

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



VIOLACIÓN DEL DERECHO SINDICAL EN LAS MAQUILAS

MYNOR HUMBERTO FLORES CHAVEZ

GUATEMALA, MAYO DE 2022

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

VIOLACIÓN DEL DERECHO SINDICAL EN LAS MAQUILAS

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MYNOR HUMBERTO FLORES CHAVEZ

Previo a conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, mayo 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

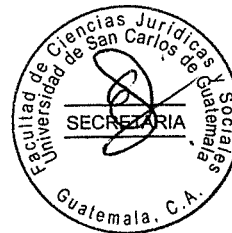
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenidas de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



Guatemala, 06 de septiembre del año 2011.

Licenciado (a)
JORGE MARIO CASTILLO DIAZ
Ciudad de Guatemala

Licenciado (a) Castillo Diaz:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que recibí el dictamen del (de la) Consejero (a)- Docente de la Unidad de Asesoría de Tesis de ésta Facultad, en el cual hace constar que el plan de investigación y el tema propuesto por el (la) estudiante: MYNOR HUMBERTO FLORES CHÁVEZ, CARNÉ NO. 9514922, intitulado "VIOLACIÓN DEL DERECHO SINDICAL EN LAS MAQUILAS" reúne los requisitos contenidos en el Normativo respectivo.

Me permito hacer de su conocimiento que como asesor (a) esta facultado (a) para realizar modificaciones que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, 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, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


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



c.c. Unidad de Tesis, interesado y archivo



JORGE MARIO CASTILLO DIAZ

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGADO Y NOTARIO**

Colegiado: 3096



Guatemala, 04 de marzo de 2014



Doctor
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad Académica de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Ciudad Universitaria

Doctor Mejía Orellana:

En cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona procedí a ASESORAR, el trabajo de tesis del estudiante MYNOR HUMBERTO FLORES CHÁVEZ, intitulado "VIOLACIÓN DEL DERECHO SINDICAL EN LAS MAQUILAS"

Para el efecto me permito informar a usted lo siguiente:

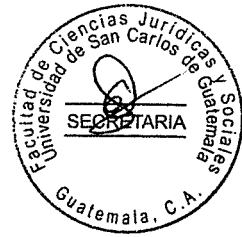
- a. Contenido Científico y Técnico de la Tesis: considero que el tema investigado por el bachiller MYNOR HUMBERTO FLORES CHÁVEZ, es de suma importancia respecto a su contenido científico y técnico, ya que el mismo se enfoca desde la perspectiva doctrinaria y exegética de los textos legales, tanto nacionales como internacionales relacionados con el análisis jurídico de la "VIOLACIÓN DEL DERECHO SINDICAL EN LAS MAQUILAS"
- b. Metodología y Técnicas de investigación utilizadas: la estructura formal de la tesis fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de la metodología concerniente al método jurídico, inductivo, deductivo así como el método de análisis y síntesis. En lo



JORGE MARIO CASTILLO DIAZ

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGADO Y NOTARIO**

Colegiado: 3096



concerniente a las técnicas de investigación el sustentante aplicó la observación, la entrevista y las técnicas de investigación documentales, comprobándose el uso de la recolección de bibliografía actualizada.

- c. Redacción: La redacción utilizada reúne las condiciones exigidas en cuanto a claridad y precisión de tal forma que sea comprensible al lector.
- d. Cuadros estadísticos: El presente trabajo de investigación no incluye cuadros estadísticos porque la temática desarrollada no amerita su inclusión.
- e. Contribución científica: El aporte científico que el tema investigado por el sustentante se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos requeridos por esta Casa de Estudios Superiores; la redacción utilizada reúne las condiciones exigidas. Las conclusiones y recomendaciones son oportunas; siendo invaluable la contribución científica que se realiza en la tesis de mérito.
- f. Bibliografía utilizada: cabe mencionar que la bibliografía utilizada es reciente, acorde y exacta para cada uno de los temas desarrollados en la investigación sustentada.

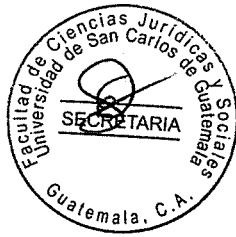
Por lo antes expuesto en definitiva, al haberse cumplido con todos los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis revisado, a efecto de continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.



JORGE MARIO CASTILLO DIAZ

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGADO Y NOTARIO**

Colegiado: 3096



Sin otro particular, me suscribo como su atento y seguro servidor

A handwritten signature in black ink, appearing to be "J.M. Castillo Diaz".

LIC. JORGE MARIO CASTILLO DIAZ.
Abogado y Notario.



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



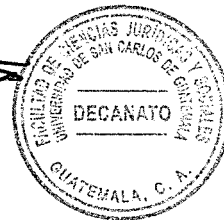
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 08 de febrero de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante MYNOR HUMBERTO FLORES CHÁVEZ, titulado VIOLACIÓN DEL DERECHO SINDICAL EN LAS MAQUILAS. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srs.



Lic. Avidán Ortiz Orellana
 DECANO





DEDICATORIA

A DIOS: Quien ha sido mi guía en mi camino para alcanzar mis metas.

A MIS PADRES: Con todo mi cariño y amor para las personas que hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis sueños. Por siempre mi corazón y mi agradecimiento.

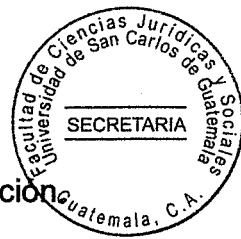
A MI ESPOSA: Silvia Chicas De Flores, gracias por tu apoyo incondicional tu paciencia y cariño, con tu bondad y sacrificio me inspiraste a buscar el triunfo.

A MIS HIJAS: Kimberly Paola y Katherine Daniela quienes han sido mi mayor motivación para nunca rendirme y salir adelante en mis estudios para ser un ejemplo para ellas.

A MI HERMANO: Jasson Flores por el apoyo brindado.

A MI CUÑADO: Luis Felipe por su solidaridad en los momentos difíciles.

A TODOS MIS FAMILIARES: Un reconocimiento especial.



A MI ASESOR DE TESIS:

Lic. Jorge Mario Castillo Díaz por su colaboración

A LOS TRABAJADORES

Y TRABAJADORAS:

Por ser mi fuente de inspiración para la presente investigación en su lucha por salvaguardar sus derechos dentro de las maquilas.

A:

La Gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, pilar fundamental en mi formación profesional.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por inculcarme su enseñanza, formación y valores durante mi carrera hacia el éxito.



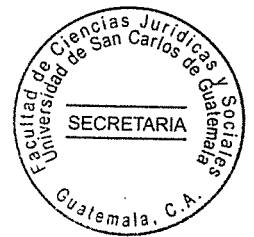
ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El sindicato.....	1
1.1. Concepto de derecho sindical.....	4
1.2. Definición de derecho sindical.....	6
1.2.1 Subjetivo.....	6
1.2.2 Objetivo.....	6
1.3. Concepto de sindicato.....	7
1.4. Objeto de derecho de sindicato	8
1.5. Evolución histórica del sindicato de las maquilas en Guatemala	9
1.6. Principios propios del derecho sindical.....	13
1.6.1 Principio de favor (indubio pro operario).....	13
1.6.2 Principio de irrenunciabilidad.....	14
1.6.3 Principio de continuidad.....	14
1.6.4 Principio de justicia social	15
1.6.5 Principio de igualdad.....	15
1.7. Fuente del derecho de sindicato.....	15
1.8. Autonomía del derecho sindical.....	18



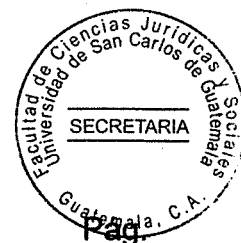
CAPÍTULO II

Pág.

2.	Tipos de sindicatos.....	21
2.1.	Sindicatos de rama de industria.....	23
2.2.	Sindicatos de la maquila.....	23
2.3.	Política antisindical en las maquilas.....	27

CAPÍTULO III

3	La libertad sindical	33
3.1.	Contenido del derecho a la libertad sindical.....	37
3.1.1	Colectiva.....	37
3.1.2	Individual.....	39
3.2.	La fundación de sindicatos.....	39
3.3.	Los órganos del sindicato.....	43
3.3.1	La asamblea general.....	43
3.3.2	Comité ejecutivo.....	45
3.3.3	Consejo consultivo.....	46
3.4.	Derecho de afiliación y libertad sindical en la industria de la maquila textil.....	47
3.5.	El derecho de acción sindical de los trabajadores de las maquilas.....	47

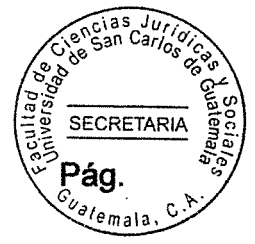


CAPÍTULO IV

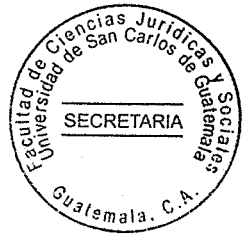
4.	Legislación.....	51
4.1	Constitución Política de la República.....	51
4.2	Convenios internacionales ratificados por Guatemala en materia laboral.....	52
4.3	Código de Trabajo (Decreto Legislativo No. 1441).....	53
4.4	Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores Estado (Decreto 71-86) y sus reformas	55
4.5	Análisis del Artículo 33 literal f), Decreto 29-89.....	57
4.6	Convenios Colectivos de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala.....	58
4.6.1	Convenio Número 11 Sobre el Derecho de Asociación en la Agricultura.....	59
4.6.3	Convenio 98 sobre el Derecho sindicación y Negociación Colectiva.....	61

CAPÍTULO V

5.	Las empresas maquiladoras y el sindicato.....	65
----	---	----



5.1 Sindicatos de trabajadores de maquilas.....	69
5.2 Evolución de los sindicatos dentro de las maquilas en Guatemala.....	71
5.3 La vulnerabilidad del derecho de sindicalización.....	77
5.4 El Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	79
5.5 Funciones de la Inspección General de Trabajo.....	79
5.6 Análisis del movimiento sindical dentro de las maquilas en Guatemala....	86
CONCLUSIONES.....	91
RECOMENDACIONES.....	93
BIBLIOGRAFÍA.....	95



INTRODUCCIÓN

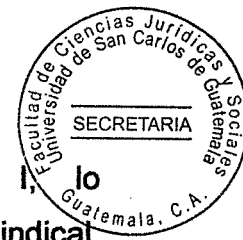
El presente trabajo de investigación es de mi interés en virtud de la relevancia e importancia que tiene la necesidad de formar sindicatos dentro de las maquilas, en los últimos años, se ha logrado observar que la organización obrera que se seleccionó como eje de la investigación se violenta, vedando el derecho a poder sindicalizarse, los trabajadores de las maquilas libremente.

Desde el campo jurídico se pueden lograr aportes fundamentales para este fin, por lo que se presenta el análisis jurídico-social de la violación del derecho sindical en las maquilas por el Estado de Guatemala al permitir de manera reiterada existan violaciones, intimidaciones y hasta amenazas en las maquilas para quien tiene intenciones de sindicalizarse.

