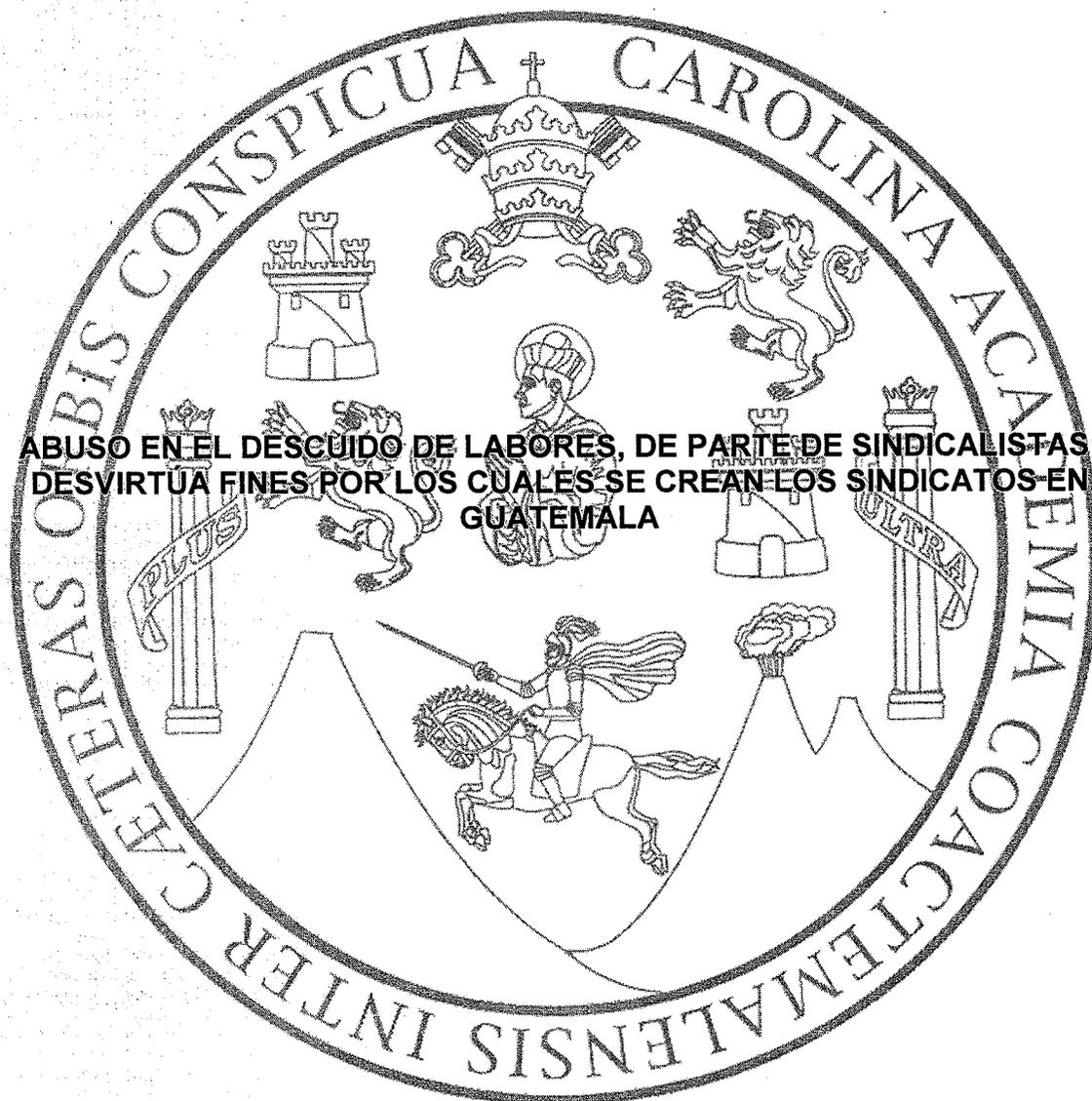


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



VILMA ZULEMA GRAJEDA COTO

GUATEMALA, ABRIL DE 2022

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

**ABUSO EN EL DESCUIDO DE LABORES, DE PARTE DE SINDICALISTAS;
DESVIRTÚA FINES POR LOS CUALES SE CREAN LOS SINDICATOS EN
GUATEMALA**



y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, abril de 2022

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

DECANO: M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Br. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA: Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

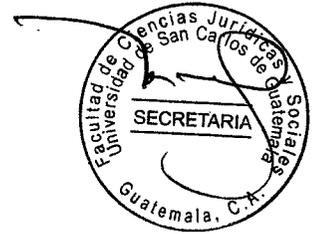
Primera fase:

Presidente: Lic. José Miguel Cermeño Castillo
Vocal: Licda. Dora Imelda Vásquez
Secretaria: Licda. María de los Ángeles Castillo

Segunda fase:

Presidente: Licda. Vilma Corina Bustamante Túchez
Vocal: Lic. Carlos Alberto Cáceres Lima
Secretaria: Licda. Sandra Elizabeth Girón Mejía

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 23 de octubre de 2019.

Atentamente pase al (a) Profesional, JUAN FRANCISCO SANDOVAL ALFARO
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
VILMA ZULEMA GRAJEDA COTO, con carné 201121009,
 intitulado ABUSO EN EL DESCUIDO DE LABORES, DE PARTE DE SINDICALISTAS; DESVIRTÚA FINES POR
LOS CUALES SE CREAN LOS SINDICATOS 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.

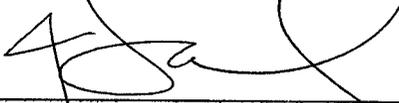
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros 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.

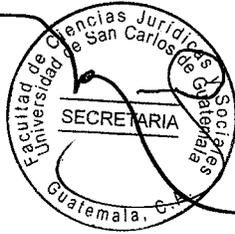

LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 25 / 10 / 2019 f)


 Asesor(a)
 (Firma y Sello)
 Juan Francisco Sandoval Alfaro
 ABOGADO Y NOTARIO





LIC. JUAN FRANCISCO SANDOVAL ALFARO
ABOGADO Y NOTARIO

15ª. Avenida 15-16 zona 1, ciudad de Guatemala

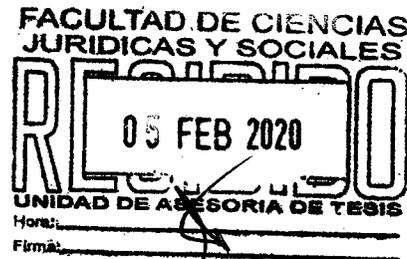
Celular 52011435

GUATEMALA, GUATEMALA

Guatemala, 05 de febrero de 2020

Licenciado:

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



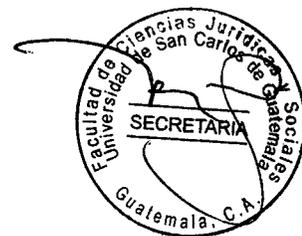
Licenciado Orellana Martínez:

En atención a la providencia de fecha veintitrés de octubre del año dos mil diecinueve de la Unidad de Tesis, se me nombró asesor de tesis de la bachiller **Vilma Zulema Grajeda Coto**, con quien declaro no tener parentesco, por lo que emito el dictamen siguiente:

Del título de la investigación: La estudiante Grajeda Coto sometió a mi consideración la tesis intitulada **"ABUSO EN EL DESCUIDO DE LABORES, DE PARTE DE SINDICALISTAS; DESVIRTÚA FINES POR LOS CUALES SE CREAN LOS SINDICATOS EN GUATEMALA"**, para la asesoría respectiva. Examinando el tema se llegó a la conclusión tanto del suscrito como de la estudiante, que se debe dejar el nombre propuesto al tema, por encontrarlo adecuado al plan de investigación.

1. El contenido científico y técnico de la tesis: De la asesoría practicada a la investigación relacionada, se puede extraer que el mismo cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, relativos al contenido científico y técnico de la tesis, en virtud que la presente tesis llena las expectativas deseadas y exigidas por el normativo en relación, al haberse utilizado dichos aspectos al haberse desarrollado la investigación del caso.
2. Respecto de la metodología y técnica de investigación utilizadas: Para el desarrollo de la presente tesis, se utilizaron métodos y técnicas adecuadas para este tipo de investigación, siendo estos: analíticos y deductivo y así como técnicas bibliográficas y documental, para la indagación respectiva.

LIC. JUAN FRANCISCO SANDOVAL ALFARO
ABOGADO Y NOTARIO
15ª. Avenida 15-16 zona 1, ciudad de Guatemala
celular: 52011435
GUATEMALA, GUATEMALA



-
- 3- **De la redacción utilizada:** Se observó que en el desarrollo de la tesis se utilizaron y emplearon técnicas de redacción, ortografía y gramática adecuadas para este tipo de trabajos, así como fondo y forma según lo establecido por la Real Academia de la Lengua Española.
 - 4- **Respecto de la contribución científica:** Se puede observar que la investigación desarrollada, observa el contenido científico que para este tipo de actividad se requiere, pues del estudio de todo el contexto se puede apreciar la importancia que posee.
 - 5- **De la conclusión:** Se pudo establecer que el estudiante, hizo hallazgos dentro de su investigación, que a mi consideración son adecuados y que la conclusión, es congruente con la tesis realizada.
 - 6- **De la bibliografía utilizada:** Finalmente se constató que, en el desarrollo y culminación del informe final de la tesis, se utilizó doctrina de autores nacionales y extranjeros, así como que analiza legislación interna y de otros países, para el estudio del derecho comparado, por lo que a mi criterio son adecuados.

En conclusión, y en virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito asesor, derivadas del examen de la investigación en los términos anteriormente expuestos e individualizados y por las razones ya expresadas, al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente aprobar la tesis relacionada, realizada por la estudiante Vilma Zulema Grajeda Coto, y en consecuencia, darse la opinión que la misma se merece, debiendo continuar su trámite administrativo legal correspondiente, a efecto se emita la orden de impresión y se señale día y hora para la discusión en el correspondiente examen público. En tal virtud emito mi **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando la tesis asesorada.

Atentamente,


LIC. Juan Francisco Sandoval Alfaro
Abogado y Notario
Colegiado 9,883

Juan Francisco Sandoval Alfaro
ABOGADO Y NOTARIO



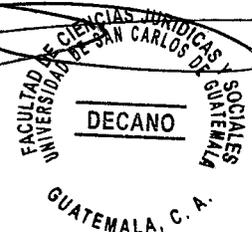
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 25 de junio de 2020.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante VILMA ZULEMA GRAJEDA COTO, titulado ABUSO EN EL DESCUIDO DE LABORES, DE PARTE DE SINDICALISTAS; DESVIRTÚA FINES POR LOS CUALES SE CREAN LOS SINDICATOS 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/RFOM.





UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS

Ciudad de Guatemala, cinco de marzo de dos mil veintiuno

Atentamente pase a Consejero de Comisión de Estilo **Dr. Carlos Herrera Recinos**, para que proceda revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **Vilma Zulema Grajeda Coto**, con carné número **201121009**.

Intitulado: **“ABUSO EN EL DESCUIDO DE LABORES, DE PARTE DE SINDICALISTAS; DESVIRTÚA FINES POR LOS CUALES SE CREAN LOS SINDICATOS EN GUATEMALA”**

Luego de que el estudiante subsane las correcciones, si las hubiere, deberá emitirse el dictamen favorable de Comisión de Estilo, conforme lo establece el artículo 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de la Licenciatura de Ciencia Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
Vocal I en sustitución del Decano

AJLR/jtr





USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Guatemala, 11 de mayo de 2021

Jefatura de la Unidad de Asesoría de Tesis
 Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
 Universidad de San Carlos de Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS
 JURIDICAS Y SOCIALES
RECEBIDO
 20 MAYO 2021
 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
 Hora: _____
 Firma: *[Signature]*

Le informo que corregí en forma física la tesis de la alumna **VILMA ZULEMA GRAJEDA COTO**, con número de carne **201121009**, que se denomina: **“ABUSO EN EL DESCUIDO DE LABORES, DE PARTE DE SINDICALISTAS; DESVIRTÚA FINES POR LOS CUALES SE CREAN LOS SINDICATOS EN GUATEMALA”**.

La tesis efectivamente cumple con lo requerido en el instructivo respectivo de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, habiendo sido las modificaciones señaladas llevadas a cabo, razón por la cual es precedente la emisión de **DICTAMEN FAVORABLE**.

Atentamente.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

[Signature]

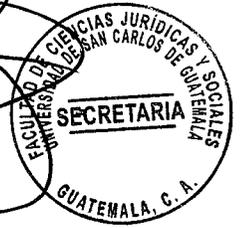
Dr. Carlos Herrera R.
 Consejero de Comisión y Estilo



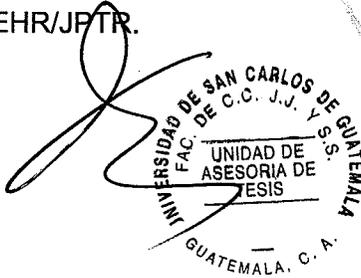


Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, veintidos de octubre de dos mil veintiuno.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante VILMA ZULEMA GRAJEDA COTO, titulado ABUSO EN EL DESCUIDO DE LABORES, DE PARTE DE SINDICALISTAS; DESVIRTÚA FINES POR LOS CUALES SE CREAN LOS SINDICATOS 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.



CEHR/JPTR.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por concederme el milagro de vida, por guiar mi camino y darme la fuerza para seguir adelante en todo momento.

A MIS PADRES:

Romeo Humberto Grajeda Ávila (+) y Vilma Yolanda Coto Del Cid de Grajeda, las personas más importantes en mi vida, quienes me han enseñado con su sabiduría, humildad, honradez, perseverancia y esfuerzo a luchar por mis ideales, me han guiado con su amor incondicional para que juntos podamos hoy alcanzar esta meta.

A MIS ABUELOS:

Francisco Grajeda (+), Enrique Coto (+), Virgilia Del Cid (+) y en especial a Mélida Ávila (+) por su cariño incondicional.

A MI HERMANO:

Allam Romeo Grajeda Coto, mi amigo de toda la vida, por su apoyo, cariño, comprensión y por siempre estar a mi lado.

A MIS TIOS:

Por su amor, apoyo y consejos a lo largo de mi vida, en especial a Aura Coto y Miriam Grajeda (+).



A MIS PRIMOS:

Por su cariño y apoyo, que Dios los bendiga.

A MIS AMIGOS:

De la infancia, del colegio, del Ministerio Público y de la universidad, gracias por los momentos compartidos, por el apoyo brindado, la fuerza y sus buenos deseos a lo largo de este proyecto.

**A MIS PADRINOS:
DE GRADUACIÓN**

Licenciados: Mario Luis Román Coto, María de los Ángeles Castellanos Manrique, Orlando Salvador Carrillo Grajeda y Doctora Rita María de los Ángeles Figueroa Figueroa. Gracias por su apoyo, su cariño y por compartir este momento tan especial en mi vida.

A MI ASESOR:

Licenciado Juan Francisco Sandoval Alfaro por todo su apoyo y experiencia brindada.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; por abrirme sus puertas, por la formación académica y profesional.



PRESENTACIÓN

Las organizaciones sindicales de trabajadores se forman legalmente al amparo del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, que contiene las disposiciones de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; la Constitución Política de la República de Guatemala; los Decretos números 1441 Código de Trabajo y 71-86, Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado; reformado por el Decreto número 35-96, todos del Congreso de la República de Guatemala.

Esta tesis corresponde a la rama del derecho laboral. Es de tipo cualitativo. Se desarrolla en la ciudad de Guatemala. El período que se tomó en cuenta para esta investigación quedó comprendido de enero de 2019 a diciembre de 2020. El sujeto de estudio lo constituyen las sindicalizaciones y, el objeto de estudio, evidenciar que algunos sindicalizados tergiversan el fin con que fueron creados los sindicatos.

El aporte de esta investigación es, evidenciar que, algunos miembros de sindicatos abusan y se colocan en ventaja, tanto de trato como de asignación de trabajo de parte del patrono, ante comentarios amenazantes de estar sindicalizados.



