindicato tiene como finalidad la lucha de intereses de los trabajadores de forma exclusiva, porque se entiende que el trabajador es la parte económicamente débil de la relación laboral, no aceptan algún tipo de injusticia en su contra, actúan siempre de tal forma que presionan a los empleadores para conseguir mejorar las condiciones de trabajo y una mejora salarial.

El sindicato rojo no cede ante los requerimientos propuestos, no acceden ante cualquier disposición que amenace sus intereses como trabajadores, si es necesario

²¹ [https://runahr.com/recursos/aspectos-legales/ clasificacion - de - los - sindicatos/](https://runahr.com/recursos/aspectos-legales/clasificacion-de-los-sindicatos/) (Consultado: 11 de septiembre de 2018)



convocan a huelga, realizan marchas, protestas o plantones esto tiene como fin presionar al patrono, por lo que se obliga a los empleados a estar unidos en la lucha de sus intereses.

2.5. Órganos de funcionamiento

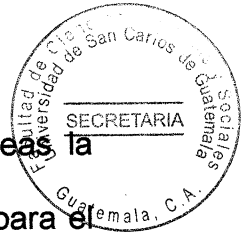
Al otorgarse la personalidad jurídica, por medio de la inscripción correspondiente, los sindicatos tienen como consecuencia el nacimiento a la vida jurídica. Dicha agrupación para que pueda lograrse su constitución, debe de cumplir con ciertos requisitos que la ley establece entre los cuales se encuentran:

- a. Celebración de la primera asamblea general; y
- b. Elección de los órganos directivos.

2.5.1. Asamblea general

Es un órgano supremo del sindicato, soberano, por lo que los afiliados están supeditados a dicho órgano. La asamblea general, como cualquier otro ente debe de estar supeditado y apegado a la normativa nacional y sus estatutos; es por ello que las normas que estos impongan llegarán a infringir preceptos legales, serán nulas, ya que no pueden obligar a las partes, por tanto, pueden ser revocadas.

La asamblea general de un sindicato se da cuando se lleva a cabo la reunión de todos los afiliados, que por convocatoria han de deliberar sobre asuntos que interesan a la



asociación profesional, previamente agendados. Existen dos tipos de asambleas, la primera es "asamblea ordinaria, que suelen ser convocados una vez por año, para el examen y la aprobación del balance, renovación de miembros directivos y para conocer más temas plateados en la convocatoria."²²

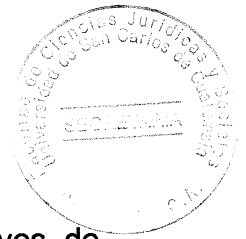
Por consiguiente, también se dan asambleas extraordinarias, estas se dan por disposición del Comité Ejecutivo, así mismo, por la decisión de la directiva de la asamblea general, o bien porque el número mínimo de afiliados así lo disponga, pueden celebrarse en cualquier momento, y en ella se llevarán a cabo asuntos o problemas especiales que se hayan presentado previamente.

Las asambleas tanto ordinarias como extraordinarias pueden celebrarse cuando asistan la mitad más uno de los afiliados, esto le dará carácter de válida a la reunión, derivado que si no se llega al quórum anteriormente descrito los asistentes pueden determinar la convocatoria, para que la reunión se dé dentro de los diez días siguientes.

El Artículo 222, del Código de Trabajo, define cuales son las atribuciones exclusivas de la asamblea general, entre las cuales, las más importantes son las siguientes:

- a. "Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo.
- b. Remover total o parcialmente a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo.

²² Franco López, César Landelino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo.** Pág. 143



- c. Aprobar y reformar estatutos.
- d. Aprobar de forma definitiva los contratos colectivos y los pactos colectivos de condiciones de trabajo.
- e. Decidir ir o no a la huelga, previamente declarada como legal o justa.
- f. Acordar la fusión con otro u otros sindicatos.
- g. Acordar si se dará la expulsión de aquellos asociados cuando dos terceras partes de los miembros del sindicato así lo dispongan.”

Para participar en la asamblea general se debe pertenecer al sindicato y está facultada por ley para llevar a cabo reuniones ordinarias y extraordinarias, asumiendo de forma total la toma de decisiones sobre cuestiones consideradas importantes.

2.5.2. Comité Ejecutivo o Directiva del Sindicato

El Artículo 223, del Código de Trabajo, establece como debe de integrarse y ser el funcionamiento del Comité Ejecutivo de lo cual se destacan aspectos importantes:

- a. “El Comité Ejecutivo es el encargado de ejecutar y hacer cumplir lo que la Asamblea General emita.
- b. Los miembros del Comité Ejecutivo deben de ser guatemaltecos de origen y deben de laborar para la empresa o ser de la profesión según sea el caso.
- c. Es importante destacar que el número de integrantes del Comité Ejecutivo no puede exceder de nueve ni ser menor de tres.

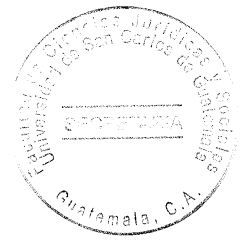


- d. Es trascendental resaltar que los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inmovilidad durante el tiempo en que se desempeñen en el cargo en el que laboren y hasta doce meses después del cese del cargo.
- e. Los miembros del Comité son los encargados de ejercer la representación legal del sindicato, ello se acredita con la certificación dada por la Dirección General de Trabajo, pero puede delegarse la representación a uno varios miembros cuando las dos terceras partes del sindicato así lo acuerden.
- f. Es el encargado de representar judicial y extrajudicialmente al sindicato cuando existan circunstancias que afecten sus intereses económicos o sociales.”