Se planteó como hipótesis de la investigación, que si el Estado de Guatemala implementa sanciones penales, laborales y administrativas severas contra los patrones de las maquilas que no garanticen y respeten el derecho a la sindicalización de sus trabajadores, entonces terminará la violación a los derechos laborales que son víctimas tantos trabajadores y trabajadoras en Guatemala, comprobando efectivamente que el Estado de Guatemala tiene sanciones mínimas que no causan ninguna repercusión dentro de los patrones en las maquilas repercutiendo en la vulnerabilidad que tiene este sector para lograr ejercer su derecho a la sindicalización.

Se utilizó como objetivo general determinar el ámbito de aplicación del derecho a la sindicalización de los trabajadores de las maquilas en Guatemala.

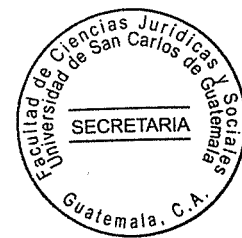
Los métodos utilizados en la investigación son: los métodos de análisis, síntesis e inductivo-deductivo. Y dentro de las técnicas utilizadas están la observación y la entrevista.



El desarrollo del trabajo se presenta de la manera siguiente: el capítulo I, relacionado a el sindicato, concepto de derecho sindical, definición de derecho sindical, subjetivo, objetivo, concepto de sindicato, objeto de derecho de sindicato; por su parte el capítulo II, tipos de sindicato, entre ellos los sindicatos de rama de industria y los sindicatos de la maquila, así como el desarrollo de la política antisindical en las maquilas; el capítulo III, presenta a la libertad sindical y su contenido del derecho a la libertad sindical, ilustrando de manera breve la fundación de sindicatos, los órganos que lo integran asimismo, derecho de afiliación y libertad sindical en la industria de la maquila textil, el derecho de acción sindical de los trabajadores de las maquilas, la libertad sindical colectiva y la actuación del sindicato de la maquila en Guatemala; el capítulo IV, es un acercamiento a la legislación guatemalteca y a la normativa internacional que regula lo relativo al derecho sindical en las maquilas; y por último el capítulo V, las empresas maquiladoras y el sindicato, evolución de los sindicatos dentro de las maquilas en Guatemala, la vulnerabilidad del derecho de sindicalización, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin poder dejar de lado las funciones de la Inspección General de Trabajo y análisis del movimiento sindical dentro de las maquilas en Guatemala.

Por supuesto el tema es más profundo por lo que dejo en la mente del lector la inquietud para que a través del estudio jurídico, social y doctrinario pueda ahondar en este tema relevante para la sociedad guatemalteca en general.

Siendo un aporte jurídico doctrinario se espera que la clase obrera guatemalteca tenga una visión general de su derecho inherente como trabajadores para que exijan su derecho a la sindicalización dentro de las maquilas en Guatemala.



CAPÍTULO I

1. El sindicato

Para los efectos dispuestos en la presente investigación, el sindicato en las maquilas es un tema vulnerable por la poca aplicabilidad de esta figura jurídica dentro del sector maquila en Guatemala.

El sindicato es “la asociación de trabajadores o de patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.¹

“El Derecho Sindical es la rama del Derecho del Trabajo o Derecho Laboral que regula la constitución y actividad de los sindicatos y de las organizaciones empresariales, así como el ejercicio del derecho de huelga. Sin embargo, el Derecho Sindical no es una rama autónoma, porque sus normas relativas a la organización sindical, caen dentro del Derecho del Trabajo y dentro de este del Derecho Colectivo de Trabajo”.²

El sindicato, es la asociación de trabajadores constituida con el objeto de defender sus derechos laborales así como el logro de nuevos derechos de los trabajadores ante necesidades comunes de clase explotada. El sindicato es la expresión más legítima de la clase obrera organizada, la que gracias a su unidad, organización y constancia en la lucha ha conseguido derechos que, de otro modo, no hubiera sido posible. Por esa razón, los sindicatos son combatidos por los patronos explotadores, al constatar que se pretende crear un sindicato dentro de las maquilas, la reacción en su mayoría es cerrar

¹ Guerrero, Euquerio. **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 309

² www.wikipedia.org. Derecho sindical, Disponible en : es.wikipedia.org/wiki/Derecho_sindical, (Consultado: 31 de marzo de 2013).



la maquila o despedir a los trabajadores, habiendo tenido necesidad de intensificar las luchas extremas con huelgas y paros generales, para que se les reconozca mínimas conquistas, con la pobre intervención de los organismos estatales parcializados con los intereses patronales, que tratan por todos los medios de desconocer el derecho de reunión o asociación, normados por la Constitución Política de la República de Guatemala.

El profesor Euquerio Guerrero define al sindicato como “la asociación de trabajadores o de patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.³

La definición del profesor español Carlos Palomeque López dice que: “el sindicato es una organización permanente de trabajadores asalariados para la representación de sus intereses económicos sociales frente al empresario y sus organizaciones y, eventualmente, frente a los de cualquier otro sujeto privado o público”.⁴

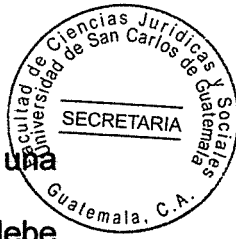
Por su parte, la definición del profesor hispano argentino, Dr. Guillermo Cabanellas, señala que sindicato “es toda unión libre de personas que ejercen una misma profesión u oficio, o profesiones u oficios conexos, que se agrupan con carácter permanente con el objeto de defender los intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar condiciones económicas y sociales”.⁵

Durante años ha sido la lucha de los trabajadores de maquilas para que se les provea de lo que por ley les corresponde, como lo es el derecho a la dignificación sindical, sin

³ Guerrero, Euquerio. Op.cit. Pág. 309

⁴ Walker Errázuriz, Francisco. **Derecho de las Relaciones Laborales**. Pág. 452

⁵ Ibid. Pág. 452

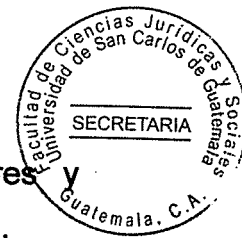


embargo pocos han sido los avances logrados en esta materia. Evidenciándose una profunda discriminación anti sindical en las maquilas o una aceptación pasiva, se debe al poco conocimiento por parte de los trabajadores de sus derechos laborales.

“Es la asociación de trabajadores constituida para unirse íntimamente con el objeto de defender sus derechos laborales y la conquista de nuevos. Se fundamenta, pues, en la unidad monolítica de los trabajadores ante necesidades comunes de clase explotada. El sindicato es la expresión más legítima de la clase obrera organizada, la que gracias a su unidad, organización y constancia en la lucha ha conseguido derechos que, de otro modo, no hubiera sido posible. También se puede definir el sindicato como la organización continua y permanente creada por los trabajadores para protegerse en su trabajo, mejorando las condiciones del mismo mediante convenios colectivos refrendados por las autoridades administrativas del Ministerio de Trabajo. En esta situación será más factible conseguir mejoría en las condiciones de trabajo y de vida; sirviendo también para que los trabajadores expresen sus puntos de vista sobre problemas que atañen a toda la colectividad”.⁶

Dentro del Código de Trabajo, Decreto 1441 en el Artículo 206 se estatuye: “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”.

⁶ Cavero Farfán, Ricardo, <http://www.monografias.com/trabajos35/el-sindicato/el-sindicato.shtml>, (Consultado: 31 de marzo de 2013)



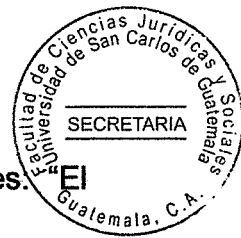
Es importante destacar de las definiciones anteriores, que los trabajadores y trabajadoras de maquilas participen y ejerzan control sobre aquellas decisiones económicas y sociales comunes que les afectan directa o indirectamente, tanto a nivel de la sociedad y del Estado, como también al interior de sus mismas organizaciones puesto que es un derecho social reconocido nacional como internacionalmente sin embargo muy poco aplicable en el ámbito de las maquilas en Guatemala.

1.1 . Concepto de derecho sindical

El derecho sindical según el diccionario de Manuel Ossorio: "Parte muy importante del Derecho del Trabajo moderno y dentro de él, del Derecho Colectivo del Trabajo, que regula la facultad de toda persona de asociarse, libremente según pocas legislaciones, obligatoriamente según otras y con libertad más ficticia que real en algunas. El Derecho Sindical establece, además, las normas que rigen las atribuciones de los sindicatos, su funcionamiento, la designación de sus dirigentes y delegados, sus relaciones con las autoridades públicas, etc. El Derecho Sindical suele referirse asimismo a la intervención de las asociaciones profesionales o sindicatos en la concertación de los contratos colectivos de trabajo"⁷.

El derecho de sindicación es un derecho humano fundamental y por lo tanto, de conformidad con sus fines lícitos se considera de reconocimiento universal.

⁷ Ossorio Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales**. Pág. 312



Según el Diccionario Jurídico Elemental de Guillermo Cabanellas de Torres. El derecho sindical es una rama del derecho del trabajo o derecho laboral que regula la constitución, integración, requisitos, objetivos y actividad de los sindicatos y de las organizaciones empresariales. Sin embargo, cabe mencionar que el derecho sindical no es una rama autónoma, porque sus normas relativas a la organización sindical, caen dentro del derecho del trabajo”.⁸

El derecho sindical es una rama del derecho del trabajo o derecho laboral que regula la constitución, integración, requisitos, objetivos y actividad de los sindicatos y de las organizaciones profesionales. Sin embargo, cabe mencionar que el derecho sindical no es una rama autónoma, porque sus normas relativas a la organización sindical, caen dentro del derecho del trabajo.

El sindicato es “la asociación profesional de obreros, empleados o funcionarios que se proponen como objeto, las mejoras de las condiciones de trabajo de sus miembros”.⁹

El derecho sindical puede entenderse como el conjunto de normas establecidas por el Estado a través del órgano competente que regula las relaciones entre sindicatos y otros representantes de los trabajadores por un lado, y por el otro, entre empresarios individuales, asociaciones empresariales y administración pública, maquilas y empresas.

El aspecto colectivo es lo que justifica un estudio separado, pues los sujetos que intervienen en esta rama del derecho son distintos, pero también la manera de

⁸ Cabanellas de Torres Guillermo. *Diccionario Jurídico Elemental*. Pág. 150

⁹ Alcalá Zamora, L y G. Cabañellas *Tratado de política laboral y social*. Tomo II pág. 209



relacionarse y pueden dar a conflictos colectivos, por lo que las formas de solucionar los conflictos son distintas surgiendo así el derecho sindical para poder compensar esa desigualdad que siempre ha existido entre la parte más débil, el trabajador y la parte más fuerte los patronos.

1.2 Definición de derecho sindical

La definición del derecho sindical se puede dar atendiendo desde el punto de vista subjetivo y objetivo.

1.2.1 Subjetivo

Se puede establecer que el derecho sindical es aquel que considera fundamental la facultad que tiene todo individuo que integra cualquier medio de producción, ya sea tanto como patrono o como trabajador, para unir sus fuerzas, intereses y obligaciones, con otras personas afines a su grupo o categoría, con el objeto de defender sus derechos colectivos y hacerlos efectivos.

Desde este punto de vista se busca reconocer el derecho sindical como una necesidad de asociación que tienen tanto los patronos de las maquilas como los trabajadores de maquilas a unirse en búsqueda del mejoramiento y beneficio de ambas instituciones de la relación laboral.