HIPÓTESIS

El abuso en el descuido de labores por parte de los sindicalistas, desvirtúan los fines por los cuales son creados los sindicatos; sin menospreciar que los sindicatos han provisto, desde su aparición en el ámbito laboral, de una alta gama de derechos que protegen los intereses de los trabajadores que participan activamente dentro de los mismos. Al desvirtuar los fines con que se crean los sindicatos, los trabajadores no solo se sienten protegidos, sino que algunos de ellos viven a la defensiva de ese amparo y abusan en sus trabajos. Algunos no llegan a trabajar, pues se vuelven intocables para llamados de atención y, otros, que sí asisten, lo hacen en desigualdad de los demás que no están sindicalizados; trabajan menos y escogen lo menos difícil y riesgoso; recibiendo un salario de manera fácil; y mostrándose amenazantes de pertenecer a un sindicato. Por tanto, se puede hacer una revisión de las normas que rigen dichas figuras y así verificar cuáles son los fines de dichas instituciones y comprobar que es necesaria la instauración de límites a los derechos que contraen los sindicalistas; que no por ello va a ser de no trabajar.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para la elaboración de esta tesis se emplearon los métodos deductivo, inductivo, sintético y analítico; asimismo, se utilizaron las técnicas de la observación, técnicas documentales y bibliográficas; con las cuales se logró comprobar, que algunas personas sindicalizadas, desvirtúan los fines con que se crean los sindicatos; los cuales son para favorecerles en sus relaciones laborales, no así para no trabajar; puesto que, se ha visto en algunas entidades que el jefe no asigna trabajo ni hace valer un cargo de jefe porque estas personas están sindicalizadas; convirtiéndose en aquellos “trabajadores” que únicamente reciben su salario mensualmente, sin aportar ni producir en las entidades o empresas. Los factores que generan una contravención a los fines con los que son creados los sindicatos, por parte de los sindicalistas que abusan en el descuido de sus labores, sin olvidar que, la libertad sindical y la libertad de asociación son un derecho humano fundamental que, junto con el derecho de negociación colectiva, representa un valor medular para la Organización Internacional del Trabajo. Los derechos de sindicación y de negociación colectiva son habilitantes y permiten promover la democracia para una buena gobernanza del trabajo y condiciones laborales decorosas; sin que por ello, se tenga que amenazar con ser miembros de un sindicato, para inspirar terror al jefe.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

| | |
|--|----|
| 1. Sindicatos o asociación profesional | 1 |
| 1.1 Antecedentes | 1 |
| 1.2 Etimología y denominación de los sindicatos | 6 |
| 1.3 Concepto y definición de los sindicatos | 7 |
| 1.3.1 Definición de sindicato | 9 |
| 1.3.2 Otra definición | 11 |
| 1.4 Naturaleza jurídica de los sindicatos..... | 12 |
| 1.5 Personalidad jurídica de los sindicatos | 15 |
| 1.6 Clases o tipos de sindicatos..... | 16 |
| 1.6.1 Según el rol, función o papel principal | 17 |
| 1.6.2 Según la función de la orientación ideológica..... | 17 |
| 1.6.3 Según a la autenticidad del sindicato | 18 |
| 1.6.4 Según los integrantes del sindicato | 19 |
| 1.6.5 Según la estructura o agrupación de los elementos de la organización..... | 19 |
| 1.6.6 Según la tendencia federativa | 20 |
| 1.6.7 Clasificación de los sindicatos de conformidad con la legislación laboral guatemalteca..... | 20 |
| 1.7 Diferencias entre sindicatos o asociación profesional y coalición.... | 22 |
| 1.8 Derechos, obligaciones y prohibiciones de los sindicatos | 23 |
| 1.8.1 Derechos de los sindicatos | 24 |
| 1.8.2 Derechos constitucionales y de convenios internacionales..... | 24 |



| | | |
|--------|---|----|
| 1.8.3 | Derechos contenidos en el Código de Trabajo guatemalteco | 25 |
| 1.8.4 | Obligaciones de los sindicatos | 26 |
| 1.8.5 | Otras obligaciones de los sindicatos | 28 |
| 1.9 | Órganos de los sindicatos | 30 |
| 1.9.1 | La asamblea general | 30 |
| 1.9.2 | Comité ejecutivo o directiva del sindicato | 34 |
| 1.9.3 | El comité consultivo | 36 |
| 1.10 | Libertad y derecho de asociación | 37 |
| 1.10.1 | Derecho a la libertad de asociación en general y a la libertad específica de asociación profesional | 38 |
| 1.10.2 | Libertad sindical | 40 |
| 1.10.3 | Regulación legal de la libertad sindical y el derecho de asociación profesional en Guatemala | 46 |

CAPÍTULO II

| | | |
|-------|--|----|
| 2. | El sindicalismo | 53 |
| 2.1 | Generalidades de la historia de los sindicatos a nivel mundial | 53 |
| 2.1.1 | Etapa de la prohibición | 53 |
| 2.1.2 | Etapa de tolerancia | 54 |
| 2.1.3 | Etapa de reconocimiento | 54 |
| 2.1.4 | Las internacionales | 55 |
| 2.2 | Antecedentes del sindicalismo | 56 |
| 2.3 | Concepto y definición | 59 |
| 2.3.1 | Elementos del sindicalismo | 61 |
| 2.4 | Breve historia del origen y desarrollo del sindicalismo en Guatemala | 61 |
| 2.4.1 | Época de las mutualidades | 62 |



| | | |
|-------|---------------------|----|
| 2.4.2 | Primera época | 62 |
| 2.4.3 | Segunda época | 67 |
| 2.4.4 | Tercera época | 68 |
| 2.4.5 | Cuarta época | 68 |
| 2.4.6 | Quinta época | 70 |

CAPÍTULO III

| | | |
|-------|--|----|
| 3. | Sindicatos | 73 |
| 3.1 | Formación legal de los sindicatos | 75 |
| 3.2 | Requisitos de formación de los sindicatos | 75 |
| 3.2.1 | Requisitos de forma en cuanto a expedientes | 76 |
| 3.2.2 | Requisitos de fondo en cuanto a las personas | 77 |
| 3.3 | Clasificación legal de los sindicatos | 78 |
| 3.4 | Clasificación doctrinal de los sindicatos | 81 |
| 3.5 | Órganos de los sindicatos | 86 |
| 3.6 | La personalidad jurídica de los sindicatos | 88 |

CAPÍTULO IV

| | | |
|-----|---|----|
| 4. | Abuso en el descuido de labores de parte de sindicalistas, desvirtúa fines por los cuales se crean los sindicatos | 91 |
| 4.1 | Definición | 92 |
| 4.2 | Regulación legal | 93 |
| 4.3 | Alcance de la inamovilidad sindical | 95 |
| 4.4 | Debe ser en función de la figura | 95 |
| 4.5 | Criterios jurisprudenciales | 98 |

| | |
|------------------------------------|-----|
| CONCLUSIÓN DISCURSIVA | 103 |
|------------------------------------|-----|

| | |
|---------------------------|-----|
| BIBLIOGRAFÍA | 105 |
|---------------------------|-----|



INTRODUCCIÓN

Con este estudio se evidencia cómo algunos sindicalistas abusan y descuidan sus labores; desvirtuando los fines por los cuales se crean los sindicatos. De igual forma, se realizó un análisis acerca de las obligaciones y derechos de los trabajadores sindicalizados; asimismo, se hace alusión a que estos derechos que se protegen por medio del sindicato, se encuentran en normas nacionales y convenios internacionales.

La problemática a investigar se erradica en la creación y denominación sindical; puesto que, la creación de un sindicato responde a una serie de necesidades que surgen de las relaciones laborales; tanto con empresas del sector privado como con instituciones públicas; así como también, responden a sectores específicos y de esto dependen las clases o tipos de sindicatos.

Se logró comprobar la hipótesis dado que, tanto las bases del sindicalismo como los fines que busca la sindicalización de ciertos grupos o sectores, se ven vulnerados por el abuso de muchos de los trabajadores sindicalizados. La sindicalización busca proteger los derechos básicos contemplados en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo. Sin embargo, el abuso de algunos miembros y el descuido de las labores de quienes forman parte del sindicato, incurren en causales de despido, que para un trabajador no sindicalizado hubiera sido de procedimientos inmediatos; lo cual indica que el trabajador sindicalizado utiliza ese estado para sacar provecho de esa condición, desvirtuando los fines principales de su participación en el sindicato y colocándose en ventaja del no sindicalizado.



En cuanto al contenido del trabajo de tesis, se encuentra dividido en cuatro capítulos de la siguiente manera: en el primero se hizo hincapié en los antecedentes de los sindicatos, su definición denominación, clase y diferenciación con las asociaciones profesionales y coaliciones, tomando para ello sus antecedentes históricos, una definición de la misma, y se estableció cuál es su naturaleza jurídica, las características que engloban a la misma, también cuáles son las fuentes y elementos que los componen; con el segundo se continuó determinando la naturaleza del sindicalismo, desde su evolución histórica, naturaleza, características y fines de la misma; en el tercero, se estudió a fondo los sindicatos, sus requisitos de formación, la clasificación doctrinal y la forma en que se componen cada uno de ellos, reconociendo las figuras que lo rigen y la personalidad jurídica que tienen; y, por último, en el cuarto capítulo se desarrolló la forma en que se presenta el abuso del descuido de labores de algunos sindicalistas; asimismo, se determinó la forma en que deben ser limitados ciertos derechos que adquiere un sindicalista, específicamente tomando en cuenta que la inamovilidad provee a los mismos con una herramienta que les permite incumplir de manera clara con sus obligaciones sin tener repercusión en su contrato, salario y rol dentro de la institución, sea esta de la iniciativa privada o pública. .

Los métodos utilizados para esta tesis fueron: el analítico, para plantear los elementos jurídicos y culturales que afectan el desarrollo social guatemalteco y la técnica documental, respecto a dichos elementos empleados por las distintas doctrinas, y leyes utilizadas.

Con esta investigación se evidencia el abuso en el descuido de labores de algunos sindicalistas; lo que desmerita los fines con los que son creados los sindicatos.



CAPÍTULO I

1. Sindicatos o asociacion profesional

Asociación de trabajadores cuyo objetivo es la defensa de los intereses profesionales, económicos y laborales de los asociados

1.1. Antecedentes

Aristóteles había observado que “es el hombre ser sociable por naturaleza” y dentro de las leyes de existencia y de desarrollo de la sociedad humana, se tiene la relación estrecha y constante en que viven los hombres dentro de la misma, esta relación se da con más intensidad en el trabajo, constituyéndose éste, el factor determinante de su desarrollo, la vida humana se caracteriza, desde los tiempos primitivos hasta la actualidad, por un definido espíritu de asociación.

Desde los tiempos más remotos los hombres se agruparon en clanes, tribus, gens, familias. Dentro de la colectividad se crearon castas, ordenes, colegios y otras agrupaciones sociales que adoptaron formas religiosas, semi religiosas o semipolíticas, todas estas asociaciones, tácitas o formales, son las que modifican de tantas maneras, mediante su flujo, las expresiones de la voluntad pública. Y en



el ámbito laboral no podía pasar por desapercibido esa sociedad y colectividad entre los trabajadores.

Se entiende por asociación profesional, “la unión de trabajadores constituidos para la defensa de sus respectivos intereses en cuanto a estos vincula con la posición que cada uno de los grupos nombrados ocupa en la vida del trabajo” ¹

En el devenir histórico de la humanidad, resalta que el trabajo en común, liga estrechamente a los hombres, convirtiéndose esa relación constante en una necesidad vital en la vida de los hombres.

La unión de los trabajadores, puede realizarse de forma esporádica, en el plano del trabajo, para consecución de objetivos inmediatos y pasajeros, como la reducción de jornada de trabajo o un aumento en el salario; a este tipo de unión se le denomina coalición y en el campo del derecho de trabajo es muy reducido.

De mayor importancia resultan aquellas uniones que por su organización, sus objetivos más amplios y duraderos, la renovación continua de sus asociados y su dirección metódica, se han incorporado como instituciones permanentes en la vida. “Todos los trabajadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente y de afiliarse ellas, con objeto de promover y defender

¹ Ríos Cifuentes, Fredy Rolando. **La asociación profesional y el derecho de huelga en la doctrina y en la legislación guatemalteca.** Pág. 1.



sus respectivos intereses y de celebrar negociaciones colectivas con la otra parte libremente y sin injerencia de unas con respecto a otras ni la intromisión del Estado.”²

La libertad sindical y la libertad de asociación son un derecho humano fundamental que, junto con el derecho de negociación colectiva, representa un valor medular para la Organización Internacional del Trabajo. Los derechos de Sindicación y de Negociación Colectiva son habilitantes y permiten promover la democracia, una buena gobernanza del mercado del trabajo y unas condiciones laborales decorosas. En ese sentido el ejercicio de la libertad sindical y de asociación presupone como requisito esencial el respeto de las libertades civiles fundamentales, en particular el derecho a la libertad y seguridad de la persona.

En la actualidad está totalmente admitido que no es posible el desarrollo de la libertad sindical sin la preexistencia efectiva de los demás derechos humanos y que tampoco es posible el completo ejercicio de estos sin la existencia de aquella.

Se puede decir que la libertad sindical o derecho de asociación profesional es la expresión de una síntesis de los derechos humanos porque a través del ejercicio de sus acciones de defensa, reivindicación y participación sociopolítica enriquece los contenidos e impulsa la progresión de los demás derechos humanos.

²http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/documents/publication/wcms_096124.pdf. (Consulta: 20 de mayo de 2010)



En la actualidad está totalmente admitido que no es posible el desarrollo de la libertad sindical sin la preexistencia efectiva de los demás derechos humanos y que tampoco es posible el completo ejercicio de estos sin la existencia de aquella.

“La libertad sindical es la expresión de una síntesis de los derechos humanos porque a través del ejercicio de sus acciones de defensa, reivindicación y participación sociopolítica enriquece los contenidos e impulsa la progresión de los demás derechos humanos.”³

Derechos humanos que el Estado de Guatemala ha violado, en el año 2005, el Comité de Libertad sindical de la Organización Internacional de trabajo (OIT) examinó varias acusaciones de violencia contra sindicalistas y despido de dirigentes sindicales seguido de las negativas de los empleadores a cumplir las órdenes de readmisión, y demoras indebidas en los procesos. El Comité subrayó la gravedad de los alegatos de agresiones, amenazas de muerte e intimidación de sindicalistas, así como de los ataques contra sedes sindicales. El Comité instó al Gobierno a remitir con urgencia estos casos a la Oficina del Fiscal Especial para delitos contra sindicalistas, y a ordenar investigaciones sin demora. “Con relación a los despidos de sindicalistas, el Comité hizo notar en términos generales que, con frecuencia, las órdenes judiciales de readmisión no se cumplen, y que los procedimientos suelen demorarse años. El Comité instó asimismo al Gobierno a

³ Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco MSICG. **El costo de la libertad sindical periodo 2005 enero 2010.** Pág. 4.



revisar el procedimiento para la protección de derechos sindicales previsto en la legislación.”⁴

Si se analiza la realidad de la libertad sindical en Guatemala, se puede esbozar que se tiene un nivel pobre de protección a los trabajadores sindicalizados. “Tal es el caso de que el observatorio para la protección de los defensores de derechos humanos, programa conjunto de la Organización Mundial Contra la Tortura (OMCT) y de la Federación Internacional de Derechos Humanos (FIDH), solicitó la intervención de la Confederación Internacional Sindical (CSI), de acuerdo con las informaciones recibidas, el 26 de marzo de 2010 fue asesinado el señor Samuel Ramírez Paredes, secretario general del Sindicato de Trabajadores Bananeros del distrito de Panchoy (SITRABI), y miembro del consejo consultivo de la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG) y del Movimiento Sindical Indígena y Campesino Guatemalteco (MSICG).”⁵

El asesinato se produjo en el marco de una reunión que el Movimiento Sindical Indígena y Campesino MSICG sostenía con miembros del gobierno de Estados Unidos, con ánimo de interponer quejas contra el Estado de Guatemala en el ámbito del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos y Centroamérica (CAFTA, por sus siglas en inglés), por las graves violaciones a los derechos laborales y sindicales que acontecen en el sector bananero del país.

⁴ Trabajo, **Revista de la Organización Internacional de Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, No. 59.** Pág. 34

⁵ <http://www.fidh.org/Asesinatos-de-los-lideres-sindicales-Sr-Samuel>. (Consulta: 20 de mayo de 2010)



La Conferencia Internacional de Derechos Humanos condenó rotundamente hechos y teme que el asesinato esté motivado por sus actividades como sindicalistas. En este sentido, el Observatorio manifestó su preocupación por la grave situación de inseguridad de las personas que defienden los derechos humanos en Guatemala, en particular los defensores de derechos económicos, sociales y culturales.

1.2. Etimología y denominación de los sindicatos

La palabra sindicato, deriva de sindico y de su equivalente latina *sindicus*, se encuentra en el griego *syndicus*, vocablo compuesto de otros dos, que significa con justicia se deriva con tal palabra a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos; esto es, el procurador que defiende los derechos de una corporación. “De ahí, la voz *sindico* tuvo en las lenguas romances, el concepto de procuración y representación. Por traslación del representante a los representados, surgió el *sindicat* francés, del cual es traducción adoptada *sindicato*.”⁶ Este vocablo de *sindicato*, que incluye siempre conceptos colectivos y profesionales en relación a la organización de los trabajadores.

“La denominación habitual del tema que se estudia es la de *sindicato* o sus derivados, sin embargo, la doctrina y las legislaciones utilizan diferentes

⁶ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. Pág. 97.



denominaciones como: organización sindical, sindicatos gremiales, entidades sindicales, entidades gremiales, asociación profesional, organizaciones profesionales, tradeunions (equivalente a asociación de oficios o profesiones)⁷

1.3. Concepto y definición de los sindicatos

El concepto de sindicato debe basarse en parte en la historia de las organizaciones por las que han pasado los trabajadores, como lo fueron los gremios de los compañeros, las coaliciones, las mutualistas, las asociaciones en general y finalmente las asociaciones profesionales. Los principios y normas fundamentales, los cuales se insertan en un marco jurídico preexistente y de la más alta jerarquía. Se establece que la asociación profesional o sindicato contemporáneo difiere profundamente de tales agrupamientos sociales, aunque tienen de común su origen, la miseria de los hombres que proporcionan su trabajo y el propósito de lograr una vida más en consonancia con la dignidad de la persona humana.

El autor antes mencionado expone que, la característica de la asociación profesional, que la distingue de cualquier otro grupo del pasado, es la conciencia de clase; y podría agregarse, la conciencia de pertenecer a una clase socialmente oprimida y explotada.

⁷ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Op. Cit.** Pág 97



La asociación profesional del Siglo XXI posee una fisonomía distinta. Los viejos privilegios de la nobleza quedaron destruidos y se impuso el dominio del capital. El dominio económico se dividió en dos grupos principales: trabajadores y patronos. El origen de la asociación profesional, se encuentra en las necesidades vitales de los trabajadores, sin desconocer la historia de las agrupaciones que fueron su antecedente. En sus orígenes la asociación profesional fue un organismo local, frente a cada empresario y para lograr un contrato colectivo de trabajo local, fue hasta el Siglo XX en el que se inició la transformación de la asociación profesional, con la unión de la clase trabajadora y concientización de su fuerza.

En relación a las normas fundamentales que se relaciona con la asociación se debe recordar que en Inglaterra en el año de 1824 con la Ley de Francis Placed, se suprimió el carácter delictivo de las asociaciones sindicales y de huelga.