Es por ello que el comité ejecutivo, es el órgano encargado de la representación de la asociación profesional, realiza las labores de administración y ejecución de los acuerdos emitidos por la Asamblea General,

2.5.3. Comité Consultivo

El Artículo 224 del Código de Trabajo establece que: “El Consejo consultivo tiene funciones puramente asesoras y sus miembros deben de reunir los requisitos que indica el inciso b) del artículo anterior”; ello quiere decir que para poder integrar dicho Consejo es necesario ser guatemalteco de origen y ser parte de la empresa o profesión del sindicato al que se pertenezca, por lo que el Comité Consultivo es el encargado de asesorar, es recomendable que este se integre por personas que tengan experiencia y conocimiento sobre las situaciones que en materia laboral pudieran darse dentro de la entidad a la que pertenecen.



CAPÍTULO III

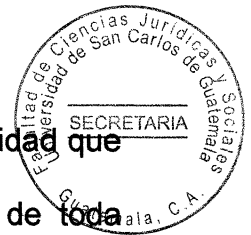
3. Derecho de libre sindicalización

“En 142 constituciones pueden encontrarse referencias específicas al derecho de constituir libremente organizaciones sindicales y a afiliarse o no a las mismas”²³, la libertad sindical se encuentra contenida en casi todas las Constituciones Nacionales, estas establecen que es un derecho fundamental pero, a la vez existen ciertas excepciones siendo estas puntualmente para las fuerzas de seguridad.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en el Artículo 23 estipula que: “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse en defensa de sus intereses”; por lo que este es un derecho fundamental de toda persona, nace como una necesidad de organizarse.

La libertad sindical constituye uno de los principales medios de protección que reconoce el derecho laboral, junto al derecho fundamental de libertad de asociación que fueron desarrollados dentro de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, así como la Declaración de Filadelfia, como en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

²³ Oficina Internacional del Trabajo. **Estudio General sobre los Convenios Fundamentales Relativos a los derechos de Trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa.** Pág. 10

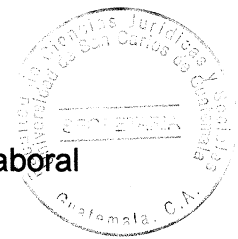


La comunidad internacional, reconoce al igual que las leyes internas, la posibilidad que el derecho de trabajo colectivo sea protector, porque buscan el beneficio de toda persona y el derecho que tiene de asociarse libremente; ya que pueden constituir sindicatos y/o afiliarse para la protección de sus intereses.

El derecho de sindicalización también se reconoce para los migrantes, como garantía de ello se emitió la Convención Internacional sobre la Protección de todos los Derechos de Trabajadores Migratorios y de sus familiares, lo que hace que ellos tengan la libertad y tengan todas las garantías sindicales indispensables para su ejercicio. A las personas con capacidades diferentes también se les reconoce el derecho de sindicalización, estos gozan de las libertades para ello, a raíz de dicha situación se emitió el Convenio sobre los Derechos para Personas con Discapacidad.

Es basta la normativa existente en cuanto a la libertad sindical, esta constituye un pilar esencial para la búsqueda de la justicia social en el proceso de globalización, debe de reconocerse como un derecho humano de carácter universal, puesto que es indispensable para ejercitar otros derechos; dicho derecho se presenta como una garantía contra el abuso y arbitrariedades que podría tomar una de las partes dentro de una relación laboral.

En el año de 1919 en el preámbulo la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, tiene como principio la libertad sindical, esto debido que es un medio para mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz universal mediante la aplicación de la justicia social; a través de la celebración de distintos instrumentos



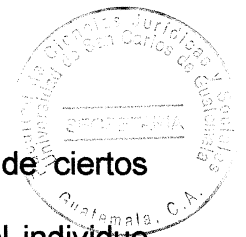
internacionales como los mencionados anteriormente se busca que el derecho laboral también se desarrolle, y se promueva un desarrollo constante del trabajador.

La libertad de sindicalización se tiene como parte de un derecho y principio fundamental del trabajo, junto con el derecho de libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; las organizaciones de trabajadores como de patronos son de vital importancia, para darle movimiento al mercado de trabajo.

Es importante la constitución de sindicatos, ya que, coadyuvan a la aplicación efectiva del derecho laboral, son organizaciones que permiten la defensa de políticas económicas y sociales, promueven la evolución y proposición de proyectos, lo que suscita la denuncia ante violación de derechos que han sido plenamente reconocidos por la Constitución Política de la República Guatemala y toda la legislación laboral.

La libertad sindical “ha nacido de la acción de los trabajadores por realizar los derechos que les asisten como seres libres, acción que se ejercita a través de sus organizaciones sindicales que son los instrumentos que se han adecuado a las necesidades de los trabajadores para ese fin. En consecuencia, dentro de la libertad social se incluye también el derecho que esas organizaciones tienen en sí, como seres sociales independientes de cada trabajador, pero estrechamente vinculados a los mismos.”²⁴

²⁴ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo colectivo**. Pág. 77



La libertad sindical comprende para los trabajadores el goce y ejercicio de ciertos derechos, el derecho de constituir organizaciones sindicales; el derecho del individuo de ingresar a organizaciones ya formadas; el derecho del sindicato a ser respetado como una persona; de ejercer su acción en favor de los afiliados; de tomar sus decisiones para ello; de optar la organización que considere más adecuada; y que ni autoridades públicas ni empleadoras intervengan en decisiones y planes de acción.