1.2.2 Objetivo

Desde el ámbito objetivo, como institución jurídica, se puede decir que el derecho sindical: es la parte del derecho del trabajo, que incluye el conjunto de normas



jurídicas que reconocen la facultad de los miembros de la relación laboral, ya sea patrono o trabajador, para asociarse en defensa de sus intereses profesionales.

En conclusión se puede definir el derecho sindical, como, la parte del derecho del trabajo que comprende el complejo de normas jurídicas que regulan la formación, de las funciones y la actividad de las asociaciones laborales, en el sentido de tutelar los intereses de los trabajadores o patronos, en provecho de los elementos componentes y en armonía con el interés superior de la producción.

1.3 Concepto de sindicato

“El origen de la palabra, *síndico* es un término que empleaban los griegos para denominar al que defiende a alguien en un juicio; protector. En Atenas en particular se llamó síndicos a una comisión, en la comisión de cinco oradores públicos encargados de defender las leyes antiguas contra las innovaciones. Y ya más adelante, se utilizó la palabra síndico con valor adjetivo para denominar aquello que afectaba a la comunidad o que era comunitario. La palabra está formada por el prefijo (*syn*), que significa con, más *díke igual* justicia, de la misma familia que *díkaios*, justo y otros. Es decir que a partir del origen griego podemos entender claramente el concepto de síndicos y sindicaturas, pero no el de sindicalistas y sindicatos”.¹⁰

Por lo que es necesario ahondar en dichas definiciones dentro de la presente investigación.

¹⁰Cavero Farfán. Op. cit. (Consultado: 31 de marzo de 2013)

1.4 Objeto del derecho de sindicato

Para determinar el objeto del derecho de sindicatos es necesario establecer que los objetivos son los logros que buscan alcanzar los sindicatos, para responder a las necesidades de quienes forman parte de él. Los objetivos dejan muy claro cuáles son las finalidades para las que fue creada la organización sindical. Aun cuando cada organización sindical puede tener objetivos muy variados, se han analizado tres de ellos que le dan razón de ser a todo sindicato. Estos objetivos orientan toda acción de las organizaciones sindicales en su lucha por dignificar las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras de las maquilas.

Tiene una naturaleza jurídica asociativa lo que le permite cumplir mejor sus fines, pero sobre todo le da cierta permanencia, por que cualquier asociación siempre tiene una vida que va más allá de sus componentes.

Un salario justo, los trabajadores y trabajadoras de maquila buscan un salario adecuado y digno, que les permita cubrir sus necesidades y las de sus familias en alimentación, salud, vivienda, educación, vestido y recreación, sin embargo en el sector maquila el salario mínimo siempre ha sido más bajo que en los otros sectores laborales, por la poca organización sindical que existe.

Mejores condiciones de trabajo, las condiciones de trabajo son un complemento indispensable del salario. Las trabajadoras y los trabajadores tienen el derecho a que las condiciones en que laboran no les afecten ni física ni mentalmente. Los sindicatos luchan por jornadas de trabajo justas y adecuadas al tipo de labor que se realiza, por descansos y vacaciones oportunas, por implementos de protección cuando las tareas



que ejecutan las personas así lo requieran, sin embargo en las maquilas se encuentra en estado deplorable el respeto a las garantías mínimas laborales por todas las condiciones que hagan a las trabajadoras y trabajadores de maquilas personas dignas.

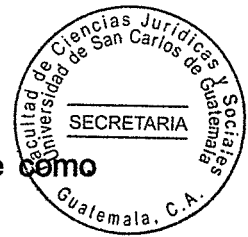
Mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas, para proteger y garantizar el mejoramiento de los sectores laborales, es necesario crear leyes y luchar para que éstas se cumplan, dentro de la normativa guatemalteca existe vulnerabilidad al derecho sindical a pesar que la legislación guatemalteca e internacional lo reconocen como un derecho erga omnes.

Por esta razón el sindicalismo constantemente busca que los estados promulguen leyes y decretos que garanticen la continuidad de sus conquistas y el mejoramiento social y económico de las personas trabajadoras. Para que las leyes se respeten y se cumplan, es necesario que todas las personas trabajadoras de maquilas estén unidas y organizadas.

1.5. Evolución histórica del sindicato de maquilas en Guatemala

La industria de la maquila en Guatemala, se desarrolla desde finales de los setenta y principios de los ochenta impulsada en un primer momento por intereses estadounidenses en abaratar los costos de producción.

Coalición es, “la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes, y si esta libertad falta, no puede ser posible ni la huelga, ni el paro, ni la libertad sindical o



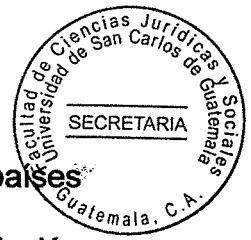
contratación colectiva. Y es por eso que el derecho colectivo del trabajo tiene como punto de partida el reconocimiento al derecho de la coalición”.¹¹

La oferta y demanda laboral proviene de un factor competitivo clave: mano de obra barata y dócil. No existe un acuerdo unificado acerca de cuando aparecieron las maquilas en Centroamérica. Es en los años 60 y 70 cuando se instalan las primeras maquiladoras, amparadas por las transnacionales de Estados Unidos, pero su extensión y desarrollo se produce en la década de los 90 con la liberalización del comercio internacional y la mundialización de la economía.

Se considera que es en el año 1974 cuando surgen las primeras zonas francas en El Salvador; en 1976 en Honduras; en 1980 en Guatemala y a mediados de los 80 en Costa Rica, un caso particular es el de Nicaragua donde en 1976 surgen las primeras maquiladoras norteamericanas, las cuales tuvieron que abandonar posteriormente el país a consecuencia de la revolución popular sandinista y la posterior confiscación y estatalización de todas las empresas. No sería, por tanto, hasta 1990-1991, fecha en la que el frente Sandinista pierde las elecciones, que las compañías transnacionales volverían a instalarse en Nicaragua.

La crisis del petróleo de los años setenta repercute en las empresas de los países industrializados que entran en un fuerte juego de competencia vía precios. Es en este contexto cuando las transnacionales buscan reducir los costes de producción a través del traslado de ciertas fases de la actividad productiva intensivas en mano de obra y

¹¹ Franco López, Cesar Landelino. *Derecho colectivo sustantivo del trabajo*. Pág. 2.

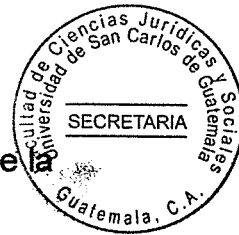


que no han logrado ser automatizadas, de los países industrializados a los países empobrecidos donde el trabajo es más barato y fácilmente explotable y la legislación social, fiscal o medioambiental más vulnerable, la expansión de las maquilas se ve impulsada por la aplicación de las políticas económicas basadas en el modelo de libre comercio promovidas por el Fondo Monetario Internacional (FMI) y por el Banco Mundial (BM).

A partir de la crisis económica, de crecimiento de la pobreza y del conflicto social los gobiernos de los países centroamericanos se muestran dispuestos a dictar una serie de leyes que permiten la creación de zonas francas es así como en estos espacios privilegiados donde se suelen localizar las plantas maquiladoras.

En el año de 1989, el Congreso de la República de Guatemala aprobó el Decreto 29-89 que establecía el régimen jurídico vigente para el funcionamiento de maquilas independientes en el país. En el cual se establece que los inversionistas nacionales y extranjeros gozan de una exoneración fiscal de diez años y de exención en derechos y cargas arancelarias sobre la maquinaria, el equipo, las materias primas y los productos semiacabados.

Otra ley, relacionada y de mucha importancia es el Decreto 65-89 contempla el establecimiento de zonas francas privadas y operadas por empresas privadas donde los inversores disfrutaban de los mismos incentivos y exoneraciones. Por lo que se puede establecer que es a partir de aquí que se inicia la proliferación a gran escala de las



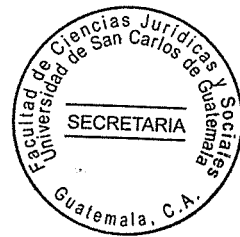
maquilas y por ende los primeros intentos de conformar sindicatos en la industria de maquila.

El crecimiento de la industria de la maquila en Guatemala ha sido muy elevado. Las exportaciones de productos de confección crecieron de 5.5 millones de dólares en 1986 a 407 millones en 1999.

En junio de 2000, más de 700 maquilas de diversos sectores estaban registradas conforme al Decreto 29-89 ante el Ministerio de Economía. El número de maquilas que operan en el país puede cambiar casi a diario.

La legislación guatemalteca permite que los propietarios de maquilas cierren sus puertas y vuelvan a abrir sus fábricas con un nuevo nombre, sin discriminación ni sanción alguna, dejando desprotegidos a los trabajadores vulnerándoles en sus derechos laborales mínimos y fundamentales y no digamos en su derecho a la sindicalización.

Las iniciativas anteriores para formar sindicatos en este sector se han encontrado con la resistencia casi total de la industria en general, y en el mejor de los casos, la negligencia del Estado al poner al descubierto la violación al derecho sindical dentro de este enorme sector laboral. Los esfuerzos de sindicación de los trabajadores de maquila se han visto vedados con despidos masivos, intimidación, represalias indiscriminadas contra sus empleados y empleadas y cierres de masivos de las maquilas sin ninguna sanción ni control estatal.



1.6. Principios propios del derecho sindical

El licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, cita al profesor uruguayo América Plá Rodríguez quien define lo que estima son los principios, diciendo que: “son líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.¹²

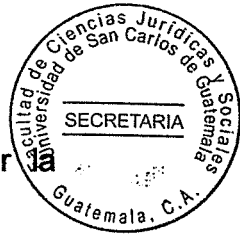
Como consecuencia de la concepción constitucional del trabajo como un hecho social, surge como efecto el principio Tutelar o protector del mismo, no solo del trabajo sino del derecho sindical como tal, aunque no esté explícitamente señalada como desarrollo de este principio tutelar general se desarrollan los siguientes propios del Derecho Laboral y por lo tanto adecuado al derecho sindical:

1.6.1. Principio de favor (in dubio pro operario)

En caso de duda en la aplicación o interpretación de una norma, se aplicará la más favorable al trabajador. Se concreta:

- a. En caso de conflicto entre leyes, prevalecen las del trabajo.
- b. En caso de conflicto de normas, se aplicará la más beneficiosa al trabajador, incluso las de menor jerarquía normativa.

¹² Chicas Hernández, Raúl Antonio. *Derecho colectivo de trabajo*. Pág. 23



c. En caso de dudas en la interpretación de una norma, se debe aceptar la interpretación que más favorezca al trabajador.

1.6.2. Principio de irrenunciabilidad

De las normas más favorables esto es debido al carácter de orden público que caracteriza al Derecho Laboral. La irrenunciabilidad no es absoluta como sucede en el Derecho Penal o en general en el público, la legislación guatemalteca, establece unas obligaciones y exigencias mínimas, para resguardar los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras por lo que es imprescindible que no se permita la renuncia del derecho a sindicalizarse en las maquilas.

1.6.3. Principio de continuidad

El contrato laboral es de tracto sucesivo, se sucede en una continuidad de actos en el tiempo y no se agota con la realización de una determinada actividad, el mismo, busca y propicia la *estabilidad laboral*, por lo que se debe de respetar este principio en las maquilas y no vulnerarlo al estar permitiendo el estado que las maquilas sobrepasen este principio al despedir a los trabajadores que inicien o pretendan iniciar un sindicato en las maquilas.