En Guatemala fue hasta en la Constitución promulgada en 1945 que se consignó el capítulo ii garantías sociales sección I Trabajo, que en su Artículo 58 al determinarse los principios fundamentales de la organización del trabajo, en el inciso 8 establecía: “El derecho de sindicalización libre para fines exclusivos de la defensa económico-social de los patronos, empleados privados, el magisterio y trabajadores en general. El Estado en defensa de los intereses de los asociados supervigilará el buen manejo de los fondos de las entidades sociales.” Antes del texto Constitucional mencionado no existía ninguna ley constitucional y ordinaria que regulara el derecho de asociación profesional.



En cuanto a las definiciones de sindicato o asociación profesional, si bien es cierto son innumerables definiciones que han dado de sindicato. Entre las definiciones antiguas, los autores franceses Paul Pic y George Scelles, definen el sindicato como: “Sindicato es la asociación permanente de personas que ejercen la misma profesión, u oficios semejantes, o profesiones conexas, que concurren a la elaboración de productos determinados, o la misma profesión liberal y cuyo objeto exclusivo sea el estudio y defensa de los intereses económicos, industriales y agrícola”.⁸

1.3.1. Definición de sindicato

En derecho laboral, por sindicato se entiende “toda organización o asociación profesional compuesta e integrada por personas que, ejercen el mismo oficio o profesión, u oficio o profesiones similares o conexas, se unen para el estudio o protección de los intereses que le son comunes.”⁹

Debe dejarse claro que sindicato se refiere a la asociación profesional de trabajadores, pero hay que establecer claramente que los sindicatos no constituyen una organización obrera exclusiva; puesto que hay también sindicatos de patronos e incluso mixtos de empleadores y trabajadores.

⁸ Álvarez Lagunas, Gustavo Adolfo. **Antecedentes históricos, internacionales y principios de las organizaciones sindicales.** Pág 58

⁹ Zamora y Catillo, Luis Alcalá y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social.** Pág. 309



En el ámbito anglosajón se ha definido a los sindicatos como la asociación continua de trabajadores animada del propósito de mantener o mejora las respectivas condiciones de vida.

a) Definición legal

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

En cuanto se refiere de personas de profesión u oficio independiente se refiere a trabajadores independientes.

En base a las anteriores ideas, trataré de esbozar una definición de lo que se entiende por sindicato, aunque encerrar el termino sindicato en una definición, es como enjaularlo y coartarle su libertad desde el punto de vista doctrinario, sin embargo se define como: La organización permanente creada por los trabajadores de profesiones similares o conexas, constituida inicialmente para defender sus intereses gremiales económicos, políticos y sociales, y fundamentalmente para unificar, capacitar y concientizar en la lucha por la consecución de un nuevo orden de franca y verdadera lucha social.



1.3.2. Otra definición

El tratadista uruguayo Oscar Ermida Uriarte, citado por Raúl Antonio Chicas Hernández propone la definición siguiente: “El sindicato es un agrupamiento constituido por personas físicas o morales que ejercen un actividad profesional, en vistas asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de su condición y la representación de su profesión, por la acción colectiva de contestación o de participación en la organización de las profesiones a así como en la elaboración y puesta en práctica de la política nacional en materia económica y social.”

Los sindicatos son unos de los instrumentos más efectivos con que cuenta la clase trabajadora para dejarse oír, y conseguir dentro de la sociedad sus objetivos inmediatos y sus mediatos y cada aspiración.

Ya se estableció que el sindicato debe encaminar sus metas, a la protección de los intereses de la clase trabajadora, o sea, que su fundamento y finalidad debe ser únicamente de carácter profesional, en otras palabras, esta es la situación desde el punto de vista jurídico del sindicato; sin embargo, la realidad es y debe ser otra, naturalmente determinada por las circunstancias del medio en que se desenvuelven, pues aunque la lucha no puede ser franca y abierta, se de en forma velada, la función de la asociación profesional o el sindicato, debe trascender ese estatus pasivo que se le ha impuesto, y tratar de enmarcar su acción en luchas



con matiz revolucionario y enmarcado en la democracia y el bien común de todos sus miembros, tiene que ser así, porque toda dignificación, lucha económica o política de un sindicato, es indefectiblemente, o se transforma en una lucha revolucionaria de clase trabajadora para conseguir el cambio de su desesperada situación.

“Constituye tema muy debatido, si los mismos pueden tener o no carácter político, legislaciones que establecen una negativa. Otros autores defienden el derecho de los sindicatos a encarar los problemas sindicales sobre criterios políticos; y aún algunos tratadistas que dicen que los sindicatos profesionales tienen indefectiblemente carácter político, tanto si lo proclaman abiertamente como si lo ocultan hipócritamente”¹⁰

Lamentablemente, hoy en día las personas sindicalizadas han tergiversado la función de estas agrupaciones, en el sentido de que, lo utilizan como poder político, para beneficio propio, ofreciendo gran cantidad de votos de agremiados a cambio de componendas.

1.4. Naturaleza jurídica de los sindicatos

El concepto del derecho de trabajo es muy amplio, que no puede proporcionarse un concepto universal sobre el mismo, y como consecuencia, tampoco se puede

¹⁰ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales**. Pág. 708



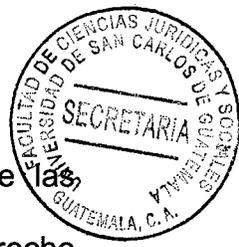
dar un concepto universal de la naturaleza jurídica de las asociaciones profesionales, pues la naturaleza o la función del sindicato, depende de los sistemas políticos imperantes en cada país, así como de las teorías y doctrinas sustentadas por los estudiosos del derecho del trabajo.

Asimismo, otro autor establece que, “el derecho de las asociaciones profesionales es un derecho colectivo, que regulan las relaciones de los individuos, trabajadores o empleadores, con el grupo al cual pertenecen, la situación jurídica de la agrupación como tal, su relación con otras organizaciones profesionales y, finalmente con el Estado.”¹¹

Para establecer la naturaleza jurídica de los sindicatos es necesario formular la siguiente interrogante: ¿pertenece este derecho al de coordinación (derecho privado) o al de subordinación (derecho público)? Ya que el derecho del trabajo se compone de ambas categorías. La respuesta depende según las asociaciones profesionales que sean, o por lo menos se les considera así: personas de derecho privado o del derecho público. Las asociaciones profesionales pueden ser uno o lo otro, por lo general, son asociaciones del derecho privado.

Para establecer la naturaleza jurídica de los sindicatos se encuentra dos teorías: la teoría asociacionista y la teoría institucionalista.

¹¹ Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Op. Cit.** Pág. 106



Prevalece en general, la tesis que ubica al sindicato en la categoría de las asociaciones. El derecho de sindicación sería un aspecto específico del derecho de asociación, que nació de este, pero que se ha desarrollado y que ha adquirido perfiles propios, como, por ejemplo: para quienes admiten que la libertad sindical tiene un aspecto individual y otro colectivo, el poseer una titularidad compleja de los individuos con el sindicato, fines específicos particularmente diferentes al de las demás asociaciones.

Al enfoque asociacionista del sindicato, se ha contrapuesto la teoría institucionalista del mismo, aunque también en este enfoque se señala la especificidad de la institución sindical, o se propone combinar la teoría institucional con la asociación, para catalogar al sindicato como una asociación institucional.

Al analizar la naturaleza jurídica de los sindicatos del derecho positivo guatemalteco, en relación a las teorías expuestas, se debe partir de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula el derecho de asociación genérico o derecho de asociación en general en el título II dedicado a los derechos humanos, capítulo relativo a los derechos individuales, Artículo 34 derecho de asociación, y luego reconoce en forma independiente y específica el derecho de sindicación o derecho de asociación profesional en el capítulo II derechos sociales, sección octava, relativa al trabajo, Artículo 102 derechos sociales mínimos, derecho de sindicalización libre de los trabajadores.



Esta consagración constitucional específica del derecho de sindicación, permite estimar la carta magna ha considerado al sindicato como una derivación del derecho genérico de asociación, el que ha cobrado autonomía y que los legisladores se adhirieron a la teoría asociacionista.

Situación que se aclara al tener en cuenta que, de acuerdo con la jerarquía de la ley, la norma constitucional prevalece sobre cualquier norma ordinaria y, por lo tanto, de conformidad con la doctrina, priva el criterio que la naturaleza jurídica del sindicato se deriva del derecho de asociación, del derecho colectivo y por lo tanto la naturaleza jurídica de la asociación profesional o sindicato, es constitucional de derecho social, de derecho colectivo.

1.5. Personalidad jurídica de los sindicatos

“Personalidad es la aptitud legal para ser sujeto de derecho y obligaciones. Personalidad Gremial es la aptitud para el ejercicio de derechos y obligaciones por las asociaciones profesionales”.¹²

Por su parte otro autor, define la “personalidad o la personería representa la aptitud para ser sujeto de derecho y la personalidad gremial, que es en derecho colectivo de trabajo, el privilegio que se le concede a un sindicato o asociación de

¹² Cabanellas de la Torre, Guillermo. **Op. Cit.** Pág.115



trabajadores para realizar en nombre de todo el gremio determinados actos ser considerada como la asociación más representativa de determinada actividad laboral.”¹³

En consecuencia, la personalidad jurídica de los sindicatos: es la aptitud legal para ser sujeto de derechos y obligaciones. El sindicato al ser una persona jurídica puede contraer derecho y obligaciones con terceras personas, celebrar pactos colectivos de condiciones de trabajo.

La personalidad jurídica de la asociación profesional se ha impuesto en la mayoría de países; reconocer la personalidad jurídica de una persona jurídica colectiva, significa reconocer su nacimiento, su surgimiento a la vida jurídica, capaz de adquirir derechos y obligaciones.

El Código de Trabajo reconoce la personalidad jurídica de los sindicatos en su Artículo 210, en la que establece que los sindicatos son personas jurídicas capaces de adquirir derechos y contraer obligaciones.

1.6. Clases o tipos de sindicatos

En la doctrina se encuentra una gran variedad de clases de sindicatos, sin embargo, para la realización del tema se darán a conocer los más importantes:

¹³ Ossorio, Manuel. **Op. Cit.** Pág. 572



1.6.1. Según el rol, función o papel principal

- a. Sindicatos de concertación o negociación: se caracteriza por utilizar como instrumento fundamental de la acción sindical a la negociación colectiva o concertación y a veces también a la cogestión. Este tipo de sindicatos esta difundido en los países desarrollados como Estados Unidos, Inglaterra, Francia.
- b. Sindicatos de contestación o de queja: es la modalidad más difundida en los países en vías de desarrollo, al menos existe democracia política y libertad sindical. Utilizan los medios alternativos de solución de conflictos como la negociación colectiva directa, la mediación, la conciliación y en algunos casos la huelga.
- c. Sindicatos revolucionarios: conocidos como sindicato de contestación global, es aquel al que se le atribuye como objetivo principal la sustitución del sistema, la modificación de la estructura de la sociedad, se utilizó a veces como medio la coerción y la violencia.

1.6.2. Según la función de la orientación ideológica

- a. Sindicatos anarquistas: según los simpatizantes del anarquismo, este propugna por la formación de una sociedad sin gobierno y sin coacciones, en la cual la convivencia ordenada de los individuos que la integra sería el

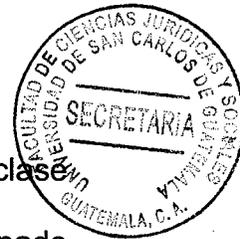


resultado de acuerdos voluntarios y espontáneos de los diversos grupos constituidos para llenar las múltiples necesidades humanas.

- b. Sindicatos marxistas: que siguen las corrientes políticas de los gobiernos comunistas, realizan su labor bajo la dirección del partido comunista y movilizan su lucha sindical para luchar por la edificación de la sociedad comunista.
- c. Sindicato social demócratas: es un movimiento sindical representativo de los intereses de la clase trabajadora, que aceptan la democracia como régimen de gobierno y promulgan por la participación directa y activa de los trabajadores en la vida política de los Estados, se lleva a la par el interés por los asuntos económicos sociales que el trabajo implica.
- d. Sindicatos cristianos: la ideología social cristiana adopta una fórmula amplia de colaboración social, que reconoce la legitimidad del principio de las organizaciones obreras y, sin romper radicales transformaciones en el régimen de propiedad y en el sistema de explotación industrial, recuerda al capital la función social que tiene que cumplir para convertir en realidad la hermandad de todos los hombres, provenientes de un solo creador.

1.6.3. Según a la autenticidad del sindicato

- a. Sindicatos auténticos: Es el representativo en cuanto a actuar verdaderamente en defensa de los intereses de los trabajadores, con total autonomía e independencia ante el empleador y ante el Estado.



- b. Sindicatos inauténticos: aquellos sindicatos no representativos de la clase trabajadora e incluye en este tipo a dos tipos de sindicato: el denominado amarillo, que actúa exclusivamente en una línea economista pura de lucro de beneficios generalmente salariales, pero se actúa en colaboración con el patrono, y el sindicato blanco o de paja, que es el sindicato creado directamente por el patrono que carece de existencia real y de independencia alguna.

1.6.4. Según los integrantes del sindicato

- a. Sindicatos puros: son sindicatos puros o unilaterales, sus miembros pertenecen solo a una clase específica, que mantiene una rígida separación entre las asociaciones profesionales de uno y otros.
- b. Sindicatos mixtos: son sindicatos mixtos en la que sus integrantes son trabajadores y empleadores.

1.6.5. Según la estructura o agrupación de los elementos de la organización

- a. "Sindicatos horizontales: son aquellos en los que sus miembros pertenecen a una misma categoría, profesión u oficio, con independencia de la empresa, sector o actividad en que laboran."¹⁴

¹⁴ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo colectivo de trabajo**. Pág.73



- b. “Sindicatos verticales: son aquellos que agrupan a trabajadores que desempeñan en un mismo sector o actividad, sin importar su profesión u oficio. Típico de esta clase de empresa de sindicatos, es el que se conoce como sindicato de empresa, que limita su dimensión a la dimensión de la empresa.”¹⁵

1.6.6. Según la tendencia federativa

De acuerdo a esta clasificación los sindicatos pueden asociarse a otros sindicatos, se creó así federaciones y confederaciones o bien pueden asociarse con organizaciones sindicales de otros países.

1.6.7. Clasificación de los sindicatos de conformidad con la legislación laboral guatemalteca

- a. Sindicatos del sector público o estatal y sindicatos del sector privado: los sindicatos del sector público o estatal está regulado por el Decreto número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene la Ley Reguladora del Derecho de Huelga y Sindicalización de los empleados Públicos, en la que se establece los principios de la sindicalización de los trabajadores del Estado. Y los sindicatos del sector privado, los organizados y constituidos por trabajadores que prestan sus servicios personales en

¹⁵ **Ibíd.** Pág. 73



empresas propiedad de personas particulares y a quienes se les aplica en todo lo relacionado con el derecho de sindicalización, el Código de Trabajo Decreto 1441 Del Congreso de la República de Guatemala.

- b. Sindicatos campesinos y urbanos: El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 206 párrafo segundo y tercero; clasifica por su naturaleza en campesinos y urbanos. Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero. “Son sindicatos urbanos los constituidos por trabajadores o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores son desempeñados fuera de las actividades agrícolas o ganaderas.”¹⁶. Esta clasificación es antitécnica, al incluir en una misma calificación a dos categorías que se refieren a dos actividades totalmente distintas como son, sindicatos campesinos, estos responden a una calificación que se hace de la persona que trabaja en el campo, en el que puede realizar actividades agrícolas, ganaderas, avícolas, agro-industrial, etc. Y al referirse a lo urbano, se entiende a las actividades que se realizan en un territorio, determinado en la ciudad, las que pueden ser industriales, comerciales, bancarias, financieras, etc.

¹⁶ **Ibíd.** Pág. 120



- c. Sindicatos gremiales, de empresa y de industria: “los sindicatos gremiales son aquellos que están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio, o si se trata de patronos de una misma actividad económica; de empresa, son los que están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que presten sus servicios ya sea en una misma empresa, o en dos o más empresas iguales.”¹⁷ Y de industria, son los que están formados por trabajadores de varias profesiones y oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad.

1.7. Diferencias entre sindicatos o asociación profesional y coalición

Cesar Landelino Franco López, establece las principales diferencias existentes entre un sindicato o asociación profesional y la coalición:

- a. El sindicato o asociación profesional es la unión de trabajadores o empleadores, con el objeto principal de la defensa de sus respectivos intereses en materia laboral; mientras que la coalición es la acción concertada de cierta cantidad de trabajadores o empleadores para llegar a una modificación de las condiciones de trabajo, que les afecta personalmente.

¹⁷ **Ibíd.** Pág. 121.



- b. Los sindicatos o asociaciones profesionales son de carácter permanente, las coaliciones llevan el signo de algo momentáneo, pasajero, que no tiene continuación.
- c. El sindicato tiene personalidad jurídica, en consecuencia, es un sujeto con aptitud para contraer derechos y obligaciones; la coalición es una sociedad de hecho.
- d. Los sindicatos tienen fines amplios, dirigidos no solo a satisfacer una aspiración inmediata, sino que también a velar por los intereses sociales, económicos y por sobre todo laborales de todos sus miembros; la coalición se propone nada más que un resultado único y cercano, y una vez obtenido, se disuelve.
- e. “Los sindicatos se deben constituir con un número mínimo de afiliados; la coalición se puede formar con cualquier número de interesados.”¹⁸

1.8. Derechos, obligaciones y prohibiciones de los sindicatos

La ley impone un serie de obligaciones para aquellos sindicatos legalmente constituidos con la intención de que realicen su objetivo principal el cual es proteger y vigilar los intereses de los trabajadores frente a las empresas o patronos y servir como representantes colectivos ante las instituciones.

¹⁸ **Ibíd.** Pág.122



1.8.1. Derechos de los sindicatos

Ya se estableció que los sindicatos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones, derechos que generalmente provienen de la Constitución Política, de los convenios internacionales y las leyes ordinarias.