La exclusividad, la unidad, la democraticidad, la pluralidad y la capacidad son principios de la libertad sindical; existen varios sujetos que le da vida a la libertad sindical, en primer lugar, se tiene a los trabajadores, "todos entendemos a quien nos referimos por trabajadores, pero el problema se complica cuando tratamos de decidir quiénes son trabajadores. La forma de denominar a los trabajadores como una comunidad total de seres humanos que tienen la condición económica de vivir de su trabajo."²⁵

Luego están las organizaciones sindicales, las cuales sirven para construir, organizar y hacer funcionar organizaciones sindicales; y por último los empleadores y sus organizaciones, "la libertad sindical también corresponde a los empleadores para formar sus organizaciones sindicales patronales. Cabe explicar esto únicamente por el principio legal y humano de que los derechos corresponden a todos por igual."²⁶

Se establecen ciertas formas de sindicación para la creación de organizaciones de libertad sindical, los cuales son necesarios para examinar las diversas formas de

²⁵ **Ibíd.** Pág. 79

²⁶ **Ibíd.** Pág. 80



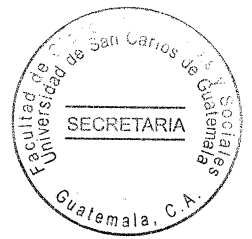
organizaciones sindicales que se pueden adoptar. Una de las formas es la **sindicación vertical**, "Mediante este sistema se agrupan los trabajadores de una empresa o centro de producción sin importarles cuál es su oficio ni la especialidad de su profesión, para constituir un sindicato cuya acción se va a desarrollar única y exclusivamente dentro de la empresa donde trabajan sus fundadores y afiliados."²⁷; como todo sindicato, dicha forma de organización busca que se mejoren las condiciones de trabajo, de acuerdo a sus intereses económicos o sociales.

La sindicalización horizontal, mediante ella "se agrupan los trabajadores al contrario del sindicato vertical o de empresa sin tomar en cuenta la empresa o empresas donde trabajan, ni la rama económica de producción en donde tales empresa desarrollan sus actividades y concurren aquellos que tienen un mismo oficio o profesión a constituir el sindicato u organización sindical."²⁸; para que se dé este tipo de sindicatos debe de existir la agrupación de personas que pertenezcan a una misma profesión u oficio, para la lucha y mejora de sus intereses.

En relación con la libertad sindical, es necesario explicar la autonomía sindical, que significa la libertad que tienen frente al Estado y frente a los empresarios dentro de una nación para poder constituirse sindicatos. Libertad que significa que no debe haber intervención ni de las fuerzas del Estado, ni de empleadores en el funcionamiento de aquellas cuyo manejo corresponde en su totalidad a los propios trabajadores.

²⁷ **Ibíd.** Pág. 85

²⁸ **Ibíd.** Pág. 86



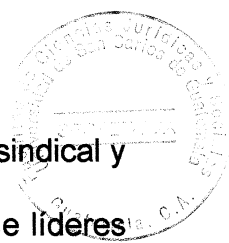
3.1. Antecedentes

La libertad sindical nace como una respuesta a los problemas y necesidades que tenían los trabajadores, por lo que, se presenta como una solución la agrupación de estos, para conseguir condiciones de vida que fueran dignas. “Los trabajadores se encontraron con que, en ese tiempo, habían varias formas de asociarse que eran permitidas legalmente, pero que ninguna de ellas era adecuada ni útil, no estaban creadas ni permitidas para reclamar mejoras a los patronos, tales como aumentos de salarios y condiciones humanas en la prestación de servicios dentro de las fábricas, ni mucho menos para ser utilizadas en la organización de huelga, cuando se negaban sus peticiones.”²⁹

La libertad sindical está reconocida como un derecho fundamental de los trabajadores y todas aquellas agrupaciones que defienden sus intereses comunes, garantizando así el derecho de constitución de sindicatos, que protegen garantías individuales y colectivas. La libertad sindical surge como la consecuencia inmediata de la Revolución Industrial, por el cambio de sistema económico; este derecho fue de una evolución constante por lo que se reconocieron tres etapas siendo cada una de ellas las que se describen a continuación:

- a. Etapa de la represión: para distintos autores se le denominó etapa de la prohibición “se proscribió todo intento de los trabajadores de presionar en el mercado; se calificó de sedición, conspiración y otras figuras delictivas, los intentos de huelga y

²⁹ Franco López, César Landelino. **Op. Cit.** Pág. 133

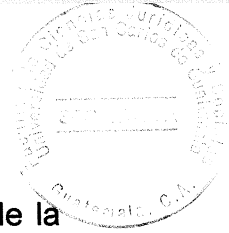


de organización”³⁰ ; toda forma de promover libertad de trabajo, la libertad sindical y el comercio durante esta etapa fueron mal vistas. Se dio la persecución de líderes obreros los que fueron oprimidos, esto con la finalidad de socavar cualquier movimiento que tuviera tintes en pro de este tipo de libertades.

- b. Etapa de la tolerancia: se dejó de perseguir a cualquier persona que promulgara un movimiento obrero, eso no significó que se les brindara protección a los líderes obreros, derivado de esta situación no se realizó ni promulgó regulación alguna con respecto a ello, prácticamente se les ignoró, salvo de ciertas ocasiones en las que solo se les tomaba en cuenta cuando se afectaba el orden público; pero con el paso del tiempo se dio una aceptación del derecho a la libre asociación de ciudadanos y trabajadores, tomando en cuenta la afección o el daño que se le pudiera hacer con la realización de ciertas actividades económicas al orden público preestablecido.
- c. Etapa de legalización: fue hasta el Siglo XX, que surgieron los derechos sociales, se reconocen los movimientos colectivos laborales, los cuales fueron reconocidos legalmente como gremios que anteriormente fueron perseguidos, desprestigiados, sofocados e ignorados.