1.6.4. Principio de justicia social

Pretende equilibrar, mediante la imposición forzosa de la Ley, el desbalance económico de las partes contratantes en la relación laboral donde el trabajador está en situación de debilidad en relación de las empresas maquiladoras.

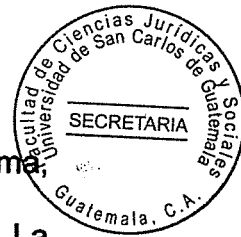
1.6.5. Principio de igualdad

Es un derecho fundamental reconocido constitucionalmente que se relaciona o vincula con la dignidad humana la cual es la misma para todos, por lo tanto el Estado debe garantizar el trato humanitario en las maquilas y sobre todo crear normativas severas a los violadores del derecho sindical dentro de este gremio de la industria maquiladora sean como sean las particularidades de cada quien. En igualdad de condiciones todos debemos ser considerados como iguales, iguales los iguales y desiguales los no iguales, es decir, porque tolera el Estado de Guatemala la violación del Derecho Sindical dentro de las maquilas en Guatemala.

Es momento de que el Estado de Guatemala a través del órgano encargado es decir el Ministerio de Trabajo, cumpla con su mandato constitucional y proteja de manera efectiva el derecho de asociación dentro de las maquilas.

1.7. Fuente del derecho de sindicato

Fuente se puede decir que es de donde provienen las normas jurídicas.



En Guatemala la única fuente reconocida por el Derecho Laboral es la ley misma, siendo las fuentes específicas del derecho sindical según su jerarquía en el país, La Constitución Política de la República de Guatemala, los Convenios y Tratados Internacionales o Regionales, Código de Trabajo, Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo, demás leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión social, los contratos individuales de trabajo, los usos y costumbres.

Las fuentes del derecho sindical según su jerarquía tiene como fuente principal a la Constitución Política de la República de Guatemala, las leyes internas y los reglamentos y circulares esto es por su importancia ya que el derecho sindical se nutre de estas leyes que ocupan la pirámide de las normas laborales de entre las cuales se ocupan las normas que sean mas favorables para los trabajadores de conformidad con el principio indubio pro operario.

Las fuentes pueden ser: formales y materiales

Entre las fuentes formales del derecho, como primer punto esta la ley, la cual es el conjunto de normas jurídicas establecidas en una sociedad debidamente organizada, se impone de una manera imperativa es decir de cumplimiento forzoso mediante el poder coercitivo del Estado.

También se puede mencionar como fuente formal la costumbre, la cual es la repetición de actos, semejantes, uniformes y constantes por los individuos en una sociedad: cuando ellas son armónicas, reiteradas en el tiempo y el espacio.



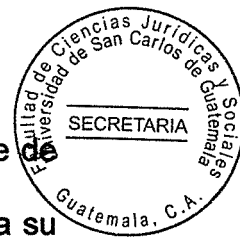
Son fuentes del derecho además la jurisprudencia, es otra fuente formal del derecho. La jurisprudencia son las diversas tesis sostenidas por los órganos jurisdiccionales para casos particulares en la aplicación de la ley. Para que la jurisprudencia sea fuente del derecho es necesario que sea uniforme y reiterada, y que no sea contradictoria, es decir que sean fallos contestes.

Existe luego otra fuente formal del derecho que es la doctrina; la cual es las diversas exposiciones de los autores en relación con la ciencia jurídica.

Entre las fuentes materiales del derecho tenemos los reglamentos, y decretos. En el derecho sindical, siendo una ciencia jurídica sus fuentes son las mismas del derecho con ligeras variaciones. Algunos autores dicen que también como fuentes del derecho sindical están contratos colectivos, el Contrato-Ley el cual surge del estado y el primero del acuerdo entre trabajadores y el patrono.

Otra fuente del derecho sindical es la sentencia colectiva, la cual surge de un arbitraje, sea este voluntariamente por las partes o impuesto de manera obligatoria por el Estado; esto se conoce con su nombre como Laudo Arbitral. Cuando estos laudos son uniformes en cuanto a determinadas situaciones, pueden constituir fuentes del derecho sindical, de poca aplicabilidad en Guatemala.

La Constitución en Guatemala es el texto fundamental; por ello la primera fuente del derecho sindical lo constituye la Constitución Política de la Republica de Guatemala, cuando en ella se reconoce el principio de la libre asociación, si esto no existe no se podrá hablar de derecho sindical.



Por lo que se hace referencia que nadie es superior a la ley, por lo tanto se debe rescatar el valor jurídico del sindicato dentro de las maquilas para que este cumpla su finalidad como mecanismo de protección de los intereses de los trabajadores.

1.8. Autonomía del Derecho Sindical

Para el Doctor César Landelino Franco López, el derecho colectivo del trabajo, “configura la facultad de los trabajadores y de los patronos para organizarse e intervenir como grupos en la solución de los problemas económicos sociales derivados de los contratos de trabajo”.¹³

Para Mario López Lavarre “es el conjunto de normas que reglamentan la formación y funcionamiento de las asociaciones profesionales de los trabajadores y patronos, sus relaciones entre sí y las instituciones nacidas de la contraposición de intereses de las categorías”.¹⁴

Se ha dicho que existe una supuesta autonomía, del derecho sindical; sin embargo en la doctrina se niega la existencia del derecho sindical como una ciencia autónoma dentro del ámbito jurídico. Es completamente cierto que es el desarrollo de los diversos gremios profesionales éstos existían anterior a la libertad de asociación consagrados en los textos constitucionales, pero una vez que han sido acogidas en dichos textos, la libertad sindical y la libertad de asociación, es evidente que ha surgido un derecho, no podríamos decir, que sea un derecho autónomo sino que es una rama de un derecho que esta dentro del derecho del Trabajo.

¹³ Franco López. *Op. Cit.*. Pág. 5

¹⁴ López Larrave, Mario. *La jurisdicción privativa del trabajo*, Pág. 56.



El derecho del trabajo, tiene como finalidad suprema a la persona del trabajador y concuerda con todo ordenamiento jurídico que tiene como finalidad última a la persona humana, pero considera al hombre, especialmente en cuanto desarrolla con su trabajo un servicio útil a la comunidad. “Este un principio básico actualmente en la doctrina del derecho colectivo del trabajo, el que el hombre que trabaja cumple una función social y tiene derecho a recibir a cambio de su trabajo, los medios que le permitan conducirse a una existencia digna”.¹⁵

Toda vez que el derecho sindical, Es un derecho que forma parte integrante del derecho del Trabajo. Se puede afirmar ciertos aspectos que permiten decir que el derecho sindical no constituye una ciencia autónoma dentro del ámbito jurídico, que es un derecho contenido en el derecho del trabajo. El derecho sindical se nutre de otras instituciones de las ciencias jurídicas; del derecho político, en cuanto a la concepción de la libertad sindical.

Del derecho internacional, también este derecho toma ciertas instituciones, por lo que se refiere a las disposiciones jurídicas de tal carácter, es decir, de los tratados internacionales.

Del derecho procesal, por lo que se refiere a los diversos procedimientos o sistemas para tramitar las diferencias que surgen en la aplicación de las normas que tengan relación con los aspectos colectivos.

¹⁵ Franco López. Op.Cit.. Pág. 7



También el derecho sindical se nutre del derecho civil en todo lo relacionado a la personalidad jurídica, en cuanto al modo de constituirse, la forma de su reglamentación, desarrollo y extensión de los mismos.

Se nutre del Derecho Administrativo, por lo que se refiere a la fiscalización, atribuidas a las autoridades competentes, o sea, las autoridades administrativas del trabajo.

Se puede observar que el derecho sindical está tan ligado a las distintas ramas de las ciencias jurídicas, por lo que no se puede abordar de forma aislada, en virtud de que el derecho sindical forma parte integrante y fundamental del derecho del trabajo que es una disciplina jurídica autónoma que tiene un método y un contenido propio y se desenvuelve con un conjunto privativo de principios relacionados unos con otros siempre en pro del trabajador, parte vulnerable y débil de la relación laboral.

En este sentido la legislación guatemalteca es bastante limitante, al exigir aprobación por parte del estado de los estatutos y sus modificaciones, así como de los pactos colectivos suscritos por los sindicatos.



CAPÍTULO II

2. Tipos de sindicatos

La pluralidad sindical, “Aparece como el resultado de la libertad sindical y permite la multiplicidad de asociaciones profesionales o sindicatos, debido a que no pueden exigirse sin menoscabar la libertad sindical, la adhesión unánime de todos los trabajadores a un determinado sindicato”.¹⁶

Los sindicatos pueden ser:

Urbanos si están conformados por trabajadores de la industria en zonas urbanas.

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

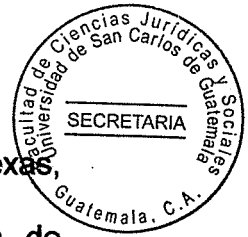
Gremiales: si se organizan en torno a una especialización del trabajo.

De empresa cuando se constituyen en el seno de un centro de trabajo determinado.

Independientes cuando está integrado por la profesión o vocación, como el caso del sindicato de artistas y similares.

“Por no estar definido la ley, no se sabe si por sindicato de oficio independiente quiso referirse a sindicatos de artesanos, con antecedentes históricos en la legislación guatemalteca, o bien , a los llamados sindicatos mixtos o de oficios varios, que son los

¹⁶ Pérez Botija. *Derecho del Trabajo*, Pág. 387.



formados por trabajadores que se ocupan en actividades diversas o inconexas, aceptados por las leyes de Honduras (Artículo 471), de Nicaragua (Artículo 189), de Costa Rica (Artículo 272) y de Panamá (Artículo 342), que resultan muy útiles en países que como Centroamérica, su poco desarrollo industrial hace que proliferen pequeñas empresas cuyos trabajadores quedarían excluidos de la relación laboral".¹⁷

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

Blancos es una organización creada o protegida por el patrono que coadyuvan a las instituciones del Estado capitalista, dependiendo ideológicamente del sistema.

Amarillos es una organización creada y dirigida por los patronos en forma encubierta, que no tienen una tendencia ideológica definida.

Rojos se enmarcan dentro de la política integral del Estado socialista o asumen actitudes de radicalización en defensa de intereses de clase y vanguardia en los países capitalistas.

¹⁷ López Larrave, Mario, *El Derecho Latinoamericano del Trabajo*, Pág. 896

2.1. Sindicatos de rama de industria

“Sindicato de industria o vertical: reúne a trabajadores pertenecientes a una misma rama o sector de actividad, con independencia de su oficio o profesión consiguiendo, por tanto, una mayor capacidad de presión y negociación”.¹⁸

Dentro de los cuales se agrupa el sindicato de maquilas tema que ocupa esta investigación.

2.2. Sindicatos de Maquila

"La maquila responde a un proceso de segregación de las diferentes fases del proceso de producción que permite la realización de partes del proceso por diferentes empresas en distintos países, aprovechando así las ventajas comparativas que éstos ofrecen, disminuyendo los costes de producción".¹⁹

La maquila responde por tanto a un proceso de separación de las diferentes fases de la producción.