1.8.2. Derechos constitucionales y de convenios internacionales

- a. Derecho de asociación profesional: Es el derecho de sindicalización libre de los trabajadores, se encuentra regulado en el Artículo 102 literal q) de la Constitución Política de la República de Guatemala. Este derecho se puede ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujeta a autorización previa. La Convención Americana de los Derechos Humanos también regula el derecho de asociación profesional al preceptuar “Todas las personas tienen derecho de asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales. Siempre que se cumplan con la leyes.”
- b. Derecho de reunión: Este derecho se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, en la que se establece el reconocimiento al derecho de reunión y manifestación pacífica. El derecho de reunión también se encuentra regulado en la Convención Americana de Derechos Humanos específicamente en el Artículo 15 en la que regula el derecho de reunión.



1.8.3. Derechos contenidos en el Código de Trabajo guatemalteco

- a. Derecho de negociación: Este derecho se encuentra contemplado en tres aspectos:
 - a.1 El derecho de negociar y suscribir contratos colectivos de trabajo.
 - a.2 Derecho de negociar pactos colectivos de condiciones de trabajo.
 - a.3 Derecho de negociar convenio de aplicación general para los trabajadores de la empresa.
- b. Derecho de adquisición de bienes: Los sindicatos tienen derecho de adquirir toda clase de bienes muebles e inmuebles. Que sirvan para cumplir sus fines de mejor condición económica y social de sus afiliados.
- c. Derecho de huelga: Por reivindicaciones de carácter económico y social, que solo se puede realizar después de haberse agotado la negociación en la vía directa y el procedimiento de conciliación.
- d. Derecho de exención de pago de impuestos: Es el derecho de los sindicatos a la exención del pago de impuestos fiscales y municipales, que pueden pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase.
- e. Derecho a participar en la integración de organismos estatales: Con fundamento en este derecho los sindicatos participan en la integración de juntas directivas como es el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social



(IGSS), Instituto Técnico de capacitación y Productividad (INTECAP), comisiones de salario mínimo, comisión tripartita que participa en la Asamblea General de la Organización Internacional del trabajo (OIT).

- f. Derecho de inamovilidad sindical: Este derecho también denominado: fuero sindical, “es la garantía que se otorga a determinados trabajadores, motivada en su condición representativa sindical, para no ser despedidos, trasladados, ni modificadas sus condiciones de trabajo, sin justa causa”¹⁹. En consecuencia este derecho que se les otorga en virtud del cual el patrono o empresario no puede, durante el tiempo que indica la ley, o mientras esta garantía de protección subsiste, despedir libremente al trabajador.
- g. Derecho a permisos sindicales: dentro de la relación laboral, los trabajadores tienen derecho a permisos sindicales, en las que son obligaciones del patrono por desempeño de una función sindical, otorgar permisos con goce de salario a sus trabajadores sindicalizados.

1.8.4. Obligaciones de los sindicatos

Una definición que se encuentra es: “obligación es deber jurídico normativamente establecido de realizar determinado acto”.²⁰ Por su parte otro autor expone: “que la obligación es un precepto de inexcusable cumplimiento, como la carga, la tarea,

¹⁹ Cabanellas Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 85

²⁰ Ossorio Manuel. **Op. Cit.** Pág. 496



función exigida por ley, reglamento o naturaleza del estado o situación”²¹. De la legislación vigente en Guatemala, se deducen como obligaciones de los sindicatos, que se deben cumplir por los órganos de los sindicatos, las siguientes.

- a. Cumplir con las leyes emitidas por el Estado de Guatemala en el ejercicio de su soberanía.
- b. Cumplir con el derecho estatutario de la organización, o bien observar una conducta acorde con los estatutos.
- c. Los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de la mayoría, del voto secreto y de un voto por persona.
- d. Obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, antes de iniciar sus actividades.
- e. Llevar los libros de actas y acuerdos de la asamblea general, de los registros de socios, de los ingresos y egresos.
- f. Extender recibo de toda cuota o cualquier otro ingreso.
- g. Proporcionar los informes que le soliciten al sindicato las autoridades de trabajo.

²¹ Cabanellas Guillermo. **Op. Cit.** Pág. 35



- h. Comunicar a la Dirección de Trabajo dentro de los diez días siguientes a la respectiva elección, los cambios en el comité ejecutivo o consejo consultivo.
- i. Enviar anualmente un padrón de todos sus miembros a la Dirección General de Trabajo.
- j. Publicar cada año en el Diario Oficial un estado contable y financiero de su situación, que comprendan la debida especificación del activo y pasivo del sindicato.
- k. Rendir a la Asamblea General, por el Comité Ejecutivo del sindicato, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de los fondos.
- l. Mantener un mínimo de veinte asociados, si se trata de un sindicato de trabajadores, y de cinco asociados si se trata de un sindicato de patronos.

1.8.5. Otras obligaciones de los sindicatos

Otras de las obligaciones de los sindicatos son: “que prohibición es una orden negativa, su infracción supone siempre una acción en contra, más grave en principio que la omisión indolente de una actividad obligatoria.”²²

²²

Ibíd. Pág. 48



Al igual que la ley le reconoce a los sindicatos, como personas jurídicas colectivas, derechos y obligaciones, también le determina la prohibición de realizar ciertas actividades que se encuentra reguladas en la legislación laboral guatemalteca entre las que se puede indicar:

- a. Antes de iniciar sus actividades deben obtener el reconocimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión social.
- b. Otorgar privilegios especiales a sus fundadores, personeros, ejecutivos o consultivos, sea por razón de edad, sexo, antigüedad u otra circunstancia.
- c. Ejecutar disposiciones que no hayan sido tomadas por la Asamblea General y consten en sus libros de actas y acuerdos.
- d. Representar en lo administrativo o jurisdiccional a trabajadores que no sean asociados o afiliados al sindicato.
- e. Ponerse al servicio de intereses extranjeros contrarios a los de Guatemala.
- f. Iniciar o fomentar luchas religiosas o raciales.
- g. Mantener actividades antagónicas al régimen democrático que establece la Constitución Política de la República de Guatemala.
- h. Realizar actividades contrarias a sus finalidades, que sean contrarias al estudio, mejoramiento y protección de sus intereses económicos y sociales comunes a sus miembros.



- i. Ejercer actividades de comercio o industria con ánimo de lucro.
- j. Establecer y mantener expendios de bebidas alcohólicas, salas de juegos prohibidos u otras actividades reñidas con los fines sindicales.
- k. Usar violencia manifiesta sobre las personas para obligarlas a ingresar o para impedirles su legítimo trabajo.
- l. Fomentar actos delictuosos contra las personas o propiedades.

1.9. Órganos de los sindicatos

Con el otorgamiento de la personalidad jurídica e inscripción correspondiente, nace a la vida jurídica el sindicato, y para poder iniciar sus actividades se debe cumplir con determinados requisitos como son: la celebración de la primera asamblea general y elección de sus órganos directivos. Los que de conformidad con la legislación laboral guatemalteca son tres: La asamblea general, el comité ejecutivo y el consejo consultivo.

1.9.1. La asamblea general

En términos amplios, asamblea significa la reunión numerosa de personas citadas para un fin determinado. En relación al concepto de los sindicatos, puede decirse



que la constituye la reunión de todos los afiliados que por convocatoria deliberan sobre asuntos de la asociación profesional.

Es el órgano supremo del sindicato, la asamblea es soberana; los acuerdos revelan la existencia de un órgano supremo, a la cual están necesariamente supeditados los restantes. La soberanía de la asamblea no es absoluta, por tener que someterse al imperio de la ley y a sus propios estatutos. Los acuerdos que infrinjan los preceptos legales son nulos, no obligan y pueden revocarse, con la exigencia de la responsabilidad y resarcimiento del caso.

Para que la Asamblea pueda deliberar y resolver eficazmente deben concurrir ciertas circunstancias:

- a. Que haya sido convocada en forma y tiempo legal;
- b. Que este regularmente constituida, esto es, que concurren a la misma el número de asociados que permita quórum en las decisiones;
- c. Que la decisión adoptada se refiera a una cuestión determinada por la convocatoria, y que el acuerdo se logre por la mayoría de los asociados en su caso o, en otro, con el voto favorable de la mayoría de socios presentes;
- d. Que se levante acta de la sesión y la misma se ajuste a lo dispuesto en los estatutos y en la ley.



“Las asambleas pueden ser ordinarias, que se suelen convocar por lo menos una vez por año, para el examen y la aprobación del balance, renovación de miembros directivos y para conocer de más temas que se plantean en la convocatoria”²³ “y las asambleas extraordinarias, que se reúnen por iniciativa por el comité ejecutivo o directiva del sindicato, para tratar situaciones o problemas especiales y estas pueden celebrarse en cualquier tiempo una vez disponga su convocatoria el comité ejecutivo o bien el número mínimo de afiliado que disponga os estatutos para ese efecto.”²⁴

Las asambleas generales ordinarias o extraordinarias pueden celebrarse válidamente con la asistencia de la mitad más uno del total de miembros inscritos, pero si por cualquier motivo no hay quórum, los asistentes pueden acordar la convocatoria para nueva reunión dentro de los diez días siguientes, la que ha de verificarse legalmente con el número de miembros que a ella concurren. La legislación laboral guatemalteca regula las atribuciones exclusivas de la asamblea general en las que se mencionan las más importantes:

- a) Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo por períodos no mayores de dos años.
- b) Remover total o parcialmente a los miembros del Comité ejecutivo y del Consejo consultivo, cuando así lo ameriten las circunstancias y de acuerdo con los estatutos;

²³ Franco López, César Landelino. **Op. Cit.** Pág. 143

²⁴ **Ibíd.** Pág. 134



- c) Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos;
- d) Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato. El Comité ejecutivo puede celebrar ad referendum esos contratos, pactos o convenios y puede también aprobarlos, en definitiva, siempre que la Asamblea general lo haya autorizado en forma expresa y limitativa para cada caso;
- e) Fijar las cuotas extraordinarias;
- f) Decidir el ir o no ir a la huelga, una vez declarada legal o justa, en su caso por el tribunal competente;
- g) Acordar la fusión con otro u otros sindicatos y resolver en definitiva si el sindicato debe adherirse a una federación o separarse de ella;
- h) Aprobar o improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarle cada año el Comité ejecutivo e introducirle las modificaciones que juzgue convenientes;
- i) Aprobar o improbar la rendición de cuentas que debe presentarle el Comité ejecutivo y dictar las medidas necesarias para corregir los errores o deficiencias que se comprueben;
- j) Autorizar toda clase de inversiones;



- k) Acordar, por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato, la expulsión de aquellos asociados que se hagan acreedores a esa medida;
- l) Cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos. o sus reglamentos o que sean propias de su carácter de suprema autoridad directa del sindicato; y
- m) Todas las resoluciones deberán acordarse con el voto favorable de la mitad más uno de los afiliados que integran el quórum de la asamblea respectiva.

1.9.2. Comité ejecutivo o directiva del sindicato

El comité ejecutivo del sindicato es el órgano representativo de la asociación profesional y tiene a su cargo la administración y la ejecución de los acuerdos de la asamblea general. La Asamblea aún elegida por los miembros del sindicato y con absoluta libertad, la directiva se transforma, de hecho y de derecho, en una jerarquía sindical, por cuanto ejerce poderes, incluso sobre sus miembros que se pueden integrar por un mínimo de tres y por un máximo de nueve, ya que ordena, dirige, manda, contrata, siempre dentro de los límites legales y de las facultades de los estatutos.

“La directiva ostenta a la vez que la representación legal del sindicato la condición de órgano ejecutivo. Aún si dirige, en realidad obedece a dos clases de mandatos



imperativos: los permanentes que los estatutos tracen y los ocasionales que la asamblea adopte.”²⁵ El funcionamiento e integración del Comité Ejecutivo se rige por los siguientes principios:

- a) Es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la asamblea general que consten en el libro de actas y acuerdos y lo que exijan los estatutos o las disposiciones legales. Sus funciones son, en consecuencia, puramente ejecutivas y no les dan derecho a sus miembros para arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas;
- b) Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, se trate del sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. La falta de alguno de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo.
- c) El número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres;
- d) Los miembros del comité ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en Juicio Ordinario ante tribunal de trabajo competente.

²⁵ Zamora y Castillo. **Op. Cit.** Pág. 321



- e) El conjunto de sus miembros tiene la representación legal del sindicato.
- f) Las obligaciones civiles contraídas por el comité ejecutivo en nombre del sindicato obliga a éste, siempre que aquéllos hayan actuado dentro de sus atribuciones legales;
- g) Es responsable para con el sindicato y para con terceras personas en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el derecho común
- h) Puede representar judicial o extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico y social siempre que dichos miembros lo soliciten expresamente;
- i) Está obligado a rendir a la Asamblea general, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de los fondos.

1.9.3. El comité consultivo

“Este órgano tiene la función de asesorar a la asamblea general a los miembros de comité ejecutivo, por la naturaleza de su función, que es puramente asesora es recomendable que se conforme por aquellos miembros del sindicato con mayor experiencia y conocimiento de las situaciones laborales que pueden darse en el centro del trabajo.”²⁶

²⁶ Franco López, César Landelino. **Op. Cit.** Pág. 156



Es muy importante que este órgano se conforme con personas de experiencia y conocimiento de situaciones laborales que pueden ocurrir en el trabajo; puesto que, al no hacerse de esa forma no se logra la conciliación entre las partes que intervienen en el conflicto.

1.10. Libertad y derecho de asociación

En la actualidad se ha discutido si el derecho de asociación profesional, no, es más que una prolongación y manifestación específica del derecho general de asociación, o por si el contrario, el derecho de asociación profesional es un derecho con sustantividad propia y totalmente diferente al derecho de asociación.

Como ya quedó expuesto que todos los trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, con objeto de promover y defender sus respectivos intereses y de celebrar negociaciones colectivas con la otra parte, libremente y sin injerencia de unas con respecto a otras ni intromisiones del Estado. La libertad sindical y la libertad de asociación son un derecho humano fundamental que, junto con el derecho de negociación colectiva, representa un valor medular de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Los derechos de sindicación y de negociación colectiva son habilitantes y permiten promover la democracia, una buena gobernanza del mercado del trabajo y unas condiciones laborales decorosas.



1.10.1. Derecho a la libertad de asociación en general y a la libertad específica de asociación profesional

“El derecho de asociación profesional no era más que una aplicación del derecho general de asociación.”²⁷ Otros autores manifiestan el criterio de que son dos derechos radicalmente distintos, tanto porque en la historia, el derecho de asociación profesional había subsistido sin libertad de asociación general y viceversa, como por la diversa protección jurídica a que apuntan ambas instituciones jurídicas.

Se dice que el derecho general de asociación concedía protección contra el poder público, mientras que el derecho de asociación profesional concedía protección contra determinados poderes sociales. Y de qué tanto por su finalidad como por su consideración política y por su estructura jurídica, son instituciones diversas.

Otro autor reconoce que, “ambas instituciones tienen una historia y un propósito esencialmente distinto, y que no por ello puede ignorarse su vinculación estrecha.”²⁸ Lo fundamental, es que la asociación profesional es un derecho frente a la clase social opuesta, no es un derecho frente al Estado, sino que es un derecho de los miembros de una clase social frente a los miembros de la otra clase social. No es un derecho del hombre frente al Estado, sino un derecho de

²⁷ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Op. Cit.** Pág. 78

²⁸ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** Pág. 195



clase, y su fundamento material, es la necesidad de igualar, mediante la unión de los trabajadores, la fuerza del capital.

En la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada en la Asamblea General de las Naciones Unidas (10 de diciembre de 1948) se aceptó la distinción de la libertad general de asociación y la libertad específica de asociación profesional en el Artículo 20 establece que toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacífica y que nadie puede ser obligado a pertenecer a una asociación (derecho general de asociación), y en el Artículo 23 numeral 4 se determina que toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (derecho específico de asociación profesional).

Con fundamento en lo anterior se puede decir que la doctrina y la legislación, consideran los derechos de asociación en general y de asociación específica profesional, como dos instituciones totalmente diferentes, el primero un derecho individual de todos los ciudadanos frente al poder del Estado y la segunda un derecho social clasista también frente al Estado, pero fundamentalmente frente a la clase social antagónica y dominante.

La asociación constituye pues, un resorte del dinamismo de los seres humanos en su camino incesante hacia el progreso, en ese avance constante que la humanidad sigue hasta la implantación de sus ideales, pero al mismo tiempo, un



fenómeno que no aparece en provecho del individuo, un medio natural destinado a protegerlo y desarrollarlo, porque a merced de ella los sujetos crecen sus fuerzas, las amplifican en virtud del concurso que le soporta la acción de otros hombres.

En todos los ordenes los individuos extraen de la asociación el beneficio que comporta el crecimiento de la propia personalidad, porque todo sujeto puede ser parte de un grupo con tal que adopte su programa, o los lineamientos de conducta de la organización o de la asociación.

1.10.2. Libertad sindical

La libertad sindical aparece con los respectivos reconocimientos legales que en las múltiples legislaciones se crearon como consecuencia de la multitud de agrupaciones laborales que surgieron con fines de defensa, y la aparición de leyes reguladoras de la asociación profesional.

La libertad sindical es el derecho de todos a organizarse en sindicatos y de actuar, éstos, para la tutela de intereses colectivos, sin injerencia de la autoridad administrativa o de los particulares.

Desde 1948, propiamente, con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se sabe que los titulares de los derechos colectivos ya no son sólo los



individuos sino los sujetos o grupos colectivos. Comienza a admitirse por influencia directa del derecho del trabajo que al lado de las titularidades individuales las hay, también, colectivas. Se trató de una influencia directa del derecho del trabajo en los derechos humanos fundamentales, del mismo modo que se cumplió el proceso inverso; éstos influyeron en el derecho del trabajo brindándole la dogmática, el método y los principios que permitirán entender a la libertad sindical, con todas sus consecuencias, como uno de los derechos humanos fundamentales.

Así se ha podido conocer que la libertad sindical, como tal derecho, es universal; se relaciona de los demás derechos humanos fundamentales, interdependiente de todos los demás, que influye en ellos y, a su vez, es influida por el resto.