El reconcomiendo legal del derecho de libre sindicalización se dio a dos fases siendo la primera, el reconocimiento a nivel ordinario mediante la creación y promulgación de leyes ordinarias, se incluyeron derechos de trabajadores, y tuvo su culminación en la segunda fase, siendo esta la constitucionalización en la que se denomina derechos labores y se les dio nivel constitucional tanto a los derechos laborales individuales

³⁰ Fernández Molina, Luis. **Op. Cit.** Pág. 49



como a los colectivos; en Guatemala se da esto en 1945, mediante la emisión de la Constitución Política de la República regulando dichos derechos, lo cual sigue en desarrollo por lo que se crean y ratifican distintos convenios y tratados internacionales que buscan la efectiva protección de este derecho fundamental.

Se afirma que el derecho del trabajo se fue formando a medida de que se reconocen derechos a favor de una clase social, que coopera en el desarrollo de un sistema productivo, dichos derechos van estructurándose de tal forma que las obligaciones se imponen para que sean cumplidas de forma forzosa a patronos. La libertad sindical les da la pauta a los trabajadores de crear organizaciones que permitan la defensa de derechos económicos y sociales a su favor.

3.2. Definición

“La libertad sindical presenta muchos aspectos. En el plano individual, es el derecho de los trabajadores a afiliarse al sindicato de su preferencia o a no afiliarse a ninguno de ellos. Es también el derecho a ejercer una actividad sindical fuera de la empresa o en la empresa misma. En el plano colectivo, es el derecho de los sindicatos a constituirse y funcionar libremente.”³¹

Para la legislación guatemalteca el derecho a la libertad sindical puede ser ejercido tanto por trabajadores y patronos, dándoles el derecho de conformarlos o no, pero todo

³¹ <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/libertad-sindical/libertad-sindical.htm> (Consultado: 16 de septiembre de 2018)



en la misma línea protectora; pues se sobreponen intereses que comúnmente son económicos y sociales.

“La libertad sindical es un derecho humano que forma parte de los valores centrales de la OIT”³²; es el derecho que se les reconoce a los trabajadores y patronos de tal forma que con toda libertad una organización que le permita iniciar una negociación colectiva para crear un dialogo social abierto, para la Organización Internacional del Trabajo este es un derecho que es notoriamente vulnerado, puesto que, en diversos países no existe la libertad sindical lo que se ve reflejado en despidos, suspensiones ilegales, encarcelamiento o hasta el asesinato de líderes sindicales.

La libertad sindical es un derecho fundamental, que se reconoce para trabajadores y patronos y este permite la participación de ellos dentro de las relaciones laborales, otorga la facultad de agruparse permitiendo de forma constitucional que dichas personas se organicen, participen y ejerzan sus derechos dentro de cualquier relación laboral, pues este derecho tiene vital importancia al momento de realizarse negociaciones colectivas.

Cabanellas ofrece una definición más amplia al expresar que “la libertad sindical constituye una especie del derecho de asociación, el que para fines lícitos y pacíficos suele reconocerse a todos los habitantes de un país, como facultad de aunar sus fuerzas con la de sus semejantes en una o más actividades, mediante la creación de

³² https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152351/lang-es/index.htm (Consultado: 16 de septiembre de 2018)



organismo colectivos, que no tengan el lucro de divisa, en cuyo constituirán, según sus modalidades, sociedades civiles o compañías mercantiles³³

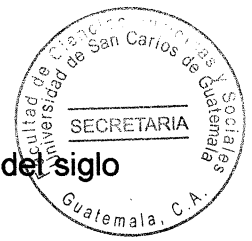
Este derecho fundamental fue creado para fines de acuerdo a derecho, el cual le da la facultad a cualquier persona de afiliarse a un sindicato, se desvirtúa su naturaleza al convertirse en una organización onerosa, al serlo debe ser reconocida como una sociedad civil o mercantil; por lo tanto, la libertad sindical es un acto de soberanía del pueblo.

La libertad sindical se presenta como una condición de la cual gozan todas las organizaciones sindicales, esto se debe a que tiene reconocimiento legal, lo que le da la potestad de realizar y ejecutar todas aquellas acciones que sean reivindicativas de carácter protector para afiliados como parte de un entorno laboral. La libertad sindical cobra sentido en dos modalidades, la primera como la sensación de gozar de libertad y de reclamar su restitución cuando esta se vea restringida por cualquier actividad o sin motivo aparente, por lo que la ley ampara y obliga el respeto de esta.

3.3. La libertad sindical frente al Estado

“El sindicalismo y la libertad sindical, en su doble sentido, individual y colectivo, fue su más larga y honda pesadilla. Heredero de la soberanía de los reyes y del absolutismo monárquico, supra-estructura de la burguesía o capital, no podía quizá mejor, no quería comprender que una clase social se organizara y entrara en lucha contra el para el

³³ Cabanellas, Guillermo. *Op. Cit.* Pág. 185



arrebate del monopolio y la jurisdicción. De ahí se aferrara a las prohibiciones del siglo XVIII y a los delitos de asociación, coalición y huelga.”³⁴

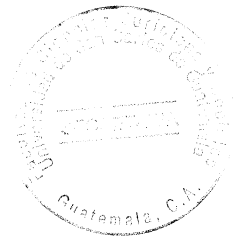
La libertad sindical al principio se presentó como una lucha de poder para el Estado, puesto que este desde tiempos inmemoriales ha sido manejado por la burguesía o quienes disponen de los medios de producción en los países capitalistas, por tanto, para los empresarios este derecho representó una limitación a sus disposiciones.