Las maquilas son centros de producción, generalmente localizados en países pobres, como resultado de decisiones estratégicas por parte de las empresas con el fin de que los costos de producción sean mínimos. Esta transferencia de actividades industriales de un país a otro puede adquirir diversas modalidades; puede tratarse de una maquila que es propiedad de la empresa transnacional, la cual ha realizado una inversión

¹⁸Enciclopedia Jurídica. El sindicato. Sin datos de autor. Disponible en : <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/sindicato/sindicato.htm>. (Consultado: 15 de enero de 2013)

¹⁹ CIOSL. **El infierno de los nuevos paraísos fiscales**. La represión antisindical en las zonas francas. 1996.

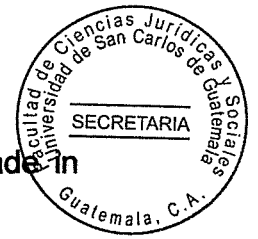


directa en infraestructura, material y equipo técnico necesario para la fabricación del producto, o bien puede subcontratarse la producción de una actividad a una empresa local a la que la empresa transnacional le marca las directrices sobre como realizar la tarea e importa la materia prima con que elaborarla.

Esta forma última de trabajo es la más extendida por lo que el derecho a la sindicalización es el más vulnerable, en virtud que por la forma de manejar las maquilas no brindan garantías el Estado en materia sindical dejando desprotegidos a la parte más débil del sector laboral.

El fenómeno de las maquilas se caracteriza por lo general por los siguientes rasgos: se trata de una inversión extranjera que subcontrata a empresas nacionales para la producción de una parte de la actividad industrial destinada a la exportación, busca la reducción de los costos de producción a través de la generación de ventajas fiscales otorgadas por el país y la utilización de mano de obra barata, que trabaja en inhumanas condiciones de trabajo y se ve sometida a la violación en gran número sus derechos humanos y laborales como el derecho a la sindicalización tema de especial interés y poca atención en Guatemala.

Las empresas maquiladoras que se instalan en Guatemala según la investigación realizada pertenecen a empresas transnacionales de capital coreano, taiwanés y norteamericano que fabrican principalmente productos textiles. Son productos que suelen ser elaborados con materias primas y maquinaria importadas y que posteriormente son exportados al mercado internacional. Por esta razón aunque el

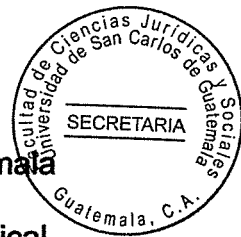


producto se haya elaborado en Guatemala, en las etiquetas se mantiene el made in Usa, made in Spain entre otros.

A todo esto hay que añadir lo ya mencionado anteriormente respecto a la gran facilidad de las empresas para trasladar partes de sus procesos productivos de un país a otro, lo que da lugar a una situación sumamente favorable para las empresas con capacidad de operar a nivel internacional y que a la hora de iniciar algún movimiento sindical los trabajadores, las maquilas optan por desaparecer o cambiar de país. Éstas, además, cambian de razón social con cierta frecuencia o desmontan su reducida infraestructura y se van a otro lugar, cuando vence el plazo prescrito en la legislación para poder beneficiarse de las prerrogativas ofrecidas por Guatemala.

Guatemala aplica todo tipo de medidas para animar el camino a las empresas que operan a nivel internacional como las maquilas, mientras se mantiene pasiva a la hora de asegurar a los trabajadores y trabajadoras el respeto de unos derechos mínimos garantizado en la normativa tanto nacional como internacional pero poco aplicado como es el derecho a la sindicalización.

Las maquilas son un fenómeno patrocinado, o al menos apoyado, por los gobiernos de Guatemala desde su aparición en el país, quienes ponen como excusa para protegerlas ante los trabajadores violentados en sus derechos mínimos, que son la forma más favorable y productiva de promover el crecimiento de la economía nacional, combatir el desempleo, ingresar divisas que permitan pagar la deuda externa, introducir nuevas tecnologías y además de dar un impulso al sector de la exportación de productos.



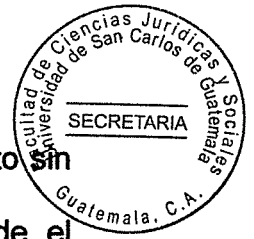
Según El Instituto de Estudios Sindicales, Indígenas y Campesinos de Guatemala INESICG-, como instrumento de soporte técnico y logístico del Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco MSICG- ha realizado una investigación accedendo a los datos sobre registros sindicales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y demás bancos de datos del Estado.

En dicha investigación se ha reportado algunos datos que confirman precisamente la política antisindical implementada, tolerada y aceptada por el Estado de Guatemala, por una parte y, la política de impulso a un sindicalismo carente de autonomía y controlado por el país que no permite un crecimiento sindical dentro de las maquilas.

En la tasa de sindicalización de Guatemala ha habido un descenso notorio, esto va de la mano con una implementación de una política antisindicalista en todo el sector industrial por parte del sindicalismo en el país y por carecer de una cultura sindical aprovechada por los patronos con la aprobación del Estado.

Durante la presidencia de Juan José Arévalo, en el año 1947 entro en vigencia el primer instrumento jurídico, el Código de Trabajo, Decreto 330, que reconoció una igualdad para los trabajadores, que hasta ese momento estaban bajo un régimen de esclavitud, tolerada por gobiernos antecesores en el ámbito de las relaciones obrero patronales siendo el precursor de la modernización del sistema de trabajo.

Desde que cobra vigencia del Código de trabajo acompañado de una política de Estado ha servido de apoyo a los sindicatos porque abrió la posibilidad a la parte obrera todos los sectores económicos para unirse y agruparse en las organizaciones sindicales., quedando registrado que desde ese año de 1947 a 1954 se afiliaron más de



104,000 trabajadores, la expansión de la organización sindical tuvo un crecimiento sin precedentes que queda expresado a través de sus 117 organizaciones, donde el instrumento que cobro más importancia fue la organización colectiva así como los pactos colectivos suscritos en ese entonces, cabe destacar que en ese momento la afiliación sindical predominantemente era de trabajadores dependientes, desde ese momento vio el Estado vio con aquiescencia la movilización sindical.

Contrastando el panorama, el movimiento sindical en Guatemala, que para el año 2010, existen un total de 118017 afiliados, siendo esta cantidad muy parecida a la registrada en 1954 lo que representa un estancamiento y retroceso del movimiento sindical. Esta baja tasa de sindicalización como se refleja en los datos obtenidos durante la presente investigación ha dejado de manifiesto que existe una política antisindical del Estado de Guatemala y a la cultura antisindical implementada por los empleadores y tolerada por el Estado.

2.3. Política antisindical en las maquilas

Desde hace muchos años el Estado de Guatemala ha venido adquiriendo a nivel internacional y nacional compromisos formales para garantizar en el país la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva dentro de ellos podemos citar la aprobación y ratificación de los convenios fundamentales de la OIT y de otros convenio importantes en materia de libertad sindical y negociación colectiva, la suscripción de múltiples acuerdos, declaraciones, compromisos y hojas de ruta en el marco de la visita de misiones de Alto nivel de la OIT, de misiones de contactos directos y de misiones de asistencia técnica, la suscripción del Tratado de Libre Comercio entre República

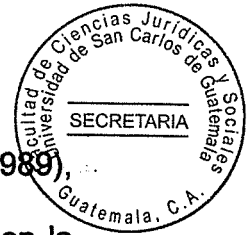


Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos de América, en cuyo capítulo XVII el Estado de Guatemala ratifica su compromiso de respetar y hacer respetar los Convenios fundamentales de la OIT.

No obstante, todas estas declaraciones de buena voluntad, en la práctica el Estado de Guatemala ha implementado, tolerado y fomentado una política antisindical que se mantiene vigente y se agudiza cada vez más y que es totalmente contradictoria con los derechos establecidos en el Convenio 87 de la OIT y con los principios relativos a la libertad sindical.

Los presentes comentarios preparados para la Misión de Alto Nivel de la OIT relativos a la vigencia del Convenio 87, Convenio Sobre la Libertad sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, pretenden poner en conocimiento de la Misión los elementos de convicción y pruebas estructurales sobre la base de los cuales se hacen las afirmaciones vertidas, es decir, pretenden proporcionar a la Misión las pruebas materiales sobre la base de la cuales puede afirmarse con certeza que el Estado de Guatemala no cumple con sus obligaciones establecidas en el Convenio 87 de la OIT y que tiene una política antisindical.

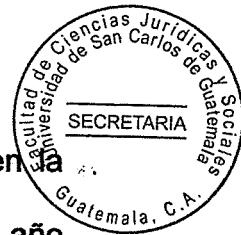
El Estado de Guatemala ha recibido durante 14 años -de 1989 a 2010- (años 2010, 2009, 2008, 2007, 2006, 2005, 2004, 2003, 2002, 2000, 1998, 1994, 1991, 1989) observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y recomendaciones -CEACR- relacionadas con problemas en la aplicación del Convenio 98, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, y por 18 años casi consecutivos -de 1989 al año 2011 (años 2011, 2010, 2009, 2008, 2007, 2006,



2005, 2004, 2003, 2002, 2001, 2000, 1999, 1997, 1995, 1993, 1991, 1989), observaciones del mismo órgano de control por graves problemas relacionados con la aplicación del Convenio 87, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. En ambos casos los problemas de aplicación conllevan graves violaciones a los derechos humanos sindicales y derechos humanos más elementales. Es importante recalcar que la situación es tan grave que la Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones ha citado el Caso de Guatemala con un doble pie de página y una nota especial en su informe del 2011, razón por la cual el caso será evaluado nuevamente en la Comisión de aplicación de normas de la Conferencia Internacional del Trabajo a llevarse a cabo en junio del año 2011.

En este informe es el Estado de Guatemala el único señalado por el Convenio 87 y se encuentra observado junto a los siguientes países que fueron señalados cada uno por convenios distintos y ninguno por el Convenio 87: Azerbaiyán, Belarús, República Democrática del Congo, Malasia-Malasia Peninsular, Uzbekistán

Por otro lado, desde el año 1991 a 2010 el Estado de Guatemala ha sido señalado 17 veces casi ininterrumpidamente durante los años 2010, 2009, 2008, 2007, 2006, 2005, 2004, 2003, 2002, 2001, 2000, 1999, 1997, 1996, 1995, 1993, 1991, por la Comisión de Aplicación de Normas de la conferencia -CAN- por graves violaciones relacionadas con la falta de respeto en la práctica al Convenio 87, la última vez fue en la reunión de la Comisión de Aplicación de Normas de la conferencia, CAN del mes de junio del año 2010 y será evaluado en la Comisión de Aplicación de Normas de la conferencia , CAN 2011.

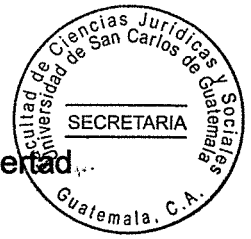


Por otro lado, el Estado de Guatemala fue señalado con un párrafo especial en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia internacional del trabajo en el año 1985 después de haber sido señalado más de 11 veces en la citada comisión sin presentar un solo indicio de avance. de Alto Nivel: La presente misión de Mayo del año 2011, la que se llevó a cabo del 16 al 20 de abril del año 2009, la celebrada del 21 al 24 de abril del año 2008; y, varias misiones de Contactos Directos dentro de ellas las siguientes: Del 16 al 20 de noviembre de 2009, enero del año 2009, mayo del año 2004, abril del año 2001 a instancias del Comité de Libertad Sindical, entre otras.