“El carácter instrumental de la libertad sindical, el cual se muestra de dos maneras: al tiempo que resulta una herramienta para crear el derecho (la autonomía colectiva) lo es a su vez para defender otros. Pone en funcionamiento el derecho de auto normarse y de solucionar los conflictos como un derecho reconocido a sujetos privados (autonomía colectiva) y posibilita el ejercicio de otras libertades.”²⁹

La libertad sindical uno de los derechos humanos fundamentales, atrae todo aquello que la dogmática de estos últimos ha brindado a la legislación, a la teoría y

²⁹ Villasmil Prieto, Humberto. **Libertad sindical: historia y fundamentos**. Pág. 4.



a sus modos de interpretación. “La universalidad, indivisibilidad , interdependencia o mutua influencia y determinación de los derechos humanos opera en dos sentidos: a lo externo, los derechos humanos lo son entre ellos; por tal razón y a modo de ejemplo, la libertad sindical será indivisible de la libertad de expresión y no habrá libertad sindical sin la primera o sin las demás libertades públicas; a lo interno, los contenidos esenciales de cada uno de los derechos humanos lo serán también, lo que explica y justifica la necesidad de tutela conjunta de todos ellos (los contenidos esenciales de la libertad sindical).”³⁰

De tal modo, la libertad sindical reclamará los rasgos que son típicos de todos los derechos humanos fundamentales, entre ellos, la indivisibilidad con los demás derechos humanos “todos los derechos humanos para todos” lo que supone su indivisibilidad y, a su lado, la que entiende que los contenidos de cada uno de los derechos humanos fundamentales lo son también. Es ello precisamente lo que justificará sostener, como en efecto, que los contenidos de la libertad sindical son inseparables (inescindibles) y que su tutela debe serlo respecto de todos sus contenidos y también de su vinculación con todos los demás derechos humanos. La libertad sindical admite así alguna caracterización preliminar:

- a) Es uno de los derechos humanos fundamentales;

³⁰ Valenzuela Herrera, Augusto. **Principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala: Teoría y práctica.** Pág 74



- b) Es un derecho consuetudinario internacional: al estar por encima del alcance de los Convenios internacionales e, incluso, de la adhesión a una u otra organización internacional, incluida la Organización Internacional del Trabajo.

De otro lado, es la libertad sindical un derecho complejo a propósito de su reconocimiento constitucional, no sólo por resultar en un ejercicio “frente o ante” varios sujetos, situaciones y relaciones jurídicas sino, además, por el distinto rol que en cada caso se supone o espera del Estado, de modo que al lado de un derecho libertad es también un derecho prestación.

De tal modo, se diferencia la libertad sindical de los derechos sociales simples valga reafirmar su carácter complejo en tanto exige para su plenitud y disfrute de una actividad de prestaciones o al menos positiva por parte del Estado.

Se muestra así la inescindible relación entre la libertad sindical, en tanto que derecho y no simple libertad y que por ende no se satisface con una mera abstención del Estado o con la ausencia de restricciones y la tutela efectiva, en tanto la libertad sindical reclama su vigencia en las relaciones entre particulares: verificación de la eficacia *erga omnes* de los derechos fundamentales.

Por ende, es un derecho de tutela multidireccional pues ella obrará frente a cinco sujetos o, en su caso, relaciones jurídicas distintas, esto es:



- a. La libertad sindical frente o ante el Estado; la tutela administrativa;
- b. Frente al empleador o sus organizaciones; la tutela contractual;
- c. Del trabajador miembro ante la propia organización sindical donde milita; la tutela intrasindical;
- d. De las organizaciones sindicales entre sí; la tutela inter-sindical, y, por fin;
- e. “La tutela de ámbito difuso o indeterminado, corolario de la eficacia “erga omnes” de los derechos humanos fundamentales.”³¹

En esa línea de pensamiento, la libertad sindical, como derecho fundamental, tiene entonces dos vertientes funcionales;

- 1) Es un derecho público subjetivo oponible y ejercible ante los poderes públicos, de una parte;
- 2) “Derecho objetivo u orden objetivo de valores, de la otra, que como tales configuran una institución necesaria y básica para el tipo de Estado que defina la constitución.”³² La doctrina y la legislación internacional define pues a la libertad sindical como el derecho que se le reconoce a todos los trabajadores, para unir sus fuerzas con las de sus semejantes en una o varias actividades lícitas y pacíficas, mediante la creación de organismos

³¹ **Ibíd.** Pág.12.

³² López Lavarre, Mario. **La libertad sindical y sus garantías**, Pág. 13



colectivos que pueden actuar con garantías en representación y en pro de sus afiliados.

La libertad sindical cuenta con una clasificación según el Estatuto Internacional de libertad sindical:

- a. Libertad sindical Colectiva: que es la facultad legal para constituir asociaciones profesionales representativas de una o más actividades, para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados. La libertad sindical colectiva se subdivide en:
 - a.1 Libertad sindical colectiva positiva: que es la facultad que tienen los trabajadores o empleadores para fundar una asociación profesional, de cualquier clase o grado.
 - a.2 Libertad sindical negativa: la facultad que tienen los trabajadores o empleadores para no fundar el sindicato, la federación o confederación o disolver la existente.
- b. Libertad sindical Individual: que es la facultad de cada uno de los trabajadores o empleadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a las asociaciones profesionales, sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien se incorpora. La libertad sindical individual se subdivide en:



- b.1 Libertad sindical individual positiva: que es la facultad que tienen los trabajadores o los empleadores para afiliarse y pertenecer a un sindicato.
- b.2 Libertad sindical individual negativa: es la facultad que tienen los trabajadores o los empleadores de no afiliarse a ningún sindicato.
- b.3 Libertad sindical individual de separación: es la facultad que tienen los trabajadores o empleadores de renunciar al sindicato.

1.10.3. Regulación legal de la libertad sindical y el derecho de asociación profesional en Guatemala

La historia del derecho de sindicalización en Guatemala se remonta a las formas de organización de los obreros y artesanos a finales del Siglo XIX y principios del Siglo XX, las cuales deben ahora ser analizadas y retomadas en el movimiento sindical guatemalteco en el contexto de la nueva división internacional del trabajo.

Los obreros se organizaron en gremios, porque el desarrollo industrial o inversión a través de empresas transnacionales fue inexistente; la fuerza laboral se concentraba en el campo y actividades artesanales carentes de derechos laborales.

La primera ley que existió con mínimos derechos fue la Ley Protectora de Obreros (1909), después como resultado de las experiencias revolucionarias en el mundo y



las legislaciones de derecho al trabajo de otros países, la Constitución de 1921 incorpora principios e instituciones laborales. En 1926 se decreta por primera vez la Ley del Trabajo, a partir de la cual surgen los primeros sindicatos y es hasta la época revolucionaria de 1944 a 1954, que se promulga el Código de Trabajo (1947), garantizándose en él, el derecho a la organización sindical y negociación colectiva.

En la actualidad en el ordenamiento jurídico guatemalteco dispone una serie de normas legales que, de forma general o específica regulan el ejercicio de las libertades de asociación, sindicalización de los trabajadores, tanto del sector privado como público. Una primera parte se encuentra en la Constitución Política de la República de Guatemala: puntualmente puede citarse el Artículo 34 que hace relación al derecho de asociación y cuya primera parte enuncia: Se reconoce el derecho de libre asociación así mismo en el citado cuerpo constitucional en el Artículo 102 literal q) cuya parte enuncia “el derecho de sindicalización.”

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, es la norma ordinaria que, en primera instancia, regula lo relacionado a todos los principios y derechos fundamentales del trabajo. En relación al tema de la libertad de asociación y libertad sindical debe mencionarse que el Código de Trabajo contiene normas especiales que regulan la materia de los sindicatos de trabajadores.



Las normas reguladoras de la actividad sindical de los trabajadores comprenden desde el Artículo 206 hasta el 238 del Código de Trabajo; la normativa se refiere a la clasificación de los sindicatos, los requisitos para su conformación, trabajadores sindicalizados, calidades de los dirigentes sindicales, órganos de los sindicatos y sus atribuciones y funciones, obligaciones de los sindicatos, registro público de sindicatos, personalidad jurídica y representación de los sindicatos, estatutos de los sindicatos, disolución de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como una serie de normas dispersas en el mismo Código de Trabajo que se refieren a la relación que existe entre la actividad sindical y la negociación colectiva.

Otra norma de carácter ordinario que se encuentra relacionada con lo relativo al área del derecho de asociación, derecho de sindicalización y derecho de negociación colectiva es la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado. Lo particular de esta disposición jurídica ordinaria es que regula lo relativo a los derechos de asociación, sindicalización y negociación colectiva de los trabajadores estatales.

Dentro de las normas internacionales que regulan el nuevo contexto de las relaciones laborales, existen iniciativas regulatorias y de protección a los derechos laborales, algunas toman como base o desarrollan acertadamente los convenios internacionales de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, mientras que otras, interpretan esa misma normativa a través de iniciativas de



responsabilidad social empresarial, se genera una preocupante diversidad de nuevos estándares sociales en un mercado laboral diverso. Para el caso de Guatemala, la Constitución Política de la República incorpora a la legislación laboral los tratados y convenios internacionales ratificados por el Estado: “El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”. También la Constitución Política de la República en su Artículo 46 otorga: Preeminencia del Derecho Internacional donde “establece el principio general de que, en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno”; esta normativa constitucional fortalece los convenios internacionales de trabajo clasificados dentro de los derechos humanos fundamentales. En ese sentido, el Estado de Guatemala desde 1919 ha sido miembro fundador de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), ratifica 72 de los 184 convenios internacionales de trabajo aprobados hasta 2001 por las Conferencias Internacionales que se realizan en la Organización Internacional del Trabajo.

“La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha promulgado una serie de convenios internacionales, que han sido aceptados y ratificados por el Estado de



Guatemala, específicamente en relación a la libertad sindical, Artículo 2 del convenio 87, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, en donde consagra el principio de la no discriminación en materia sindical y la expresión sin ninguna distinción que contiene este Artículo significa que se reconoce la libertad sindical sin discriminación de ninguna clase debida a la ocupación, al sexo, al color, a la raza, a las creencias, a la nacionalidad, a los opiniones políticas, etc. No solo a los trabajadores del sector privado de la economía sino también a los funcionarios y a los agentes de los servicios públicos en general³³ de 1948, este convenio fue ratificado por el Estado de Guatemala entró en vigencia el 4 de julio de 1950, este convenio básicamente regula la libertad sindical de todos los trabajadores y la protección al derecho de sindicación. Y el convenio 98, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949. Este convenio regula todo lo relativo a los trabajadores en su derecho a la sindicación y a la negociación colectiva.

La Declaración Internacional de Derechos Humanos, adoptada en la Asamblea General de las Naciones Unidas (10 de diciembre 1948) regula lo relativo a la libertad de asociación, específicamente en el Artículo 20 en la que se establece que toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y asociación pacífica. Y el Artículo 23 específicamente en el numeral 4 que regula el derecho de sindicalización de todos los trabajadores.

³³ Franco López, César Landelino. **Op. Cit.** Pág. 70



Los convenios son una importante herramienta para la protección de los derechos laborales, principalmente los ratificados por el Estado de Guatemala, pero son subutilizados por los trabajadores, sindicatos, empleadores, asesores laborales y administradores de justicia, a pesar de formar parte de los derechos mínimos.





CAPÍTULO II

2. El sindicalismo

Se considera importante para entender los objetivos del presente trabajo de investigación, hacer una breve reseña del origen de sindicalismo en el mundo y principalmente en Guatemala de cómo empezó y ha ido evolucionado a través de la historia.

2.1. Generalidades de la historia de los sindicatos a nivel mundial

La explotación de los obreros, originada por los métodos empleados al inicio de la industrialización, aunada al afán de lucro excesivo de los patronos, fueron las raíces del movimiento asociacionista de los trabajadores, que buscaron homologar fuerzas respecto de los patronos por medio de la agrupación de individualidades laborales, para reclamar condiciones salariales más justas, jornadas de trabajo más cortas y, en general, llegar a establecer un estado social más equitativo para la clase trabajadora.

2.1.1. Etapa de la prohibición

La transformación industrial, que operó en los países europeos, prohibió



terminantemente el derecho de asociación de los trabajadores, pues el régimen individualista no veía justificación para los trabajadores se asociaran en defensa de sus intereses laborales e incluso se tipificó como un delito en los Códigos Penales: esta etapa de prohibición se dio entre 1776 y 1810.

2.1.2. Etapa de tolerancia

Con el tiempo, los esfuerzos del Estado para prohibir el derecho de asociación fueron infructuosos, porque los sindicatos seguían existiendo. Por ello en los diversos países se inició una etapa llamada de tolerancia, en la cual, sin otorgar reconocimiento alguno al derecho sindical, se admitía de hecho, sin establecer nada respecto en las leyes dictadas por el Estado.

2.1.3 Etapa de reconocimiento

A la época de la tolerancia siguió una de reconocimiento absoluto del derecho sindical. Esto sucedió a finales del Siglo XIX, ante las acciones de los sindicatos lograron que el variara su criterio al respecto y dictara leyes que reconocían a los trabajadores, de manera abierta, el derecho a integrarse en sindicatos. Inglaterra fue el primer país que dio el primer paso en este aspecto, con el reconocimiento del derecho de coalición en 1824, que otorgaba la legalidad a un intenso movimiento asociacionista que existía en la clandestinidad.



2.1.4. Las internacionales

Dentro del proceso histórico del sindicalismo también se tiene que tomar en cuenta las internacionales, las cuales eran convocatorias de organizaciones sindicales.

a) La primera internacional

En 1862 se celebró en Londres la Exposición Internacional, la cual tuvo la participación de ingleses, franceses y alemanes; en total se reunieron más de 300 líderes obreros en la llamada Fiesta de la Fraternidad. En ésta se pactó la solidaridad entre los sindicalistas de estas naciones para buscar una unificación formal que les permitiera adquirir una gran fuerza. Hacia 1867, la Internacional demostró su fuerza cuando los sindicalistas ingleses sostuvieron económicamente las huelgas de los trabajadores franceses. La visión de esta primera Internacional se puede resumir en lo siguiente: “La emancipación económica del trabajador debe ser el objetivo de toda política. No es éste un problema local ni nacional, se trata de un problema social” La primera Internacional desapareció en 1870 por conflictos armados en Europa.

b) La segunda internacional

En 1889 surgió la Segunda Internacional. Uno de los aspectos determinantes de su acción fue que desde un principio pidieron asesoría política a partidos



socialistas, y esta asesoría fue tan importante que dominó más la fase política del socialismo que los intereses gremiales de los afiliados. Esta organización llegó a tener hasta 12 millones de afiliados en todo el mundo.

No obstante, el estallido de la Primera Guerra Mundial sometió a dura prueba a la organización obrera, porque a pesar de sus sentimientos unionistas se dividieron con sentimiento nacionalista y se dispusieron a apoyar a sus respectivos países en la contienda; lo que provocó la desintegración de la Segunda Internacional.

c) Tercera internacional

Concluida la guerra, al instaurarse la paz se puso en marcha un notable intento de los sindicalistas para integrar de nuevo la Internacional y se logró hasta 1919 en Moscú en donde la organización tuvo un corte comunista. Se consiguió la afiliación de sindicalista de 23 países. Su característica principal fue que era de tendencia abiertamente revolucionaria, y su acción primaria consistía en fomentar el descontento popular y la violencia con el propósito de transformar, según la teoría en una lucha de clases, al conflicto armado que había terminado.

2.2. Antecedentes del sindicalismo

La industrialización y la modernización de los pueblos ha traído consigo su avance económico, este proceso de desarrollo se ve cada día más dependiente y sujeto a



la formación de enormes asociaciones profesionales, sujeto al sindicalismo que trae aparejada una tenaz acción, una lucha constante de los distintos elementos que conforman la producción y los cambios, por lo que decir, sindicalismo equivale a decir lucha de trabajadores encaminada siempre contra las clases dominantes, contra las clases que ejercen la explotación.

El sindicalismo guatemalteco es un movimiento social vigente, con una historia de varios cambios y de obstáculos constantes, e incluso de persecución por parte de gobiernos militares y sectores políticos que promueven una intensa política anti sindical. Sin embargo, en la coyuntura actual el principal problema al que se enfrenta es a la pobreza de sus agremiados y al largo camino que tiene que recorrer para modificar esa condición.

El origen del sindicalismo se encuentra en la primera forma de asociación que es la familia, la cual se puede dividir en dos etapas: la primera el vínculo de sangre (padre, madre e hijos), la que conforme transcurre el tiempo va agrandándose, y se dan nuevas necesidades que la obligan a agruparse, se formó así una nueva forma de organización (unión de familias, horda, tribu), en la actualidad ya no son los vínculos de sangre ni el parentesco que unen a las personas, sino que son el medio y las circunstancias en que se vive, la actividad que se desempeña y los distintos intereses pendientes de satisfacción, los que obligan a asociarse y a formar grupos. Con el surgimiento del feudalismo, la agricultura fue básica y debido al crecimiento de las poblaciones surgió la necesidad de crear la industria y



el comercio, nació a la par la necesidad de formar grupos organizados, en la que surgieron así las asociaciones profesionales. “El sindicato o asociación profesional surgió como una reacción contra el liberalismo económico y el capitalismo.”³⁴

“Con la aparición del sindicalismo se dio una de lucha clase entre el sector obrero y el sector dominante (patronos) que fue una reacción contra el liberalismo económico porque dicha tendencia negaba el derecho de asociación y coloca a los trabajadores sin libertad, ya que considera al trabajo como una mercancía, sujeto a las variaciones de la ley de la oferta y la demanda.”³⁵

En consecuencia, el sindicalismo es una reacción contra el capitalismo debido a la inhumana explotación que hace de los trabajadores asalariados, lo que ha hecho afirmar por parte de algunos estudiosos del derecho laboral que el sindicalismo es el hijo legítimo del capitalismo.