Por lo que el movimiento sindical y su libertad se debe a los esfuerzos realizados por los trabajadores, el Estado de Guatemala se modernizó de tal forma que se crearon herramientas de represión sindical buscando que se criminalizaran dichos movimientos a petición de patronos y una ayuda constante del Ministerio Público, la libertad sindical en Guatemala ha sido coartada por gobiernos de turno que están a disposición de los grandes capitalistas del país.

3.4. Naturaleza de la libertad sindical

Es un derecho reconocido como fundamental que se toma desde el ámbito civil, está estrechamente ligado con los derechos humanos que ha protegido la Constitución Política de la República, así como el Código de Trabajo y demás leyes, convenios y tratados internacionales que se refieran a este derecho. La libertad sindical como interés colectivo presenta ciertas características entre las cuales se encuentran:

³⁴ Bittel, Lester RL. Y Jackson E., Ramsey. *Encyclopedia del management*. Pág. 948

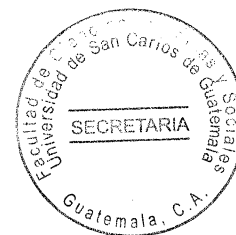


- a. Es una combinación de intereses individuales,
- b. Los intereses que se protegen y persiguen son indivisibles pues buscan la satisfacción colectiva.
- c. Existe un interés final en común y no instrumental.

La naturaleza de la libertad sindical es privada, lo que la caracteriza es la relación con los intereses colectivos que se dan entre los trabajadores pues estos se desarrollan en armonía con los derechos sociales preestablecidos, la libertad sindical es un derecho humano de carácter esencial, ya que es reconocido a nivel constitucional e internacional.

La libertad sindical es un derecho humano básico, limitado por el ordenamiento jurídico como cualquier otro derecho que se encuentra ligado a otros derechos, como lo son la libre asociación y el de negociación colectiva, por lo que son eminentemente sociales con tintes civiles y hasta políticos.

CAPÍTULO IV



4. Fundamentos legales para la creación de una entidad fiscalizadora de la libertad sindical en Guatemala

El fundamento legal para la creación de una entidad fiscalizadora de la libertad sindical en Guatemala, debe de cimentarse no solo en leyes de carácter nacional sino también en convenios internacionales, lo que hace necesario, establecer en primer lugar la organización orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social dicho “ministerio fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República de Guatemala del decreto 330, Código de Trabajo, que cobro vigencia el 1 de mayo de 1947.”³⁵ (sic).

Este Ministerio es una de las dependencias del Organismo Ejecutivo del Estado de Guatemala, su labor esencial constituye la planificación, orientación, dirección, y ejecución de la política laboral del país, con la colaboración de los distintos servicios y funcionarios de la rama administrativa de trabajo.

Por lo que necesita de la Dirección General de Trabajo, la cual es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, encargada de conocer, tramitar y resolver la solicitud de reconocimiento e inscripción de sindicatos y demás asociaciones profesionales de trabajadores y patronos; tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo, y por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales,

³⁵ <http://www.mintrabajo.gob.gt/> (Consultado: 27 de septiembre de 2018)

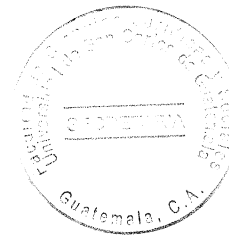


debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, **cumplan y** respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Es necesario realizar un estudio sobre las actividades administrativas y financieras que realizan los sindicatos, a través de los órganos administrativos sindicales, como lo son la Asamblea General y el Comité Ejecutivo como anteriormente se desarrolló “La Asamblea General, es el órgano máximo de todo organismo sindical y en el recae el poder soberano de deliberación y decisión de todos los asuntos relacionados con la vida del sindicato. Se conforma por todos y cada uno de los afiliados al sindicato y se clasifica en ordinarias y extraordinarias”³⁶ ; el Comité Ejecutivo, es el órgano encargado del asesoramiento de la Asamblea General, su experiencia y conocimiento sobre el desarrollo y funcionamiento del centro de trabajo es vital para la resolución de situaciones laborales.

La creación de un sindicato debe darse con la observación de todos los requisitos que la ley establece, es necesario que existan controles para los sindicatos; esto para que no se cometa abuso de poder de parte del patrono, ni de este tipo de asociación, lo que se busca es la protección de intereses económicos y sociales, lo que presupone que en ocasiones existan ciertos intereses individuales que se sobrepongan a los de la colectividad, es evidente que muchos intereses económicos son propuestos por diferentes dirigentes sindicales.

³⁶ Franco López, César Landelino. **Op. Cit.** Pág. 154

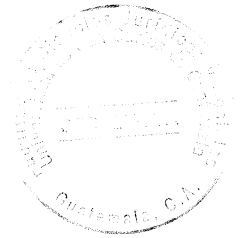


4.1. Organización orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Artículo 274 del Código de Trabajo regula que “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y previsión social; debe de vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.”; siendo esta la entidad reconocida por el Estado para promover y vigilar el respeto de las normas relativas al trabajo y previsión social para beneficio de la sociedad.