Sin contar las innumerables misiones de asistencia técnica de la Oficina Internacional del Trabajo que han visitado el país con el objeto de ayudar al Estado de Guatemala a mejorar la situación de respeto a la libertad sindical, Misiones que, cada año, sin excepción, el Estado de Guatemala ha solicitado al ser examinado el caso dentro de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia.

Como se desprende de estos datos, de los datos que se citan a continuación y de los informes de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, toda la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo, OIT ha sido poco valorada y desaprovechada por el Estado de Guatemala

Actualmente, Guatemala es el país número uno a nivel mundial con las quejas activas más antiguas a instancias del Comité de Libertad Sindical las cuales datan desde el año 2002 y el país número cuatro del mundo con mayor número de casos activos y con



graves señalamientos de violaciones a la libertad sindical en el Comité de Libertad Sindical (Casos 2840, 2811, 2768, 2709, 2708, 2673, 2609, 2445, 2361, 2203)".²⁰

Dentro de los señalamientos más graves emanados de los órganos de control de Organización Internacional del Trabajo OIT desde hace más de 17 años se encuentra la falta de reformas legales que pongan la legislación nacional en concordancia con el Convenio, injerencia del Estado en los asuntos sindicales, los graves obstáculos a la constitución e inscripción de organizaciones sindicales, la imposición de penas y la criminalización por el ejercicio de los derechos sindicales, el inicio de procesos laborales, civiles y mercantiles contra los trabajadores que han pretendido ejercer sus derechos sindicales.

Entre otros se encuentran los actos de violencia antisindical expresados a través del asesinato, secuestro, violación, amenazas, persecución e intimidaciones de sindicalistas, dirigentes sindicales, sus asesores y sus familiares y la grave impunidad que los envuelve, la estigmatización del ejercicio de los derechos sindicales, allanamiento de sedes sindicales, ataques armados contra casas de dirigentes sindicales y las sedes de sus organizaciones, prácticas ilegales que restringen el ejercicio de cualquier derecho sindical, el despido de sindicalistas como medida de discriminación y la falta de cumplimiento de sentencias firmes de reintegro o reinstalación según la legislación Guatemalteca el reintegro de sindicalistas despedidos debe darse en las siguientes 24 horas de solicitadas, en la práctica esto puede tomar entre 7 y 10 años, la falta de libertad sindical en las zonas francas y

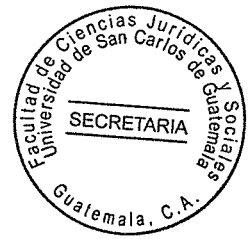
²⁰ <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/libsynd/index.cfm?Lang=SP&hdroff=1>. Derecho sindical. Consultado: (22 de abril de 2013)



maquiladoras, el escaso número de convenciones colectivas, la circulación de listas negras, fallas substanciales en el sistema de justicia y la Inspección General del Trabajo siendo los actos más comunes que se pueden notar en las maquilas que no permite ejercer el derecho sindical con libertad..

Estos hechos se han ido empeorando cada vez más, pero particularmente durante los últimos cuatro años, al punto que los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo , OIT han venido planteando de manera constante y compartida lo siguiente:

- a) Que la grave situación de libertad sindical en Guatemala se ha agudizado y que a la fecha el Gobierno no ha mostrado voluntad política para cambiar la situación.
- b) Que el gobierno ha hecho caso omiso de las recomendaciones de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo ,OIT.
- c) Que el gobierno no ha estado colaborando con los órganos de control.
- d) Que a pesar de las constantes misiones técnicas la situación en lugar de mejorar ha empeorado.



CAPÍTULO III

3. La libertad sindical

Existen dos definiciones de la doctrina que resulta importante tomar en cuenta la primera que es formula por el profesor español Baylos en los términos siguientes “ el derecho a asociarse para la defensa de los intereses de los trabajadores”.²¹ y la otra formulada por un uruguayo, el profesor Ermida, donde aquí el ilustre docente plantea esto “ como concepto en constante evolución lo que le ha otorgado un contenido complejo, que incluye derechos positivos (de hacer) y negativos (de no hacer), , individuales y colectivos etc”-²²

La libertad sindical tal y como lo ha dicho el Director General de la Organización internacional del trabajo –OIT- en reiteradas ocasiones, el Comité de Libertad Sindical, la Comisión de expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones –CEACR- y la Comisión de Aplicación de normas de la Conferencia internacional del trabajo –CAN- es el derecho habilitante para el ejercicio de los demás derechos humanos por ello este informe de investigación presenta previo al análisis de la situación de los demás derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras de la maquila el análisis del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

Desde hace muchos años el Estado de Guatemala ha venido adquiriendo a nivel internacional y nacional compromisos formales para garantizar en el país la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva dentro de ellos podemos citar la

²¹ Baylos Grau, Antonio, **Sindicalismo y Derecho Sindical**. tercera edición. Pág. 7

²² Ermida Uriarte, Oscar. **Protección contra los actos Antisindicales**. Pág. 5



aprobación y ratificación de los convenios fundamentales de la Organización internacional del trabajo –OIT- y de otros convenios importantes en materia de libertad sindical y negociación colectiva, la suscripción de múltiples acuerdos, declaraciones, compromisos y hojas de ruta en el marco de la visita de misiones de Alto nivel de la Organización Internacional del Trabajo, de misiones de contactos directos y de misiones de asistencia técnica, la suscripción del Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos de América, en cuyo capítulo XVI el Estado de Guatemala ratifica su compromiso de respetar y hacer respetar los Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo.

El Libro Blanco: La dimensión laboral en Centroamérica y República Dominicana “Construyendo sobre el progreso, reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades”, la Declaración Ministerial adoptada en el curso de la primera conferencia ministerial de la Organización Mundial del Comercio en Singapur 9 al 13 de diciembre de 1996, la declaración de la Cuarta conferencia Ministerial, 9 al 14 de Noviembre de 2001, incluso el Presidente de la República Ingeniero Álvaro Colom Caballeros en el marco de la Conferencia sindical internacional contra la impunidad celebrada en Guatemala en el mes de febrero del año 2,008 se comprometió a poner fin a la problemática de Libertad sindical y a la impunidad.

Sin embargo todas estas declaraciones de buena voluntad, en la práctica el Estado de Guatemala ha implementado, tolerado y fomentado una política antisindical que se mantiene vigente y se agudiza cada vez más y que es totalmente contradictoria con los derechos establecidos en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT y con los principios relativos a la libertad sindical.



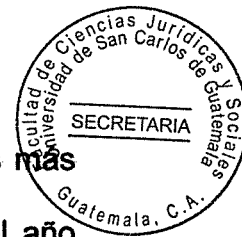
El Estado de Guatemala ha recibido durante 14 años, de 1989 a 2010 desde los años 2010, 2009, 2008, 2007, 2006, 2005, 2004, 2003, 2002, 2000, 1998, 1994, 1991, 1989, observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y recomendaciones -CEACR- relacionadas con problemas en la aplicación del Convenio 98, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Además por 18 años casi consecutivos de 1989 al año 2011 desde los años 2011, 2010, 2009, 2008, 2007, 2006, 2005, 2004, 2003, 2002, 2001, 2000, 1999, 1997, 1995, 1993, 1991, 1989, observaciones del mismo órgano de control por graves problemas relacionados con la aplicación del Convenio 87, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

En ambos casos relacionados los problemas de aplicación conllevan graves violaciones a los derechos humanos sindicales y derechos humanos más elementales.

La situación es tan grave que la Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones acertadamente ha citado el Caso de Guatemala con un doble pie de página y una nota especial en su informe del 2011.

En el informe citado de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y recomendaciones CEACR el Estado de Guatemala es el único señalado por graves violaciones al Convenio 87 y se encuentra observado junto a los siguientes países que fueron señalados cada uno por convenios distintos: Azerbaiyán, Belarús, República Democrática del Congo, Malasia-Malasia Peninsular, Uzbekistán.



Actualmente somos el país número uno a nivel mundial con las quejas activas más antiguas a instancias del Comité de Libertad Sindical las cuales datan desde el año 2002 y el país número tres del mundo con mayor número de casos activos y con graves señalamientos de violaciones a la libertad sindical en el Comité de Libertad Sindical (Casos 2872, 2869, 2859, 2840, 2811, 2768, 2709, 2708, 2673, 2609, 2445, 2361, 2203)²³

La libertad sindical en las maquilas, es el derecho de los trabajadores a fundar sindicatos, o bien a afiliarse a los sindicatos de su elección así como el derecho de los sindicatos ya constituidos a afiliarse entre si y sobre todo a ejercitar toda una serie de funciones o actividades en defensa de los intereses de los trabajadores de las maquilas, derecho que ha sido violentado durante muchos años, desencadenando la poca formación y afiliación de los trabajadores dentro de las maquilas .

Esta libertad sindical comprende varios derechos:

1. derecho a fundar sindicatos.
2. derecho a afiliarse al sindicato de su elección.
3. derecho de los sindicatos a fundar confederaciones u organizaciones internacionales
4. libertad sindical negativa: nadie puede ser obligado a afiliarse a un sindicato.

²³ <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/libsynd/index.cfm?Lang=SP&hdroff=1>.El derecho sindical. Consultado: (30 de abril de 2013)

3.1. Contenido del derecho de libertad sindical

Se pueden clasificar dos dimensiones de la libertad sindical:

3.1.1. Colectiva

Se refiere en cuanto a su organización dentro de sus relaciones internas y externas como un sujeto.

El derecho a organizarse sindicalmente a representado un conjunto de derechos para conllevar un programa de acción como lo sostiene el Comité de Libertad Sindical, entre este programa de acción cabe mencionar, El derecho de negociación colectiva, el derecho de huelga, el derecho de reivindicación y participación, el derecho de presentar un pliego de peticiones entre otros. Así como también las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos el de elegir libremente a sus representantes dentro de las empresas de maquilas, todo esto regulado en el artículo tres punto uno del convenio ochenta y siete de la OIT.

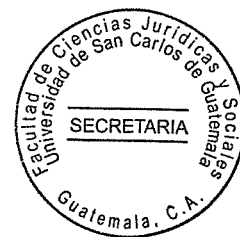
La protección contra discriminación antisindical cobra vida en un pliego de prohibiciones: 1º. Nadie puede ser despedido o ser objeto de medidas perjudiciales en su empleo por causa de su afiliación sindical o por la realización de actividades legítimas del sindicato. 2º. Nadia a de ser discriminado por su ocupación o por causa de su afiliación o actividad sindical, esta protección cubre tanto a ex representantes sindicales afiliados así como a los dirigentes sindicales, además esta protección cubre contra el despido, traslados, la no contratación, postergación u otros actos perjudiciales



contra el trabajador. Esto conlleva a que por el despido antisindical en las maquilas la indemnización no proteja suficientemente al laborante, para reparar el acto antisindical, las medidas necesarias en este caso serian la reposición o restablecimiento en su puesto de labores y castigo aplicando sanciones a las maquilas por haber incurrido en un despido antisindical. Esto cabe mencionar en cuanto a lo regulado en el Artículo uno del Convenio 98 de la OIT.