“El sindicalismo de la actualidad, debe ser democrático y defender realmente los intereses de la clase obrera sin engaños ni presiones ilusorias, se debe tener la capacidad y responsabilidad necesarias para conocer hasta dónde puede llegar en

³⁴ Castro Modenessi, Eugenia de la Asunción. **Libertad sindical en el ordenamiento jurídico guatemalteco**. Pág. 20

³⁵ Caníz Contreras, Mario Leonel, **Así nace un sindicato en Guatemala**. Pág. 25



sus demandas y ser garante de justicia social y no de líderes enriquecidos con las necesidades de los trabajadores.”³⁶

“Guatemala tiene una población promedio de más 13 millones de habitantes y, según estimaciones del Instituto Nacional de Estadística (INE), la Población Económicamente Activa (PEA) es de cinco millones de personas y sólo un millón tiene empleo formal y está afiliado al Seguro Social. El resto trabaja en el sector informal, y cerca del 12 por ciento está desempleada.”³⁷

Los datos revelan que el sector laboral se encuentra en bajo porcentaje de personas que se encuentran en una relación laboral formal, en consecuencia, los trabajadores al no estar formalizados en una relación laboral no pueden ejercer su derecho a la libre sindicalización.

2.3. Concepto y definición

Baldomero Cerda y Richart, citado por Raúl Antonio Chicas Hernández, nos proporciona el concepto de sindicalismo desde dos puntos de vista:

³⁶ Navas Alvarez, Maria Guadalupe. **El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases**. Pág. 35

³⁷ <http://www.tusalario.org/guatemala/Portada/organizacion-sindical>. (Consulta: 20 de mayo de 2010).



- a. En el sentido amplio de la palabra, el sindicalismo es la Organización Obrera por medio del sindicato.
- b. En el sentido o aspecto social, el sindicalismo es el movimiento de los obreros organizados para mejorar las condiciones de trabajo y de su existencia. “El sindicalismo es el movimiento general de reconstrucción, renovación e intensificación de las formas diversas de la vida colectiva.”³⁸

“El crecimiento y la unión de las asociaciones profesionales produjo, el fenómeno que se conoce con el nombre de sindicalismo, es una concepción determinada de la vida social y una regla de acción encaminada a provocar la transformación de la sociedad y el Estado”³⁹

El sindicalismo necesita tres elementos para el cumplimiento de su finalidad, como son:

- a) La unidad de los trabajadores.
- b) La elevación de la persona humana, representada en el hombre que trabaja.
- c) La táctica sindical, los diversos procedimientos para la realización de sus fines. Con fundamento las definiciones consignadas se formula la siguiente:
el sindicalismo son las manifestaciones del movimiento de los trabajadores

³⁸ Chicas Hernadez, Raúl Antonio. **Op. Cit.** Pág. 173.

³⁹ De la Cueva, Mario. **Op. Cit.** Pág 80



organizados y legalmente reconocidos, por medio de los sindicatos, y que a través de la actividad sindical cumplen con los fines mediatos e inmediatos de las asociaciones profesionales.

2.3.1. Elementos del sindicalismo

- a. El sindicalismo es el movimiento organizado y legalmente reconocido de trabajadores, para diferenciarlo de otro tipo de organización de hecho y con fines diferentes a los perseguidos por la clase trabajadora.
- b. Los trabajadores para obtener sus fines, se asociación en varias categorías que pueden ser en sindicatos, federaciones o confederaciones.
- c. La teoría que sustentan las organizaciones sindicales, se realizan a través de varios medios, como lo es la acción sindical o actividades del sindicato, que comprende la negociación colectiva, la participación de organismos estatales.
- d. Entre los fines inmediatos que las asociaciones profesionales deben cumplir se encuentra defender individual y colectivamente a sus miembros en los diferentes conflictos que se presenten.

2.4. Breve historia del origen y desarrollo del sindicalismo en Guatemala

Creo de suma importancia conocer el movimiento sindical en Guatemala, sus inicios, su desarrollo y progreso, sus órganos y su incidencia en Guatemala. Al



tratar de reseñar la historia del movimiento sindical en Guatemala, por razones didácticas, se dividirá en épocas o etapas, las que a la presente fecha y de acuerdo a mi investigación son las siguientes:

2.4.1. Época de las mutualidades

“Es la etapa comprendida entre los años de 1821 a 1920, durante todo este período solo florecen asociaciones de carácter mutualista, con fundamento en el derecho genérico de asociación, su composición era artesanal o sea que sus miembros son obreros que laboran por cuenta propia en pequeños talleres, los fines que se proponían se limitaron al socorro y auxilio mutuo o al estudio. No perseguían fines reivindicativos.”⁴⁰

a) Principales organizaciones de esta época

En 1894 se constituye El Porvenir de los Obreros, el que todavía existe a la presente fecha. En 1918 se constituye la Federación Obrera de Guatemala (FOG) para la protección legal del trabajo.

2.4.2. Primera época

Esta época es la que la situamos en la década que va de 1920 a 1930, y

⁴⁰ <http://www.mintrabajo.gob.gt/org/funciones/trabajo/sindicatos/mas-informacion/historia-del-movimiento-obrero-en-guatemala>. (Consulta: 20 de mayo de 2010).



comprende los gobiernos de Carlos Herrera, general José María Orellana y el General Lázaro Chacón. El sindicalismo en Guatemala, como en los demás países de la América Latina se inicia con agrupaciones gremiales, de carácter mutualista, que eran las únicas que aceptaba el gobierno de turno; al respecto el dirigente obrero Antonio Ovando Sánchez señala que “antes de la caída del régimen de Manuel Estrada Cabrera, no hubo sindicalismo propiamente dicho; hubo sociedades mutualistas, entre las cuales destacaron las siguientes:

Maternidad Obrera, Porvenir de los Obreros, Sociedad Joaquina en homenaje a la madre de Cabrera. Estas organizaciones señaladas por Ovando Sánchez, así como otras surgidas con posterioridad perseguían propósitos de ayuda o auxilio entre los propios obreros.

En las postrimerías de la dictadura Cabrerista, en el año de 1918, se funda la Federación Obrera de Guatemala (FOG) para la protección legal del trabajo, la que llegó a contar con la cantidad de treinta mil afiliados; entre cuyos fines se encontraban no sólo aquellos de tipo economista y reivindicativos, sino que perseguía lograr la unidad de la clase trabajadora y hacer que esta influyera en alguna medida en la política nacional, dentro del marco legal. Obtiene el reconocimiento de sus estatutos y el reconocimiento de su personería jurídica en 1927; se afilia a la Confederación Panamericana del Trabajo (COPA) que era impulsada por la “American Federation of Labor” (AFL). El primero de mayo de



1925, se funda la Federación Regional Obrera de Guatemala (FROG) cuyos dirigentes pertenecían al Partido Comunista de Centro América, sección de Guatemala. Desde su nacimiento hasta 1939, este partido mantuvo la dirección obrera y sindical en Guatemala dentro de una línea justa, no permitió que el movimiento sindical cayera en la apoliticidad ni el legalismo. La FROG, nunca obtuvo su reconocimiento legal.

En 1921 con motivo de los festejos del centenario de la Independencia de Centro América, se funda el Consejo Obrero Centroamericano (COCA), cuyos delegados fueron reconocidos por cada uno de los países centroamericanos y eran electos por los obreros afiliados a la FOG. La sede de este consejo obrero variaba cada año entre los distintos países del istmo; Guatemala que fue el país de su fundación tuvo la sede en 1924-1925.

Por la forma de su estructuración el COCA mantenía ciertos vínculos con los gobiernos centroamericanos, lo que lo hacía un tanto artificial y objeto de críticas de las organizaciones obreras más democráticas. En sus últimos años de vida, el COCA llegó en cierta medida a radicalizarse, debido a que año con año, surgían como delegados obreros pertenecientes a las distintas centrales, conscientes de su papel y de su momento histórico.

Esa situación hizo que los gobiernos perdieran interés en mantenerla, por lo que fenece en Tegucigalpa, Honduras en 1927. En 1927, con la llegada al país de



algunos obreros y estudiantes de España y el Perú, de orientación anarquista, se funda el Comité Pro Acción Sindical, cuya consigna “sin política” y su forma ideal de enfocar los problemas causaron la división en las filas de la Federación Regional Obrera de Guatemala.

Durante el gobierno de Carlos Herrera, se da al pueblo algunas libertades y ciertos ambientes de justicia social, lo cual contribuye a que algunos sectores de avanzada, (obreros y pequeños burgueses) que se encontraban descontentos con el partido unionista, formaran en heterogénea asociación la llamada Unificación Obrero Socialista.

El 5 de diciembre de 1921, los generales José María Orellana, José Lima y Miguel Larrave dan golpe de Estado, en la que se derribó el gobierno de Carlos Herrera, proscribiéndose la Unificación Obrera Socialista. A lo largo de esta primera época del sindicalismo en Guatemala se dan serios conflictos entre los trabajadores y las distintas empresas que funcionaban en el país, tal el caso de los muellers de la *UnitedFrutiCompany*, Puerto Barrios, Izabal, quienes fueron brutalmente reprimidos por el General Enrique Aria, enviado por el presidente general José María Orellana, al exigir aumento de salario y reducción de la jornada de trabajo a 8 horas diarias.

Varios dirigentes son encarcelados y posteriormente expulsados del país; pero no obstante la amarga experiencia de los trabajadores de la UFCO, los trabajadores de los Ferrocarriles Internacionales de Centroamérica, IRCA, demandan también



la reducción de la jornada de trabajo, aumento de salario y respeto por parte de las autoridades de la empresa para su organización denominada Sociedad Ferrocarrilera; los dirigentes hacen conciencia entre los trabajadores y estalla la huelga, que es apoyada por más o menos 5,000 ferroviarios. Como es de suponer la IRCA acude al gobierno, quien interviene en la huelga, mandado a la cárcel a varios dirigentes. Aparte de lo anterior hay muchísimos casos que podían citarse como ejemplos de la efervescencia del movimiento sindical en esta década, y la proliferación de los conflictos laborales.

a) Características de las organizaciones de esta época

La composición de sus organizaciones siguió artesanal, los trabajadores de las grandes compañías extranjeras muelleros, bananeros, ferroviarios, participan en gran medida, también lo hacen en gran escala los artesanos, los obreros de pequeños talleres y los propietarios de estos; superan el carácter mutualista, se constituyeron los primeros sindicatos y los fines que se proponen ya son de carácter reivindicativos. La sindicalización es predominantemente urbana, concentrada en la capital, hasta 1930 que se incursiona en el campo. El movimiento obrero nacional establece contacto con el movimiento internacional.

b) Principales organizaciones de esta época

- a. En 1925 se funda la Federación Regional Obrera de Guatemala (FROG), esta organización con la Federación Obrera de Guatemala, mantuvieron



alguna discrepancia en sus planteamientos, la FOG de carácter marcadamente legalista y la FROG de carácter liberal.

- b. En 1921 se funda el Consejo Obrero Centroamericano (COCA), cuyos delegados fueron reconocidos por cada uno de los países centroamericanos y eran electos por los obreros de la FOG.
- c. En 1927 se funda el Comité Pro Asociación Sindical, quienes, con su forma de enfocar los problemas, causaron la división en las filas de la Federación Regional Obrera de Guatemala.

c). Principales huelgas y conflictos ocurridos en esta época

Hubo gran cantidad de huelgas, de zapateros, panificadores, así como de las grandes empresas y compañías extranjeras: UnitedFrutCompany y la Empresa de los Ferrocarriles Internacionales de Centro América, algunas tuvieron éxito, otras no, debido a que la proliferación de conflictos fue tal en esta época que los escasos e inexpertos cuadros dirigenciales no se alcanzaban para atenderlas.

2.4.3. Segunda época

Cronológicamente esta segunda época tiene su inicio el 30 de junio de 1944 (caída de la dictadura Jorge Ubico) y se extiende hasta el 27 de junio de 1954



(caída del gobierno del coronel Jacobo Arbenz Guzmán), se dio en el proceso conocido como “Revolución del 44”. En esta época el sindicalismo en Guatemala toma verdadera y positivos perfiles como institución de clase y por primera vez en Guatemala, los gobiernos que rigen el país impulsan con entusiasmo una política nacional de defensa y desarrollo del movimiento sindical, situación que se plasma con mayor claridad durante el llamado segundo gobierno de la revolución. Es la etapa de mayor auge del sindicalismo en la historia del país.

2.4.4. Tercera época

Esta época inicia en el año de 1954 y finaliza en el año de 1974, en los años que siguieron al 54, se dieron pocos movimientos de sindicalización, debido a que se suprimieron varios de los derechos adquiridos durante la época de la revolución. Se suprime la reinstalación e indemnización de los empleados públicos (Decreto número. 17); se cancela la inscripción de los dirigentes sindicales (Decreto número. 21); se impide la sindicalización (Decreto número. 548), se establece el trabajo obligatorio de los días sábados y domingos (Decreto número. 144) y por medio del Decreto 48 del 10 de agosto de 1954 se cancelan administrativamente a las principales organizaciones.

2.4.5. Cuarta época

Es la etapa comprendida dentro de los años de 1975 a 1985, es la de mayor represión en contra del movimiento sindical, pues la lucha contrainsurgente del



Ejército de Guatemala fija como objetivo la desarticulación del movimiento sindical, llegándose al extremo de implementar como estrategia en contra del desarrollo de este movimiento, el aniquilamiento de su dirigencia por medio de las desapariciones forzadas y las ejecuciones extrajudiciales, “en esta etapa son asesinados cientos de dirigentes sindicales y de otros grupos sociales, abarca desde los gobiernos de Arana Osorio, Laugerud García, Lucas García, Ríos Mont y Mejía Víctores, es durante el gobierno del General Romeo Lucas García, en donde se destaca la mayor parte de desapariciones forzadas y ejecuciones extrajudiciales, en esta época, y específicamente en el año de mil novecientos ochenta se da la desaparición por las fuerzas de seguridad del país de los veintiocho dirigentes de la Central Nacional de Trabajadores, de los que hasta el día de hoy se desconoce su paradero, y solo se corre el rumor de que los cadáveres de los mismos fueron lanzados al cráter del Volcán de Fuego.”⁴¹

Durante esta época, el gobierno del General Lucas García, únicamente reconoce a un solo sindicato que fue el sindicato de Voceadores de Periódicos, esto y a pesar de que hubo otras organizaciones en formación que solicitaron su reconocimiento, pero que nunca fueron admitidas. Posteriormente, con el derrocamiento del General Lucas García el 23 de marzo de 1982 y la asunción al poder de la Junta Provisional encabezada por el General José Efraín Ríos Mont, quien posteriormente asumiría el control total del gobierno, incrementa las prácticas represivas de aniquilamiento y desaparición forzada de los dirigentes

⁴¹ *Ibíd.* Pág. 110.



sociales, a lo que se incluyó el movimiento sindical, además en esa época se emitió el Decreto Ley 55-83, “lo que se consideró como represión legal del movimiento sindical, esto debido a que transforma la corriente de sindicalización única que acogía el Código de Trabajo a sindicalización plural y es a partir de aquel momento pueden coexistir en cada centro de trabajo dos o más sindicatos, pues la finalidad de Ríos Mont, era la de buscar la división del movimiento sindical, y por consiguiente debilitarlo.”⁴²

2.4.6. Quinta época

Es la etapa que inicia en el año de 1986 hasta la época actual, es la de mayor crecimiento cuantitativo para el movimiento sindical, pues la instauración del gobierno democrático de Vinicio Cerezo Arévalo, promueve como punto de apoyo el fomento al reconocimiento de las organizaciones sindicales, a tal extremo que durante los primeros cinco años de esta época se reconoce más de novecientas organizaciones sindicales. De conformidad con el profesor César Landelino Franco López, “este crecimiento cuantitativo produjo una falsa imagen de fortalecimiento de la libertad sindical, pues aunque crecieron en número los sindicatos, su consistencia ideológica aún hoy en día es muy pobre y sumado a eso la atomización que produjo el Decreto Ley 55-83 que se mantuvo y se mantiene hoy vigente, produjo que el movimiento se mantuviera débil y perdiera

⁴² **Ibíd.** Pág. 111.



un alto porcentaje de credibilidad entre la opinión pública y los propios trabajadores.”⁴³

En esta época desaparece en buena medida la represión física, se crean mecanismos de represión más sofisticados, que igualmente impiden la libre sindicalización, esto especialmente durante los gobiernos de Ramiro de León Carpio y Álvaro Arzú.

⁴³ **Ibíd.** Pág. 114.





CAPÍTULO III

3. Sindicatos

"La raíz dogmática de sindicato, derivada de sindico y de su equivalencia latina syndicus, se encuentra en el griego syndicos, vocablo compuesto de otros dos, que significaban con justicia. Se designaba con tal palabra, que ha conservado su sentido primigenio, a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos; la voz sindico retuvo, en las lenguas romances, el concepto de procuración y representación. Por traslación del representante y los representados, surgió el Syndicat Frances, del cual es traducción adoptada sindicato".⁴⁴

En la época romana, la palabra síndico se asociaba a la persona que defendía a los pobres en todas partes. Es por ello que el movimiento sindical adquiere naturalmente un carácter universal; en esencia tiene una connotación, significación y contenido internacional.

Sindicato: Grupo secundario de lucha integrado por jornaleros y obreros asalariados y organizados con arreglo a directrices económicas con el fin de mejorar y proteger su status inmediato y sus condiciones de vida.

⁴⁴ Canabellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Tomo VI. Pág. 174



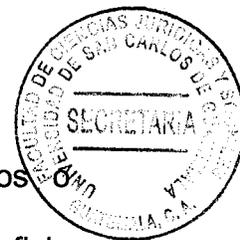
Asociación de trabajadores constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus derechos e intereses, con atención particular a los salarios, horas y condiciones de trabajo, eficiencia, seguridad, enseñanza, seguros, etc.