Dicho Ministerio para su funcionamiento está compuesto de la siguiente forma teniendo las siguientes dependencias:

- a. **Ministro**
 - Coordinación de Inspecciones Regionales
 - Unidad de Auditoría
 - Unidad de Asuntos Internacionales de Trabajo
 - Consejo Técnico y Asesoría Jurídica
 - Dirección de Planificación, Cooperación y Estadística
 - Dirección de Sistemas de Información
 - Órganos Consultivos
 - Secretaría General
 - Secretaría de Comunicación Social



- Órganos Temporales

- b. Primer Viceministerio
 - Dirección General de Trabajo
 - Procuraduría de la Defensa del Trabajador
 - Dirección General de Trabajo

- c. Segundo Viceministerio
 - Dirección Administrativa
 - Dirección de la Unidad de Administración Financiera
 - Dirección de Recursos Humanos

- d. Tercer Viceministerio
 - Dirección Social de Previsión Social
 - Dirección General de Empleo
 - Dirección General de Recreación del Trabajador del Estado

4.2. Derechos, obligaciones y prohibiciones sindicales

Todo trabajador tiene derechos que le permiten afiliarse o no a una agrupación sindical, así mismo, también todo patrono desenvolverse dentro de un sindicato, esto con todas las libertades que la Constitución Política de la República de Guatemala garantiza, ya que el Código de Trabajo y demás Convenios Internacionales en materia laboral, tal es

el caso del Convenio Sobre la Libertad Sindical la Protección del Derecho de Sindicación, que reconoce y promulga los siguientes derechos:



- a. No debe de existir algún tipo de limitación, ni distinción para constituir organizaciones sindicales.
- b. No deben de existir limitaciones, ni distinciones para que una persona pueda afiliarse a un sindicato.
- c. Los sindicatos de trabajadores y de patronos tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos.
- d. Derecho a elegir libremente a los representantes sindicales.
- e. Todo sindicato tiene derecho a organizar las actividades y a organizarse según el programa de acción que hayan previamente establecido.
- f. Todas las organizaciones de patronos y trabajadores tienen el derecho de constitución de federaciones y confederaciones.
- g. Toda persona tiene derecho a afiliarse a federaciones y confederaciones.
- h. Todo sindicato tiene derecho a que se le reconozca la personalidad jurídica que la ley le otorga al momento de su constitución.
- i. Así también todo sindicato legalmente constituido tiene derecho a adquirir bienes muebles o inmuebles que sean utilizados para mejorar la condición económica y social de sus afiliados.

Es el Código de Trabajo el cual regula lo relativo a las obligaciones sindicales, tal como lo estipula el Artículo 255 de dicho cuerpo legal, lo cual establece:



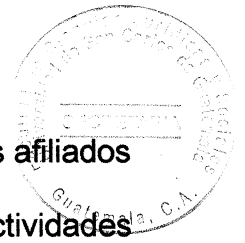
“a. Llevar los siguientes libros, debidamente sellados y autorizados, por el Departamento Administrativo de Trabajo: De actas, y acuerdos de la Asamblea General, de actas y acuerdos del Comité ejecutivo, de registro de socios y de contabilidad de ingresos y egresos”; toda actuación que realice un sindicato debe de dejar constancia, es por ello que el Código de Trabajo impone como obligación el documentar las decisiones que se tomen en documentos que sean previamente autorizados por la Inspección General de Trabajo.

“b. Extender recibo de toda cuota o cualquier otro ingreso. Los talonarios respectivos deben estar sellados y autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo”, todo afiliado tiene derecho a estar informado mediante la emisión de recibos debidamente sellados y autorizados de las cuotas que ha cancelado haciéndose saber de forma efectiva si el pago fue ordinario o por alguna razón extraordinario.

“c. Proporcionar informes que soliciten las autoridades de trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos y no a la de sus miembros en lo personal”; la actuación de los sindicatos debe de ser fiscalizada, puesto que no existe una oficina, institución o dependencia que de forma real evalúe el funcionamiento de un sindicato, lo que ha dado lugar a que se realicen actividades que no solamente dañen de forma económica a la empresa en la que el trabajador o patrono labora sino que muchas acciones que estos toman afectan la economía nacional.

Siendo la literal g. otra que a criterio del autor debe ser analizada, ya que no se cumple con la siguiente obligación “Publicar cada año en el Diario Oficial un estado contable y financiero de su situación que comprenda con la debida especificación el activo y

pasivo del sindicato”; lo que tiene como consecuencia que los recursos que los afiliados invierten en cuotas ordinarias o extraordinarias no sean destinados a las actividades previstas.



Si un sindicato no cumple con las obligaciones mínimas que la ley establece es porque no existe un ente fiscalizador que está destinado única y exclusivamente para ello, por lo que es necesario que dentro de la estructura orgánica del Ministerio de Trabajo se cree una dependencia destinada a ello.

Existen ciertas prohibiciones sindicales que deben de observar estas organizaciones, entre las cuales están:

- a. Ningún sindicato puede coartar la libertad de un trabajador ya sea de forma directa o indirecta.
- b. Nadie puede ser obligado de forma directa o indirecta a formar parte de un sindicato.
- c. Nadie puede ser compelido directa o indirectamente a retirarse de un sindicato.
- d. Los fondos que perciba el sindicato no pueden ser destinado a otras actividades que no tengan nada que ver con la organización.
- e. No pueden realizar o promover la consecución de acciones que tiendan a quebrantar preceptos legales o actos de una entidad estatal.
- f. Ningún sindicato puede promover la suspensión de labores, excepto la huelga pues los trabajadores pueden cesar de sus labores sin que exista un procedimiento previo.



- g. Ningún sindicato puede promover acciones que tiendan a desconocer de hecho preceptos que obliguen a sus afiliados o bien ignorar normas convencionales o contractuales que otorguen beneficios a sus afiliados.
- h. Los sindicatos no pueden ordenar, promover y patrocinar actos de violencia frente a autoridades, en perjuicio de los trabajadores o de terceros.
- i. Esta legalmente prohibido que los sindicatos sean constituidos con ánimo de lucro tal como lo establece el Artículo 210 del Código de Trabajo en el párrafo segundo.