Cabe resaltar la protección contra los actos de injerencia asegurando independencia al momento de que las organizaciones sindicales de maquilas respecto de los empleadores, prohibiéndoles a estos la Constitución de una junta directiva de sindicato siendo porque en una empresa de maquila se intente sobornar a los miembros de un sindicato para que se retiren del mismo, cuando una empresa de maquila trata de que firmen documentos en los cuales renuncien a sus derecho a afiliación sindical, a que los empresario no pretendan crear sindicatos títeres que dentro de una empresa de maquila no se persuade a los laborantes a que negocien en su nombre sin autorización del sindicato estas normas deben de ser acompañadas de procedimientos que aseguren su eficaz protección en Guatemala se da el fenómeno de conformar organizaciones solidaristas,

Las organizaciones solidaristas están integradas por asociaciones civiles conjuntando a trabajadores y empleadores en la mayoría de los casos controlados por estos últimos con el fin de no permitir que se constituyan organizaciones sindicales dentro de las maquilas, teniendo un total control sobre los laborantes.



3.1.2. Individual

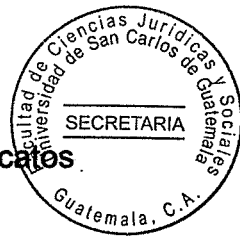
Se refiere a la relación que enlaza a la organización sindical con el trabajador.

La dimensión de la libertad sindical individual es el derecho de los empleadores y de los trabajadores de construir organismos y de ser afiliados a ellos, o sea a la no discriminación en materia de libertad sindical, el cual se encuentra compilado en el artículo dos del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo. Al existir un conflicto entre la regulación nacional y en cuanto a la norma internacional del trabajo respecto a los trabajadores de maquilas, en virtud de que son violentados en su derecho de libertad sindical al vedárseles la oportunidad dentro de las maquilas de conformar sindicatos o de afiliarse a ellos toda vez que son discriminados y presionados para no ejercer su derecho sindical con la amenaza de ser removidos de sus puestos laborales.

3.2. La fundación de sindicatos

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo número 216 indica los requisitos para constituir un sindicato, al indicar lo siguiente: “Para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento por escrito de veinte o más trabajadores y para formar uno de los patronos se necesita un mínimo de cinco patronos”.

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo número 217 establece: “Los sindicatos quedan facultados para iniciar sus actividades a partir del momento de su inscripción en el Registro



Público de Sindicatos. No obstante, antes de la respectiva inscripción, los sindicatos pueden:

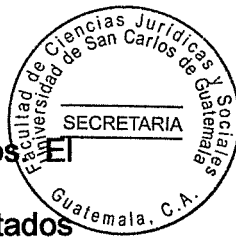
- Celebrar sesiones para elegir al comité ejecutivo y consejo consultivo provisionales; celebrar sesiones de estos órganos y de la asamblea general, o celebrar sesiones para discutir y aprobar sus estatutos;
- Realizar gestiones encaminadas a obtener el registro de la personalidad jurídica y de los estatutos del sindicato”.

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

Presentar solicitud escrita en papel simple directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de la autoridad de trabajo más próxima, dentro del plazo de veinte días contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato, en la cual debe señalarse lugar para recibir notificaciones

A la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos, firmados en cada uno de sus folios por el Secretario General y al final ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional;

La Dirección General de Trabajo, debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, dictará resolución favorable que debe contener el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, aprobación

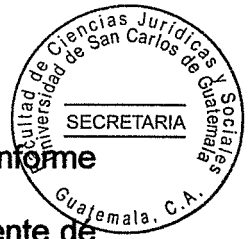


de sus estatutos y orden de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de veinte días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes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

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

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

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

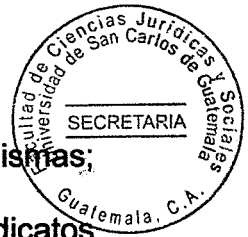


En el mismo registro público de sindicatos debe inscribirse sin demora y conforme acaezcan los hechos respectivos, todos los datos importantes a que posteriormente de lugar el funcionamiento de cada sindicato como el resultado de su rendición periódica de cuentas, cambios en la integración de su Comité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

El acta constitutiva de un sindicato debe contener ciertos requisitos, los cuales se encuentran regulados en el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo número 220, el cual regula lo siguiente:

“El acta constitutiva de un sindicato debe contener:

- Nombres y apellidos, profesión u oficio o actividad económica y número de las cédulas de vecindad “ahora DPI” de sus socios fundadores, así como expresión clara y precisa de que desean formar el sindicato;
- Nacionalidad y vecindad de los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo consultivo;
- Autorización a los miembros del Comité ejecutivo para aceptar, a juicio de ellos y en nombre del sindicato cualesquiera reformas que indique el Departamento Administrativo de Trabajo o, en su caso, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y, en general, para realizar los trámites a que se refiere el Artículo 218; y declaración 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 sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. Así mismo pueden proporcionar cualesquiera otras informaciones que los interesados consideren conveniente”.

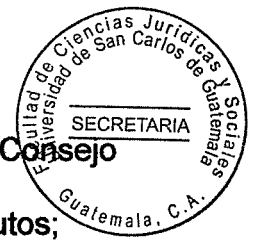
3.3. Los órganos del sindicato

Dentro de la normativa laboral guatemalteca son tres los distintos órganos que de manera obligatoria deben considerarse en el momento de la constitución de un sindicato, que son: a) La Asamblea General, que es la máxima autoridad dentro del sindicato, la cual está constituida por la totalidad de los afiliados al Sindicato, reunidos para conocer asuntos de interés del sindicato; b) El Comité Ejecutivo, que es el Representante Legal del Sindicato y el encargado de ejecutar los acuerdos o decisiones que adopte la Asamblea General siendo que este Comité puede ser de por lo menos tres y como máximo nueve integrantes; y c) El Consejo Consultivo, que es el órgano asesor dentro del sindicato.

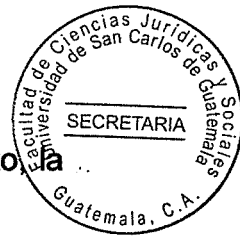
3.3.1. La asamblea general

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo número 222 establece que: “Son atribuciones exclusivas de la Asamblea general:

- Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo por períodos no mayores de dos años.



- 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;
- Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos;
- 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;
- Fijar las cuotas extraordinarias;
- Decidir el ir o no ir a la huelga, una vez declarada legal o justa, en su caso por el tribunal competente;
- Acordar la fusión con otro u otros sindicatos y resolver en definitiva si el sindicato debe adherirse a una federación o separarse de ella;
- Aprobar o improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarle cada año el Comité ejecutivo e introducirle las modificaciones que juzgue convenientes;
- 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;
- Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien quetzales;



- 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;
- Cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos o este Código o sus reglamentos o que sean propias de su carácter de suprema autoridad directa del sindicato; y
- Las resoluciones relativas a los asuntos contemplados en este artículo deberán acordarse con el voto favorable de la mitad más uno de los afiliados que integran el quórum de la Asamblea respectiva, salvo lo relativo a los incisos b) y c) de este artículo en los que se requiere el voto favorable de las dos terceras partes de dicha Asamblea”.

3.3.2. Comité Ejecutivo

De acuerdo con lo que se establece en el Artículo 222 del Código de Trabajo, el funcionamiento del Comité Ejecutivo debe disponerlo la Asamblea General del sindicato, que es quien, de conformidad con la ley, debe elegir a los miembros del mismo. La literal a) del Artículo 223 del Código de Trabajo, por su lado, define la competencia del Comité Ejecutivo la de ejecutar y cumplir los mandatos de 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 en los mandatos que señale la ley.

Dentro de los requisitos para ser miembro del Comité Ejecutivo: El Decreto 64-92 del Congreso de la República, reformó lo relativo a los requisitos que el Código de Trabajo establecía para poder optar a ser miembro del Comité Ejecutivo, por lo que actualmente

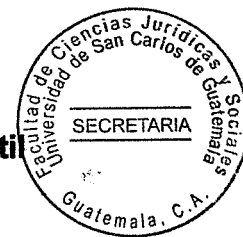


se contempla que, para ser miembro del mismo, debe ser guatemalteco de origen (lo cual incluye no solo a los nacidos en el territorio nacional, sino a todos los centroamericanos). Así también, quien aspire a ser dirigente sindical, debe tener la calidad de trabajador en el momento de la elección, es decir que se debe ser trabajador al servicio del patrono, en el momento en el que se pretende optar a dicho cargo de elección; circunstancia que se deberá constatar con la declaración clara y precisa que en relación a estas consideraciones que deben hacer los miembros del Comité Artículo 144 Constitución Política de la República de Guatemala.

Entre otras funciones tiene la representación en juicio de los afiliados al sindicato: El Código de Trabajo, establece que el Comité Ejecutivo, en pleno o alguno de sus miembros están facultados para representar judicial y extrajudicialmente a todos y cada uno de los afiliados al sindicato, cuando se trate de defender los intereses individuales de éstos y solo en el caso de que éstos lo hayan solicitado en forma expresa.

3.3.3. Consejo Consultivo

Se encuentra conformado por tres miembros y desempeña funciones asesoras, y sus atribuciones se limitan en tal sentido a emitir opinión o dictaminar sobre situaciones concretas que le sean planteadas por la Asamblea General o por los miembros del Comité Ejecutivo. Por la naturaleza de su función que es asesora, es recomendable que este se conforme por aquellos miembros del sindicato con mayor experiencia y conocimiento de las situaciones laborales que puedan darse en el centro de trabajo.



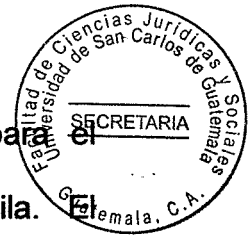
3.4. Derecho de afiliación y libertad sindical en la industria de la maquila textil

Desde hace varios años los órganos de control de la Organización internacional del trabajo se han estado refiriendo a graves violaciones a los derechos de los trabajadores y trabajadoras de las maquilas y zonas francas. Desde hace varios años el Estado de Guatemala, ha manifestado a la comunidad internacional que los derechos de este sector son plenamente respetados, que existe una fuerte negociación colectiva, que hay varios sindicatos y que todos los trabajadores pueden ejercer sus derechos sindicales, entre otras cosas también ha mencionado la realización de talleres con la asistencia técnica de la OIT, llegando al extremo de señalar que se cerrarán las empresas que no cumplan las leyes laborales tal y como se desprende del debate en la CAN 2010.26 Estos discursos han sido respaldados en la Comisión de Aplicación de normas de la OIT en las que desde hace varios años los empresarios han destacado la ética del sector empleador y han emprendido una férrea defensa .²⁴

3.5. El derecho de acción sindical de los trabajadores de las maquilas

El número de maquilas que operan en el país puede cambiar casi a diario. La legislación guatemalteca permite que los propietarios de maquilas cierren sus puertas y vuelvan a abrir sus fábricas con un nuevo nombre, lo cual viola el derecho de sindicalización de los trabajadores de maquilas ya que cuando se les sorprende con la formación de un sindicato utilizan esta estrategia para desvanecer cualquier intento de sindicato.

²⁴ <http://enlalunadebabel.com/?s=htt+p%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Ffilolex%2Fspanish%2Findex.htm>. Consultado: (31 de mayo de 2013).



Las condiciones mínimas establecidas por la legislación laboral guatemalteca para el sector trabajador del país no se cumplen en el sector de la maquila. El desconocimiento de los derechos, así como la dificultad de formar sindicatos, son algunas situaciones que atentan contra el mejoramiento de las condiciones de vida sin poder protestar a largas jornadas de trabajo de 12 a 16 horas, sin pago de horas extra en muchos casos y además obligatorias, son sólo algunos ejemplos de este problema.