Constituyen generalmente federaciones y confederaciones nacionales que son las que marcan los grandes lineamientos de la política sindical; estas a su vez se organizan en federaciones y confederaciones internacionales. "En un principio los gobiernos prohibieron a los trabajadores reunirse en sindicatos considerando que rompían con el régimen liberal de la libre competencia; pero más tarde reconocieron la libertad de coalición y el derecho de huelga, que condujo lógicamente al reconocimiento, autorización y otorgamiento de personalidad jurídica a los sindicatos por el Estado".⁴⁵

Es decir que la palabra sindicato se deriva del griego syn que significa con y dyke que equivale a justicia, y de su equivalencia latina syndicus vocablo compuesto que significa con justicia; por lo tanto, sindicato es un instrumento que sirve para luchar por la justicia, sin limitaciones de fronteras como instrumento para la clase trabajadora.

El Código de Trabajo, en su Artículo 206 establece que sindicato es: "Toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes".

⁴⁵ Pratt Fairchild, Henry. **Diccionario de sociología**. Pág. 274



Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente; cuyas actividades y labores se desarrollen en el campo agrícola o ganadero. "Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior. Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos campesinos".

3.1. Formación legal de los sindicatos

Las organizaciones sindicales de trabajadores se forman legalmente al amparo del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, que contiene las disposiciones de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; la Constitución Política de la República de Guatemala; los Decretos números 1441 Código de Trabajo y 71-86, Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado; reformado por el Decreto número 35-96, todos del Congreso de la República de Guatemala.

3.2. Requisitos de formación de los sindicatos

Los requisitos para la constitución del sindicato se dividen en requisitos de forma y de fondo; en cuanto a las personas estas pueden ser trabajadores y/o patronos, en adelante se analizará cada requisito en particular.



3.2.1. Requisitos de forma en cuanto a expedientes

Los requisitos que se refieran a toda la documentación que los sindicatos deben presentar ante la Dirección General de Trabajo al momento de requerir su reconocimiento como institución de derecho público y su respectiva inscripción; se encuentran individualizados en los Artículos 218 Y 220 literal d) del Código de Trabajo, siendo los siguientes:

- A) Solicitud escrita en papel simple dirigida al Director General de Trabajo, la cual debe ser presentada dentro de los veinte días contados a partir de la celebración de la asamblea general en que se acordó constituir el sindicato.
- B) Original y copia del acta constitutiva del sindicato, firmada en cada uno de sus folios por el Secretario General Provisional y al final por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional.
- C) Original y copia del proyecto de estatutos del sindicato en formación, firmados en cada uno de sus folios por el Secretario General Provisional y al final por todos los miembros de Comité Ejecutivo Provisional.
- D) Declaración en original clara y precisa de los miembros del Comité Ejecutivo Provisional, indicando que son guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate de sindicatos de la misma profesión, oficio o actividad económica que corresponda, o en caso de sindicatos gremiales independientes.



La inobservancia o bien los defectos que puedan presentarse en esta documentación no genera plantear nueva solicitud, sino únicamente la posibilidad de ordenar la subsanación de la omisión o de los defectos en que se haya podido incurrir; previo a continuar con el trámite, a menos que los defectos sean insubsanables, en cuyo caso podrán oponerse interponiendo el recurso administrativo de revocatoria contemplado en el Artículo 275 del Código de Trabajo o bien presentando nueva solicitud, si así lo requiera el caso.

3.2.2. Requisitos de fondo en cuanto a las personas

Se refiere al número mínimo de trabajadores o de patronos que deben concurrir para la constitución de un sindicato. Se establece en el Artículo 216 del Código de Trabajo, que para constituir un sindicato de trabajadores se necesita la concurrencia de un número mínimo de veinte trabajadores, mientras que para constituir un sindicato de patronos se necesita la concurrencia de un número mínimo de cinco patronos.

Estas son las formalidades y condiciones sustanciales que deben satisfacerse para efecto de instituir legalmente la organización sindical; que todo dirigente sindical con formación y capacitación debe conocer en cuanto a cualidades de los trabajadores a desempeñarse como dirigentes sindicales.



3.3. Clasificación legal de los sindicatos

Al amparo de la legislación laboral guatemalteca los sindicatos de trabajadores se clasifican en sindicatos del sector público y sindicatos del sector privado.

Los sindicatos del sector público surgieron como consecuencia de la Revolución de 1944, en la que la clase trabajadora logro como conquista que la Constitución Política de la República de Guatemala del 15 de marzo de 1945, en el Artículo 58 numeral 8, regulara el reconocimiento del derecho de sindicalización libre para fines exclusivos de la defensa económica-social de los trabajadores. Este derecho conquistado por la clase trabajadora, fue quebrantado y suprimido en las Cartas Constitucionales que son: Estatuto Político de Gobierno de 1954, en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1956, en la Carta Fundamental de Gobierno de 1963, en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1965 y en el Estatuto Fundamental de Gobierno de 1982. Derecho de libre sindicalización que nuevamente fue conquistado por la clase trabajadora y reconocido en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1986; actualmente vigente, institución que se encuentra desarrollada en los Decretos números 1441 y 71-86 reformado por el Decreto número 35-96, todos del Congreso de la República de Guatemala, que contienen la regulación de las organizaciones sindicales del sector privado en el Código de Trabajo y en la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado y sus



Entidades Descentralizadas y Autónomas, con las exclusiones de instituciones como el Ejército de Guatemala y la Policía Nacional Civil.

Asimismo, el Código de Trabajo, en el Artículo 215 reformado por el Artículo 7 del Decreto número 18-2001, del Congreso de la República de Guatemala, clasifica a los sindicatos por su naturaleza en urbanos y campesinos: gremiales, de empresas y de industria.

Los trabajadores de conformidad con la profesión que desarrollan se dividen en grupos o sectores tales como: urbanos y campesinos: gremiales, de empresas y de industria; derivado de esta división se han creado los diferentes tipos de sindicatos; verbigracia, cuando se habla de los sindicatos campesinos, se relacionan con organizaciones sindicales constituidas por trabajadores labradores, agricultores del campo o del área rural; o de patronos de empresas agrícolas o ganaderas o de personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades cotidianas se desarrollen en la circunscripción del lugar relacionado.

Respecto a los sindicatos urbanos, son los instituidos por trabajadores o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores diarias son desempeñadas fuera de las funciones indicadas en el párrafo anterior, ya que sus actividades las realizan en el espacio geográfico que es parte de la ciudad.



Los sindicatos gremiales, son aquellos que se encuentran conformados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos de una misma actividad económica; aún cuando pertenezcan a diferentes empresas, por ejemplo, los sindicatos de la construcción, de pilotos de transportes pesados, de panaderos, etc. Es decir, que esta clase de sindicatos se constituyen tomando como base la empresa misma donde prestan sus servicios, o sea que están constituidos por trabajadores de varias profesiones u oficios, que realizan sus actividades cotidianas ya sea en una misma empresa o en dos o más empresas iguales.

Los sindicatos de industria, son los que están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad.

De esta forma los sindicatos de Guatemala, se encuentran separados conforme la legislación laboral vigente, pero también existe un sector que se encuentra organizado sindicalmente aunque de manera independiente, ya que no pertenecen a ninguna empresa, son trabajadores pero no empleados, es decir que no están sujetos a ningún empleador, pues trabajan por su propia cuenta, es el caso de los integrantes del sector de la economía informal, que como grupo instituido, aglutina a los vendedores de ropa, de calzado, de chicles y golosinas, lustradores, etc.



3.4. Clasificación doctrinal de los sindicatos

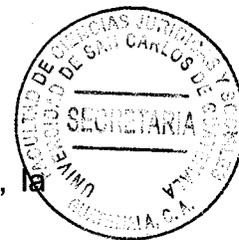
"En la doctrina encontramos una gran variedad de clasificaciones, sin embargo, en el desarrollo del tema, únicamente se citan las más importantes, con la aclaración de que estas generalmente se formulan desde el punto de vista de los sindicatos de los trabajadores".⁴⁶

Atendiendo a su función o papel principal que se asigna al sindicato trabajadores respecto a la sociedad global "El sindicato de concertación o negociación: es el que se caracteriza por utilizar como instrumento fundamental de la acción sindical a la negociación colectiva o concertación y a veces también a la cogestión. Este tipo de sindicatos esta difundido en pases desarrollados como Estados Unidos de Norteamérica, Inglaterra, Alemania, Francia y otros países, en donde los sindicatos gozan de estabilidad en cuanto a su reconocimiento por el sistema político y la clase patronal, siendo su poder de convocatoria muy amplio, a despecho de una relativa profundidad ideológica".⁴⁷

"El sindicato de contestación o de queja: es la modalidad más difundida en los países subdesarrollados, al menos cuando existe democracia política y libertad sindical, en los que los sindicatos en acción sindical utilizan los medios alternativos

⁴⁶ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 109

⁴⁷ **Ibíd.** Pág. 110



de solución de conflictos como la negociación colectiva directa, la mediación, la conciliación, el arbitraje y en algunos casos las huelgas".⁴⁸

"El sindicato revolucionario: conocido también como sindicato de contestación global, es aquel al que se le atribuye como objetivo principal, la sustitución del sistema, la modificación de la estructura de la sociedad global, utilizando a veces como medio de coerción la violencia".⁴⁹

Este sindicato, en la actualidad no es funcional y poco recurrente, debido a que tiene como medio de coerción, la violencia; es decir, vulnera derechos esenciales de los trabajadores, por lo que actúa contra la ley y, más aún, se coloca superior a ésta.

Atendiendo a la función de la orientación ideológica del sindicato "Sindicatos anarquistas: a los anarquistas se les atribuye su influencia en los albores del movimiento sindical, tuvo su predominio en las primeras épocas del surgimiento de los sindicatos obreros, poco conocido hoy en día.

Según los simpatizantes del anarquismo, este propugna por la formación de una sociedad sin gobierno y sin coacciones, en la cual la convivencia ordenada de los individuos que la integran sería el resultado de los acuerdos voluntarios y

⁴⁸ *Ibíd.* Pág. 110

⁴⁹ *Ibíd.* Pág. 110



espontáneos de los diversos grupos constituidos para llenar las múltiples necesidades humanas ...".⁵⁰

"Sindicatos marxistas: siguen las corrientes políticas de los gobiernos comunistas, realizan su labor bajo la dirección del partido comunista y movilizan su lucha sindical para luchar por la edificación de la sociedad comunista. La ideología marxista responde como su nombre lo indica, a la utilización de la fuerza sindical para la implantación de ideas reputadas como propias de una revolución universal que llegue a la absorción por el Estado de todas las fuentes de producción ...".⁵¹

"Sindicatos de ideología social demócrata: tiene un pensamiento ideológico totalmente contrario al pensamiento de los sindicatos marxistas. La social democracia es un movimiento político, doctrinario, partidista, sindical, cultural, histórico, que actúa en el mundo desde finales del siglo XIX ...".⁵²

Este tipo de sindicato comparte principios demócratas, por lo cual le da participación a la decisión popular. Está entre los considerados razonables y su valor radica en la participación ciudadana.

⁵⁰ **Ibíd.** Pág.111

⁵¹ **Ibíd.** Pág.111

⁵² **Ibíd.** Pág.112



“El movimiento social católico, o social cristiano: es importante en Francia desde el último tercio del siglo XIX, recibió gran impulso, desde 1891, por efecto de la encíclica rerum novarum, y a partir de entonces sus componentes lucharon por una organización de las asociaciones católicas. La iglesia católica afirmaba, ni capitalismo, ni marxismo, ni socialistas. Lo que hay que hacer es aplicar el espíritu cristiano a las relaciones sociales ... ”.⁵³

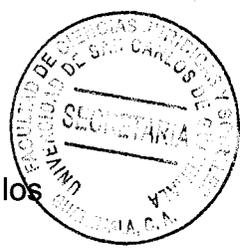
Atendiendo a la autenticidad de los sindicatos El Lic. Raúl Antonio Chicas Hernández quien cita al profesor Oscar Ermida Uriarte citando a Helios Sarthou expone que: "Atendiendo a la autenticidad del sindicato se clasifican en auténticos y en inauténticos.

El sindicato auténtico es el representativo en cuanto a actuar verdaderamente en defensa de los intereses de los trabajadores, con total autonomía e independencia ante el empleador y ante el Estado, siendo la única forma compatible con el concepto de libertad sindical".⁵⁴

El sindicato inauténtico es el sindicato no auténticamente representativo de la clase trabajadora e incluye en este tipo a dos tipos de sindicatos el denominado amarillo y el blanco.

⁵³ **Ibíd.** Pág. 113

⁵⁴ **Ibíd.** Pág. 113



El sindicato auténtico es el verdadero defensor de los intereses de los trabajadores; mientras el inauténtico, se le denomina por colores en su representación; es decir, uno que representa y otro que no lo hace,

Atendiendo a los integrantes del sindicato o clase social que representan "Los sindicatos puros o unilaterales: son los integrados por miembros pertenecientes solo a una clase específica, manteniendo una rígida separación entre las asociaciones profesionales de unos y otros, siendo típico ejemplo en Guatemala, en el que los trabajadores se agrupan en sindicatos de trabajadores y los empleadores se agrupan en cámaras; es decir, que comprenden a los integrantes de uno de los factores de la relación laboral, como sería el sindicato constituido solo por trabajadores o sólo por empleadores"⁵⁵

"Sindicatos mixtos: cuando sus integrantes son trabajadores y empleadores. Estos sindicatos en la actualidad son un simple recuerdo histórico y como lo sentenciará Carnelutti, los sindicatos mixtos son un contrasentido".⁵⁶

Atendiendo a la estructura o agrupación de los elementos de la organización sindical "Sindicatos horizontales: son aquellos en los que sus miembros pertenecen a una misma categoría, profesión u oficio (carpinteros, albañiles,

⁵⁵ **Ibíd.** Pág. 114

⁵⁶ **Ibíd.** Pág. 114



sastres, electricistas, etc.), con independencia de la empresa, sector o actividad en que laboran".⁵⁷

Por su régimen y estrategia, se clasifican así Sindicatos blancos: son las organizaciones sindicales establecidas o creadas y protegidas por el patrono; que coadyuvan a las instituciones del Estado capitalino, dependiendo ideológicamente del sistema.

Sindicatos amarillos: son las organizaciones profesionales formadas e implantadas por los patronos en forma encubierta; que no tienen una tendencia ideológica definida como organización colectiva.

Sindicatos rojos: son las verdaderas organizaciones sindicales de trabajadores, que se encuadran dentro de la política total e integral del Estado bajo el sistema socialista; las que se identifican con sus actitudes radicales, reivindicativas y en defensa de los intereses de la clase trabajadora.

3.5. Órganos de los sindicatos

La estructura de los sindicatos es la consecuencia y el éxito de la lucha y de la acción sindical; es el vínculo y la alianza de las organizaciones de trabajadores, en

⁵⁷ *Ibíd.* Pág. 115



aras del cumplimiento del principio de solidaridad entre los hombres y las mismas organizaciones de la clase trabajadora.

La estructura de los sindicatos se refiere al orden y distribución de las partes componentes u órganos de que se constituyen los mismos y entre estos se encuentran:

- a) Asamblea general
- b) Comita ejecutivo
- c) Consejo consultivo;
- d) Otros que establezcan los estatutos de la organización, verbigracia comisión de hacienda, comisión de disciplina, comisión de festejos, etc.

Asamblea general: Esta se constituye por todos los afiliados convocados y reunidos según las estipulaciones legales; la que tiene una función legislativa dentro del sindicato. se le reconoce por lo general en la legislación laboral y en los estatutos como la autoridad máxima dentro de la organización. Es decir. que es el órgano máximo en todo organismo sindical y en él recae el poder soberano de deliberación y decisión de todos los asuntos relacionados con la vida del sindicato, que como ya se dijo reúne en ella a todos los afiliados del sindicato.



Comité Ejecutivo: Es el órgano que en su conjunto tiene la representación legal del sindicato; este cuerpo colegiado se integra por lo menos con tres miembros y como máximo por nueve; quienes son electos democráticamente por la asamblea general y duran en el ejercicio de sus cargos un periodo de dos años. El comité ejecutivo del sindicato es considerado como el órgano ejecutor de las políticas administrativas, decisiones y resoluciones dictadas por la asamblea general, que consten en el libro de actas y acuerdos, así como aquellos mandatos que se dispongan en los mismos estatutos de la organización o los mandatos que señale la ley, se infiere entonces que su competencia es de carácter ejecutiva.

Consejo Consultivo: En lo concerniente al consejo consultivo, a este órgano le corresponde realizar las siguientes funciones: coordinar principalmente las actividades entre el comité ejecutivo y los afiliados de la organización; es decir, que se limita a asesorar a los otros órganos del sindicato y específicamente a los miembros del comité ejecutivo ya los afiliados de la organización; por su naturaleza debe estar conformado por aquellos miembros que tienen mayor experiencia y conocimiento de las situaciones laborales que suscitarse en el centro de trabajo.

3.6. La personalidad jurídica de los sindicatos

"La personalidad. Es la aptitud legal para ser sujeto de derecho y obligaciones".⁵⁸

Personalidad gremial: "Es la aptitud para el ejercicio de los derechos y

⁵⁸ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág.229



obligaciones por una asociación profesional, suele ser una expresión derivada de unidad sindical, muy grata a los regímenes verticalistas y resorte para la fidelidad de los dirigentes a determinados sistemas".⁵⁹

La personalidad gremial es la que caracteriza a este tipo de sindicato, en el cual sus agremiados gozan, tanto de derechos como de obligaciones, y lo que lo identifica es la fidelidad de los dirigentes, ante sistemas que tengan lugar a lo largo de años de trabajo de sus agremiados.

⁵⁹ **Ibíd.** Pág. 230





CAPÍTULO IV

4. Abuso en el descuido de labores de parte de sindicalistas, desvirtua fines por los cuales se crean los sindicatos en Guatemala

Los derechos adquiridos por los sindicalistas en muchas ocasiones permiten que de parte de estos se den ciertos descuidos o abusos en el descuido de sus obligaciones dentro de las empresas o instituciones en las cuales desempeñan sus labores. Por lo que es necesario que existan límites que protejan los fines propios de los sindicatos, ya que al descuidar sus labores los mismos sindicalistas desvirtúan en su totalidad la creación del sindicato.