4.3. Actividades administrativas de los sindicatos

Por medio de las actividades que realizan los sindicatos se logran mejorar en algunas ocasiones las condiciones de trabajo, el Artículo 214 del Código de Trabajo, regula las actividades que debe de realizar los sindicatos, siendo esas las siguientes:

“a) Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato. Las celebraciones de dichas actividades correspondientes con exclusividad a los sindicatos; salvo lo expresado en el artículo 274 de este Código; b) participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley; c) velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal; d) crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales 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, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de asistencia y previsión social.



Tiendas de artículos de consumo y aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo. Las que para su funcionamiento serán debidamente reglamentadas y actuarán con la personalidad jurídica de la entidad sindical; y e) en general, todas aquellas actividades que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.”

- a. Los sindicatos son los indicados para celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos y todos aquellos convenios que sean aplicables a empresas en general.
- b. También participan en la integración de organismos estatales que la ley permita.
- c. Son los principales encargados de velar que en todo momento se lleven a cabo actividades en pro del bienestar económico y social del trabajador así mismo también se busca que al trabajador se le trate con dignidad.
- d. Todo sindicato está encargado de crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales o actividades comerciales que se realicen sean sin ánimo de lucro pero que contribuyan a mejorar el nivel de vida del trabajador.

4.4. Origen de los recursos económicos del sindicato

La financiación de todo sindicato se da principalmente por sus afiliados, el Código de Trabajo en los Artículos 61 y 210, que en su parte conducente regulan: “Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida”; es entonces que toda vez que un sindicato esté legalmente constituido el afiliado debe de cumplir con las cuotas que la



ley establece, todo cobro que se deba realizar debe de comprobarse por medio de talonarios debidamente autorizados por el Estado, lo que presupone que existe una personalidad jurídica previamente reconocida.

El Artículo 210 párrafo cuarto del Código de Trabajo establece que “Las cuotas ordinarias y extraordinarias que el trabajador debe pagar a la organización de acuerdo al inciso i) del Artículo 61 de este Código, serán considerados gastos deducibles del Impuesto Sobre la Renta. Asimismo, los trabajadores o las personas individuales o jurídicas podrán deducir del Impuesto Sobre la Renta todas las donaciones, en efectivo o especie, que haga a los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores legalmente constituidas en el país.”; es notorio que la fuente principal de ingresos que tiene un sindicato proviene de sus afiliados; dicha organización puede hacer descuento de las cuotas que se han comprometido a pagar los afiliados.

Es necesario advertir que si bien son los afiliados son quienes proporcionan la fuente financiera principal de los sindicatos, existen otras formas de financiación como lo son las que se perciben al celebrarse convenios colectivos y acuerdos que sean de beneficio para la población asalariada.

Pueden los sindicatos realizar actividades comerciales que tiendan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores tal como lo estipula el Artículo 214 del Código de Trabajo, en la literal d); presentándose esta como otra opción de financiamiento a las organizaciones sindicales.



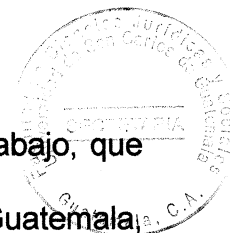
Son varias las fuentes económicas que nutre un sindicato y por las cuales se puede dar funcionamiento a las actividades que estos realizan, derivado de lo anterior, se hace necesario que exista un control eficiente, para que no exista una desviación de fondos y estos sean utilizados para mejorar el nivel de vida de los trabajadores.

4.5. Análisis de la investigación

Es necesario que exista una entidad fiscalizadora de las actividades que realizan los sindicatos puesto que, dentro del Ministerio de Trabajo no existe una dependencia que sea única y exclusiva para fiscalización de los recursos económicos de dicha organización o agrupación de trabajadores o empleadores.

Desde el punto de vista jurídico, no existe una dependencia que sea la destinada para imponer y sanciones aquellas actividades y el cumplimiento de obligaciones que controlen a los sindicatos, por lo que es necesario establecer una política de control competente encargada de regular el funcionamiento administrativo y financiero de forma directa y constante sobre las funcionalidades de las diferentes asociaciones de trabajadores y patronos.

Se tiene como consecuencia que los sindicatos no cumplan con la atribución de estudio, y abusen de utilizar las ventajas que el marco jurídico legal les brinda para el mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.



A criterio del autor es necesario crear una dependencia del Ministerio de Trabajo, que sea descentralizada con competencia y jurisdicción en toda la República de Guatemala, cuyos objetivos y funciones sean los siguientes y de le denomine propiamente como:

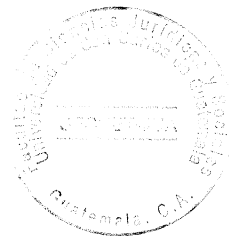
Oficina fiscalizadora de la función sindical, la cual tendrá entre sus funciones:

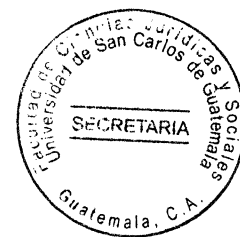
- a. Ejercer y realizar el control para la aplicación de las leyes en materia de sindicatos, principalmente en materia de recaudación, control y finalización de cuotas ordinarias y extraordinarias.
- b. Realizar, con plenas facultades, por los medios y procedimientos legales, técnicos y de análisis que estime convenientes, las investigaciones necesarias para la inspección y fiscalización de las actividades administrativas y financieras de los sindicatos.
- c. Establecer mecanismos de verificación de fondos financieros de los sindicatos para determinar el origen y destino para lograr que financieramente se tenga un control y supervisión de fondos, para que estos sirvan de forma efectiva para el mejoramiento económico y social del afiliado.
- d. Mantener y controlar los registros, promover y ejecutar acciones administrativas y hasta judiciales cuando un sindicato se exceda de sus funciones y se cometan actos que transgredan sus estatutos y se infrinjan leyes.
- e. Sancionar a representantes sindicales o afiliados que de conformidad con el Código de Trabajo y demás leyes en la materia incumplan con su contenido.
- f. Presentar denuncia de ser necesario, así también provocar que se persiga de forma penal o adherirse a los procesos presentados por el Ministerio Público, si

existe presunción de faltas o delitos contra lo establecido en el Código de Trabajo y demás leyes en la materia.



Lo anterior ayudará a que las actividades de todo sindicato se den con la transparencia debida, puesto que en la mayoría de ocasiones son intereses individuales los que se persiguen, esto tendrá como fin que se cumpla con el principal fin de la organización que siempre será el mejoramiento económico y social del trabajador o patrono



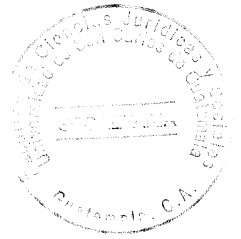


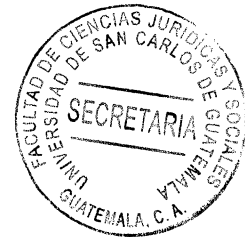
CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La necesidad de abordar este tema se deriva de la falta dentro del marco jurídico laboral de una política de control, ya que no hay una entidad dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con la competencia específica de regular el funcionamiento administrativo y financiero de las diferentes asociaciones de trabajadores y patronos. Lo que genera que los sindicatos no cumplan con los derechos y obligaciones para el mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes contradiciendo lo regulado dentro Código de Trabajo de Guatemala, Decreto No. 1441 en el Artículo 210.

Dicha falta de control administrativo y financiero da lugar a la vulneración sobre los derechos de las personas afiliadas a estas organizaciones. Considerando que los sindicatos perciben fondos provenientes de los trabajadores afiliados o sindicalizados, los cuales en algunos casos pueden ser destinados a fines distintos o dirigidos a beneficiar intereses particulares, haciendo mal uso de las ventajas de su personería y desnaturalizando los objetivos sindicales de los demás trabajadores.

Por lo que, se hace necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social determine los fundamentos legales para la creación de una entidad fiscalizadora de la libertad sindical en Guatemala, tomando en consideración el objeto principal de dichas organizaciones con el fin de evitar prácticas antisindicales y desleales.





BIBLIOGRAFÍA

BITTEL, Lester RL. Y Jackson E., Ramsey. **Encyclopedia del management**. Ed. Oceano Centrum, 1990

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasta, 2001

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1994.

DU PASQUIER, Claude. **Introducción al estudio del derecho**. Lima: Ed. Justo Valenzuela, 1983.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala: Ed. FORMATEC, 2009.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. OSCADEL. S.A., 2006.

FRANCO LÓPEZ, César Landerino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2006.

FRANCO LÓPEZ, César Landerino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2016.

[http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/libertad – sindical / libertad-sindical.htm](http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/libertad-sindical/libertad-sindical.htm)
(Consultado: 16 de septiembre de 2018)

[https:// es. scribd. com / document / 3 6 1 8 7 5 9 6 9 / PERSONALIDAD-JURIDICA-DEL-SINDICATO-docx#](https://es.scribd.com/document/361875969/PERSONALIDAD-JURIDICA-DEL-SINDICATO-docx#) (Consultado: 10 de septiembre de 2018)

[http://www.grupoveritaslex.com/blog/naturaleza - juridica - de - los - sindicatos – 475](http://www.grupoveritaslex.com/blog/naturaleza-juridica-de-los-sindicatos-475)
(Consultado: 10 de septiembre de 2018)

[http://www.ilo.org/actividadesparalostabajadores.wcm5/groups/public/---ed_dialogue/---actravidocuments/publication/wcms_174973. pdf](http://www.ilo.org/actividadesparalostabajadores.wcm5/groups/public/---ed_dialogue/---actravidocuments/publication/wcms_174973.pdf) (Consultado: 10 de septiembre de 2018)

https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152351/lang-es/index.htm
(Consultado: 16 de septiembre de 2018)

<http://www.mintrabajo.gob.gt/> (Consultado: 27 de septiembre de 2018)



<http://www.opech.cl/movisociales/talleresprofes/sindicatos.pdf> (Consultado: 10 de septiembre de 2018)

[https://runahr.com/recursos/aspectos-legales/clasificación – de – los – sindicatos](https://runahr.com/recursos/aspectos-legales/clasificacion-de-los-sindicatos)
/ (Consultado: 11 de septiembre de 2018)

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 1995.

Oficina Internacional de Trabajo. **Estudio general sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos de trabajo a la luz de la declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa**. 2008.

Legislación:

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

Declaración Universal de Derechos humanos. La Asamblea General de las Naciones Unidas. 1948.

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Pacto San José Costa Rica. Conferencia Interamericana Extraordinaria. 1969.

Convenio 87 relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicalización. Decreto 843. Guatemala. Organización Internacional de Trabajo. 1951.

Convenio 98 Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Organización y de Negociación Colectiva. Decreto 843. Guatemala Organización Internacional del Trabajo 1951.

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