Por lo cual es necesario que exista incluso un límite al derecho de inamovilidad de trabajadores sindicalizados en Guatemala, ya que a pesar de que, durante la formación de un sindicato, los promotores, directivos y dirigentes gozan de inamovilidad.

Sin embargo, este derecho tiene un límite y no debe el empleador soportar o atenerse a que el trabajador abuse del mismo y deje de cumplir sus obligaciones que derivan del contrato de trabajo.

Por ello, se accedió a la jurisprudencia y criterios doctrinarios sentados por la Corte de Constitucionalidad de Guatemala por medio de fallos proferidos en el



período del año 2006 al 2010 en materia de garantía constitucional de amparo respecto al problema jurídico que en el párrafo precedente se menciona, con el objeto de verificar los límites del derecho de la inamovilidad sindical, así como los derechos y obligaciones que conlleva.

En ese sentido, a continuación, se hará una síntesis precisa, concreta e informativa, respecto a la doctrina sentada en dichas sentencias proferidas.

4.1. Definición

Previo a entrar al análisis mencionado, se debe mencionar que, según la Corte de Constitucionalidad de Guatemala, el derecho de inamovilidad sindical puede ser definido como: “(...) aquella garantía que la ley otorga a los trabajadores que promueven la legalización de un sindicato y a los miembros de las juntas directivas sindicales, de no ser despedidos de sus puestos de trabajo durante todo el tiempo en que duren sus mandatos. También se ha manifestado que es un mecanismo de protección a los trabajadores sindicalizados en el que está establecido en forma taxativa cuales son los dependientes a los que alcanza dicha salvaguardia.”

También la misma, considera que: “La inamovilidad en el ejercicio de la actividad sindical, conforme lo regula la ley guatemalteca, es una garantía que se establece a favor de los trabajadores, en virtud de la cual no deben ser despedidos de sus puestos de trabajo en el plazo establecido en dicha norma y, favorece a quienes



promueven la constitución de un sindicato, así como a los dirigentes de tales agrupaciones, bajo las condiciones y durante el plazo que la ley prevé. En el segundo caso (de la protección a favor de quienes forman parte del Comité Ejecutivo de un sindicato) la protección se reconoce desde el momento en que se eligen y mientras ejerzan el cargo no pueden ser removidos de sus puestos, hasta doce meses después de haber cesado en las funciones...”.

En tal sentido, se puede concluir que la inamovilidad es un derecho que gozan los promotores de un sindicato en formación (tanto dirigentes provisionales como participantes) y los dirigentes de los ya establecidos, protegidos de manera que no puede prescindirse de su contrato de trabajo, si no es por medio del procedimiento judicial preestablecido para el efecto.

4.2. Regulación legal

Su regulación jurídica, se debe observar de acuerdo con el orden jerárquico de las normas y de lo establecido en Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala que precisa que “se establece el principio general de que, en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno”.

En ese sentido, se debe tomar en cuenta que, conforme lo ya expuesto, el derecho de sindicalización es un derecho humano de trabajo, que deriva de la



Declaración Universal de Derechos Humanos y que se encuentra recogido en diversos instrumentos de carácter internacional.

Por ende, la regulación jurídica o legal del derecho de inamovilidad, debe ser atendida conforme a lo que estos estipulen, respetando su contenido y observando las disposiciones especiales.

En caso se creasen nuevos instrumentos internacionales que contengan regulaciones de esta materia, y sean ratificados o aceptados por Guatemala, superando lo que concretamente ya se encuentra establecido en la legislación interna, se deberá atender a lo que la legislación guatemalteca establece, es decir, la preeminencia sobre el derecho interno ya legislado.

Como ya fue mencionado anteriormente, a la fecha, existen dos convenios emanados de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala que contienen instrucciones relativas al derecho de inamovilidad sindical, siendo estos el Convenio 87 Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y el Convenio 98 Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.

“Estos, orientan al derecho ordinario en el sentido que, el derecho contenido en ellos respecto a esta materia, no puede tergiversarse o ignorarse; y de llegar a



darse esta situación, prevalecerá este sobre el interno, debiendo, por tanto, aplicarse su contenido y los principios que informan al derecho de trabajo, con el objeto de suplir la deficiencia legal.”⁶⁰

4.3. Alcance de la inamovilidad sindical

El derecho de inamovilidad sindical, según el Código de Trabajo (Decreto número 1441) es aplicable: a) al momento que se principia la formación del sindicato, a los trabajadores promotores y sus miembros directivos provisionales; y b) al ya estar constituido el sindicato, únicamente para los miembros directivos del comité ejecutivo.

El análisis de la presente, gira en torno a cómo el mencionado derecho no es absoluto y de qué forma el empleador puede defender su postura de despido, contemplando los procedimientos legales establecidos para limitarlo, en caso exista abuso del mismo y este a su vez, se logre encuadrar en lo contemplado por el Artículo 77 del Código de Trabajo.

4.4. Deber ser en función de la figura

Tal y como lo expresa la Corte de Constitucionalidad, el deber ser y la función de la figura básicamente se centra en que: “La inamovilidad es una garantía de

⁶⁰ Rohrmoser Valdeavellano, Rodolfo. **La jerarquía de los tratados de derechos humanos en la Constitución.** Pág. 10.



estabilidad en el empleo que el legislador otorga a los integrantes del Comité Ejecutivo de un Sindicato para evitar la posibilidad de que sean objeto de medidas disciplinarias o que atenten contra su vínculo laboral por parte del empleador, en el caso que defiendan los intereses que le son encomendados, y tiene como causa última evitar que en razón de sus actividades sindicales el empleador adopte medidas discriminatorias contra los trabajadores.”⁶¹

Aunado a lo anterior, la misma Corte, también sostiene el criterio que: La inamovilidad en el ejercicio de la actividad sindical, conforme lo regula la ley guatemalteca, es una garantía que se establece a favor de los trabajadores, en virtud de la cual no deben ser despedidos de sus puestos de trabajo en el plazo establecido en dicha norma y, favorece a quienes promueven la constitución de un sindicato, así como a los dirigentes de tales agrupaciones, bajo las condiciones y durante el plazo que la ley prevé. En el primer caso (de la protección a favor de quienes intervienen en la formación de un sindicato) la protección se reconoce desde el momento en que se recibe el aviso de formación del sindicato respectivo por la Inspección General de Trabajo, hasta el período de sesenta días siguientes al momento de la inscripción del mismo en el registro respectivo, de manera que, durante ese tiempo el patrono no puede ejecutar despidos contra los trabajadores protegidos, sin autorización judicial, pues su voluntad está supeditada a la garantía protectora del derecho de sindicalización contemplado en la Constitución Política de la República de Guatemala y la legislación laboral vigente y, no observar dicha

⁶¹ **Ibíd.** Pág. 8



directriz trae como consecuencia la reinstalación del empleado afectado por la decisión arbitraria del empleador, la que deberá hacerse efectiva en el término de veinticuatro horas desde que aquélla se ordenó.

Como puede observarse, básicamente el derecho de inamovilidad es una garantía, que permite al trabajador ejercer libremente su derecho de sindicalización, librándolo de represalias y asegurando su estabilidad en el trabajo.

Por ello, el empleador debe observar el hecho que, por ser un derecho constitucional y a la vez humano, su inobservancia y desconocimiento puede causarle un daño agravado a su patrimonio, en el sentido que puede ser condenado en costas, salarios dejados de percibir, prestaciones labores y demás derechos que el trabajador haya perdido a causa del quebrantamiento del mismo.

No obstante, lo anterior, como es bien conocido en el medio guatemalteco, la figura de la inamovilidad ha propiciado que líderes y empleados, con propósitos negativos, aprovechen su fuerza legal y utilicen la misma con el objeto de defraudar o tergiversar su finalidad, dándose en consecuencia un abuso del mismo.

En ese sentido, tomando en cuenta la desinformación que los empleadores tienen respecto al tema y que, por ello resultan condenados mediante los procedimientos

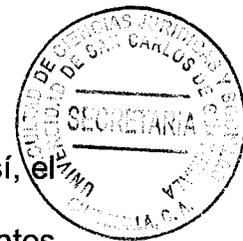


de reinstalación por no conocer los mecanismos legales establecidos para despedir a los trabajadores que gozan de este derecho, se hizo la presente investigación, con el objeto de verificar el criterio sostenido en doctrina legal y jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad, respecto al límite del derecho de inamovilidad.

4.5. Criterios jurisprudenciales

Algunos autores definen la jurisprudencia como el “Conjunto de soluciones dadas por ciertos Tribunales”.⁶² En ese sentido, sostienen que: “Si la actividad de los órganos jurisdiccionales se limitara a aplicar la ley en el sentido más literal del vocablo anterior, apenas si la función judicial tendría otra importancia que la derivada de ese mismo contenido; por lo que en materia tan importante como es el tema de las fuentes del derecho y su relevancia sería escasa. Pero ni el derecho es sólo ley, ni tampoco la norma legal puede prevenir todas las situaciones y modalidades de conflictos en las relaciones humanas (menos aún sus particularidades relevantes), debido precisamente, a su carácter posterior a una situación experimental previa, que surge ex novo. Esta limitación de la ley, que surge de su propia mecánica, obliga a prevenir otros instrumentos de adecuación en la solución de conflictos. De ahí que, en trance de subsidiaridad, el ordenamiento jurídico consigue otras fuentes, que pone a disposición del juzgador, para que éste pueda hallar a su alcance medios para emitir la sentencia, pero

⁶² Espasa. **Diccionario jurídico Espasa**. Pág 880.



también para alcanzar un mayor grado de realización práctica de la justicia. Así, el intérprete no solo aplica la ley (Artículo 1.6 C.C.), conforme al sistema de fuentes (Artículo 1.7 C.C.), sino que con su labor reiterada complementa el ordenamiento jurídico (Artículo 1.6 C.C.).”⁶³

Por lo anterior, previo a dar inicio al informe de lo contenido en la jurisprudencia proferida por la Corte de Constitucionalidad, es importante recordar que la doctrina legal, es una fuente formal del derecho en Guatemala, y en tal sentido Carmen María Gutiérrez de Colmenares, señala: “La doctrina legal viene a ser, por lo tanto, el conjunto de doctrinas y soluciones jurídicas emanadas tanto de la Corte Suprema de Justicia como de la Corte de Constitucionalidad, que complementan, interpretan o precisan el alcance de las otras fuentes formales, con carácter obligatorio para los demás tribunales.”⁶⁴

En materia constitucional, es importante mencionar que, según la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, se “(...) sienta doctrina legal que debe respetarse por los tribunales al haber tres fallos contestes de la misma Corte.”

“Esto quiere decir, que, al haberse sentado doctrina por parte del Tribunal Constitucional, los tribunales inferiores (jurisdicción ordinaria), deben observar la

⁶³ **Ibíd.** Pág 881

⁶⁴ Gutiérrez de Colmenares, Carmen María. **Introducción al derecho.** Pág. 60.



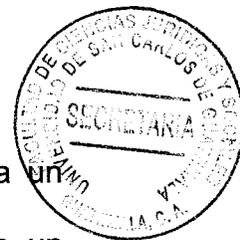
misma, ya que, precisamente en ese momento, es una fuente formal del derecho guatemalteco, y, por ende, contiene normas obligatorias que necesariamente deben aplicarse.”⁶⁵

Tomando en cuenta lo mencionado anteriormente, se accedió a la jurisprudencia sentada por la Corte de Constitucionalidad respecto al derecho de inamovilidad en sentencias de amparo, la cual, derivado de lo expuesto, debe ser observada imperativamente y contemplada por los tribunales de menor jerarquía al resolver las contiendas o cuestiones relativas al tema.

El primer criterio sentado es respecto a la inamovilidad de los dirigentes sindicales y el segundo se refiere al de los trabajadores que participaron en la formación del sindicato.

A continuación, se presenta la doctrina legal encontrada en el periodo ya mencionado, en cuanto a los dirigentes sindicales: Es importante mencionar, previo a indicar el criterio emanado por el ente constitucional mencionado, que este hace alusión antes de dar inicio a su análisis que: El Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo en su Artículo 1 señala: 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

⁶⁵ Gutiérrez de Colmenares, Carmen María. **Op. Cit.** Pág. 59



a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

De conformidad con lo anterior, el derecho internacional, orienta las disposiciones ordinarias relativas al derecho de trabajo, razón por la cual, el órgano jurisdiccional cuya doctrina sentada se discute, trajo a colación lo contenido en el instrumento por medio del cual se plasmó lo relativo al derecho mencionado, toda vez que debe observar para su fundamentación, las directrices transfronterizas de la materia.

Durante la investigación, se observó que la mayoría de amparos fueron dirigidos por parte de los empleadores, en virtud que no utilizaron los mecanismos adecuados para despedir a los trabajadores y en su mayoría, fueron declarados sin lugar en primera y segunda instancia. Los amparos a su vez, provienen de incidentes y juicios ordinarios de reinstalación, declarados con lugar, tanto en primera como en segunda instancia.

Por ello, se consideró importante y además entender que el presente análisis, tiene como objeto evidenciar que dentro de los movimientos sindicales, muchos de



los derechos adquiridos, y en este caso específicamente el de inamovilidad propician que existan transgresiones graves que en la mayoría de ocasiones culminan sin ser observadas debido a la incapacidad de los patronos de accionar debido a la legislación que sin ser su fin, permite que los trabajadores sindicalizados abusen de su condición, dejando en claro que en estos casos el fin del sindicato queda totalmente desvirtuado.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El derecho a la sindicalización tiene la particularidad de haber sido histórica e influyente; debiéndose, por tanto, reconocer su trascendencia política y jurídica; por lo que, pertenecer a un sindicato es un honor que garantiza a los empleados, la protección de sus derechos ante un patrono que no le brinda respeto. Lo anterior, en beneficio de los trabajadores, no así que ellos actúen con anticipación, estando a la defensiva ante el patrono; sin que se le vulneren sus derechos mínimos laborales. Asimismo se determinó que, existe una gran cantidad de personas que ven en los sindicatos el escudo de combate sin que la guerra se halla declarado. Este tipo de personas se jacta de pertenecer a un sindicato y sus comentarios son siempre amenazantes y confrontativos, ante un patrón que se siente impotente, al no disponer del personal sindicalizado, para el crecimiento de su entidad o empresa. En virtud de lo anterior, el patrono pierde autoridad y encomienda la tarea con mayor dificultad a los no sindicalizados, colocándolos en desventaja; puesto que, el sindicalizado no la aceptará y protestará si se le es asignada. También, algunos de ellos son los que incitan a los demás a no obedecer, a ausentarse de sus labores mucho antes de la salida. Mientras el patrono que, no desea tener problemas con los sindicatos, decide no tomarlos en cuenta en tareas importantes, y recarga a los no sindicalizados; tergiversando el importante fin con que se crean los sindicatos; y que son para el trabajador el que vela por sus derechos, cuando estos se ven amenazados; por lo cual se hace necesario que los sindicatos den a conocer a sus miembros los fines con que se crean.





BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ LAGUNAS, Gustavo Adolfo. **Antecedentes históricos, internacionales y principios de las organizaciones sindicales.** (s.e), Santiago de Chile, (s.E), 2005.
- BARRERA CASTILLO, Luis Alfredo. **El derecho de inamovilidad y la reinstalación en la legislación guatemalteca.** Revista Jurídica número IV. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Guatemala, Guatemala. 2002
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1994.
- CABANELLAS, Guillermo de las cuevas. **Tratado de derecho laboral;** Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta S.R.L. 1987. Tomo I y II.
- CANÍZ CONTRERAS, Mario Leonel. **Así nace un sindicato en Guatemala.** Guatemala, Tesis de Derecho, Universidad San Carlos de Guatemala, 2006.
- CASTRO MODENESSI, Eugenia de la Asunción. **Libertad sindical en el ordenamiento jurídico guatemalteco.** Guatemala, Tesis de Derecho, Universidad San Carlos de Guatemala, 2008.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo.** Guatemala, Tercera Edición Corregida y Amentada, 2005.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo, Tomo II, 7ª Ed.** Ciudad de México, México Editorial Porrúa S.A., 1966.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala, Editorial Inversiones Educativas, Edición Corregida y actualizada, 2004.



FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**. Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix. 2006.

GUTIÉRREZ DE COLMENARES, Carmen María. **Introducción al derecho**. 3a. edición. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Guatemala, Guatemala. 2011

NAVAS ALVAREZ, María Guadalupe. **El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases**. Guatemala, Tesis de Derecho, Universidad San Carlos de Guatemala, 1975.

LÓPEZ LAVARRE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**. Editorial Universitaria, USAC, 1976.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas**. Buenos Aires Argentina, Editorial Heliasta S.R.L 1978.

PRATT FAIRCHILD, Henry. **Diccionario de sociología**. 13a. ed. México: Ed. Fondo de Cultura Económica, 1992.

RÍOS CIFUENTES, Fredy Rolando. **La asociación profesional y el derecho de huelga en la doctrina y en la legislación guatemalteca**. Guatemala, 1976, Tesis de Derecho, Universidad San Carlos de Guatemala.

VILLASMIL PRIETO, Humberto. **Libertad sindical: historia y fundamentos**. Oficina internacional Del Trabajo, 2002.

ZAMORA Y CATILLO, Luis y Guillermo Cabanellas. **Tratado de política laboral y social, tomo II, instituciones laborales y sociales**. Argentina, Ed. Heliasta S.R.L, 1987

Seminario de Actualización de Derecho Colectivo del Trabajo. **Derecho colectivo de trabajo**. Guatemala, 2000.



Legislación:

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

Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación. 1948.

Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva. 1949.

Código de Trabajo. Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Ley Reguladora del Derecho de Huelga y Sindicalización de los empleados Públicos. Decreto No. 71-86 del Congreso de la República de Guatemala.