Los intentos de sindicalización en la industria de las maquilas se han visto golpeados con despidos masivos, intimidación, represalias indiscriminadas contra los trabajadores y trabajadoras y cierres de fábricas que posteriormente se abren con otro nombre como se anoto anteriormente.

3.6 La libertad sindical colectiva y la actuación del sindicato de las maquilas en Guatemala

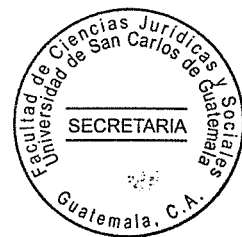
A partir de la década de los 1970, se crean en los países de Centroamérica, las llamadas Zonas Francas, un espacio industrial claramente delimitado que constituye un enclave de libre comercio respecto al régimen arancelario y comercial de un país y donde empresas extranjeras o nacionales que producen principalmente para la exportación gozan de un cierto número de incentivos fiscales y aduaneros, utilizando la mano de obra barata, el trabajo en condiciones precarias y sometido a la violación de todos sus derechos humanos y laborales. En informes de la OIT, se reconoce que en estas zonas “en los casos peores se prohíben los sindicatos o se restringe su actuación”.

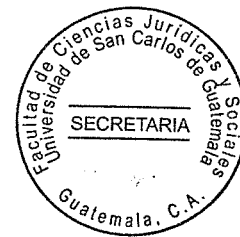


Las maquilas, en un inicio se circunscribían a estas zonas francas, pero en la década de 1990, con su expansión se inicia la difusión espacial y la diversificación formal. Dos formas de maquila se configuran:

1. La maquila como inversión directa instalada en las zonas francas que cuenta con el apoyo estatal,
2. La maquila subcontratada a transnacionales, con capital predominantemente asiático y norteamericano.

Se instalan en países como Guatemala porque existir una clara correlación entre las condiciones laborales y sindicales y el tipo de régimen político del país que acoge a las plantas maquiladoras: precarización contractual, trabajo a destajo, jornadas interminables, salarios de paupérrimos, violación de la libertad sindical y otras prácticas deshumanizadas.





CAPÍTULO IV

4. Legislación

Dentro de la legislación vigente en Guatemala, y conforme al orden jerárquico de los cuerpos normativo relativos a la organización sindical y negociación colectiva se encuentra regulada en la Constitución Política de la República, en Convenios Internacionales relativos al tema ratificados por Guatemala, en el Código de Trabajo, en la Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado, y en normas específicas de algunos entes estatales, así como en los diversos pactos y convenios colectivos alcanzados mediante la negociación por los trabajadores organizados.

4.1. Constitución Política de la República de Guatemala

Como fundamento del Estado, y en atención al corte humanista que la caracteriza, la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce, fomenta y protege los derechos humanos, dentro de las cuales se encuentran los derechos laborales nominados como derechos sociales y que en los desarrollos más avanzados existentes sobre la materia ya nadie duda en incluirlos como tales. Las garantías laborales se establecen como las mínimas que el Estado debe atender. Dentro de los derechos antes indicados, se encuentra el de la libre asociación y sindicación, concebidos como instrumentos para alcanzar la justicia social.

La Carta Magna establece en su Artículo 102, literal q, la libertad de sindicación para los trabajadores, pudiendo ejercer este derecho sin discriminación alguna y sin que exista sujeción a autorización previa. Es prohibido para el empleador reprimir el



ejercicio de este derecho mediante el despido. Esta protección se adquiere desde el momento de dar aviso al ente administrativo del trabajo sobre la conformación de la agrupación sindical.

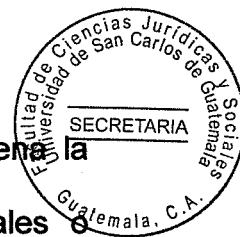
De igual forma, el Artículo 104 constitucional reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, fijando como posibles razones aquellas de tipo económico y social, delegando en el derecho interno el establecimiento de los casos en los cuales el derecho de huelga y paro no serán permitidos.

En el Artículo 106 de la Constitución se establece la irrenunciabilidad de los derechos laborales, los cuales serán susceptibles de superación mediante la negociación individual o colectiva, razón por la cual el Estado debe fomentar y proteger esta forma de acuerdos.

4.2. Convenios internacionales ratificados por Guatemala en materia laboral

Como una forma de respeto a la soberanía nacional, la Constitución Política de la República en su artículo 46 establece, como principio general, que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala tienen preeminencia sobre el derecho interno. De tal suerte, y en virtud de la naturaleza de los derechos sociales contenidos en los instrumentos ratificados por Guatemala, en materia laboral serán superiores a las leyes ordinarias, no así a la Carta Magna, por el principio de supra legalidad de la Constitución.

Lo antes expuesto no genera la confrontación normativa que se da entre la Constitución y los convenios internacionales ratificados por Guatemala en temas distintos a derechos



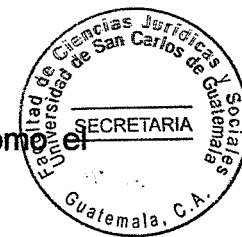
humanos, ya que la propia Carta Magna en la literal t, del Artículo 102, ordena la participación del Estado guatemalteco en convenios y tratados internacionales e regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones, reconociendo dichos instrumentos como parte de las garantías mínimas de las cuales gozan los trabajadores del país.

Estos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son el Convenio 87, Referente a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, el Convenio 98 Relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho sindical, el Convenio 11 Relativo a los derechos de asociación y coalición de los trabajadores agrícolas, el Convenio 141 Sobre las organizaciones de trabajadores rurales y su función en el desarrollo económico y social, y el Convenio 154 Sobre el fomento de la negociación colectiva.

De igual forma, Guatemala es signataria de otros instrumentos internacionales que generan obligaciones en el tema sindical y de negociación colectiva como lo son, entre otros, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de los Derechos del Hombre; la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

4.3. Código de Trabajo (Decreto.Legislativo No. 1441)

La legislación laboral siendo el Código de Trabajo de la República de Guatemala quien regula lo relativo a las agrupaciones sindicales en su Título Sexto, capítulo único, en el Artículo 234, en donde se establecen tanto los derechos como las obligaciones de las



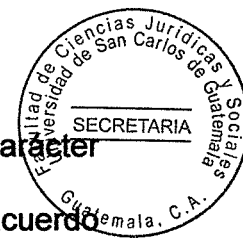
agrupaciones sindicales del país. En dicho articulado se recogen preceptos como el respeto a los principios democráticos y a la voluntad de la mayoría.

De igual forma, se establece la clasificación de los sindicatos y su forma de operar dentro de un marco de legalidad y legitimidad, atendiendo especialmente a la protección estatal para el libre ejercicio de sus derechos, evitando así actos represivos o limitantes a los derechos de libre asociación y sindicación.

Debe resaltarse que las agrupaciones de trabajadores legalmente constituidas como sindicatos tienen facultades para participar en negociaciones colectivas específicas, a diferencia de las organizaciones de trabajadores no sindicatos (grupos coaligados o comités ad-hoc), las cuales se ven limitadas para actuar en ciertos espacios.

Ejemplo de lo anterior es la contratación colectiva de trabajo, la negociación y suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo, y el pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada.

A diferencia de los sindicatos, las agrupaciones de trabajadores constituidas de manera circunstancial, cuentan con limitaciones en cuanto a la naturaleza y alcance de la negociación que desarrollan (suscripción de los instrumentos indicados en el párrafo precedente). Sin embargo, ello no implica una imposibilidad de generar espacios de diálogo y alcanzar acuerdos para mejorar condiciones laborales o resolver alguna problemática surgida en los centros de trabajo. Dichos acuerdos cuentan con la misma fuerza coercitiva que los alcanzados por agrupaciones sindicales.



Un ejemplo de lo anterior se da cuando surge algún conflicto colectivo de carácter económico social. En el caso de ser impulsado por una agrupación sindical, el acuerdo alcanzado con el empleador se plasmará en un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, con una vinculación y alcance general para todos los trabajadores, sindicados o no. En caso de ser una agrupación de trabajadores no organizados en un sindicato quien impulsa un conflicto colectivo (Comités Ad-Hoc o grupos coaligados), los acuerdos alcanzados se plasmarán en un Convenio Colectivo, el cual tendrá la misma vinculación, generalidad y coerción que un Pacto Colectivo suscrito por un sindicato.

4.4. Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del

Estado (Decreto. 71-86) y sus reformas

No obstante; la tendencia mundial en cuanto al reconocimiento legal del derecho de asociación y sindicación de todos los trabajadores (sin importar la naturaleza del trabajo desarrollado), así como de la reivindicación de la huelga como el principal instrumento de presión para alcanzar sus objetivos, existen en Guatemala limitaciones legales en dicho tópico.

En el caso de los trabajadores del Estado, se reconoce el derecho de asociación y sindicación, mientras que el derecho de huelga encuentra una limitación, orientando de manera legal la solución a la conflictividad por medio del arreglo directo o bien por el arbitraje obligatorio.



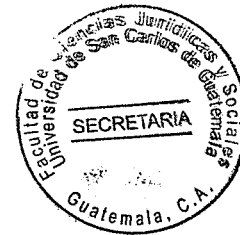
Debe resaltarse que las relaciones laborales que se desarrollan entre el Estado y sus trabajadores ameritan un tratamiento legal y conceptual distinto a aquellas que se desarrollan al amparo del Derecho Privado.

Un elemento central de esta diferencia es la naturaleza de los sujetos involucrados en esta relación y los propósitos de la actividad que se regula. Lo anterior obedece a que los sujetos de Derecho Público pueden realizar aquellos actos (verbigracia, asumir compromisos) que expresamente establecen los cuerpos normativos que regulan su actuar administrativo.

Así las cosas, la posibilidad de generar mejoras a las condiciones laborales, en temas salariales por ejemplo, se verán supeditadas a la normativa presupuestaria que permita dicha mejora. Pero además, los propósitos de la práctica regulada están directamente relacionados con el fin supremo del estado: alcanzar el bien común y no la obtención de ganancia que pasa a ser un fin mercantilista. Esta diferencia debe tener un significado relevante en la normativa que regula su práctica.

En el caso de la negociación entre el Estado y sus organizaciones de trabajadores, el tema de la negociación y sus alcances debe verificarse en un marco trazado por la diversa normativa que regula el actuar estatal buscando una relativa equidad para la clase laborante..

Lo antes expuesto genera un camino más complejo, pero no imposible, para alcanzar mejores condiciones laborales para los empleados del sector maquila.



4.5. Análisis del Artículo 33 literal f), Decreto 29-89

En el año de 1989, el Congreso de la República de Guatemala aprobó el Decreto 29-89 que establece el régimen jurídico vigente para el funcionamiento de maquilas en el país. Que busca la atracción de capitales para lo cual los inversionistas nacionales y extranjeros gozan de una exoneración fiscal de diez años y de exención en derechos y cargas arancelarias sobre la maquinaria, el equipo, las materias primas y los productos semiacabados.

Asimismo es importante mencionar el Decreto 65-89 contempla el establecimiento de zonas francas privadas y operadas por empresas privadas donde los inversores disfrutan de los mismos incentivos y exoneraciones.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (New York, diciembre de 1966), en su Artículo 2 establece el derecho de todas las personas " a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses..." admitiendo como las únicas restricciones posibles aquellas que deriven de la necesidad de proteger la seguridad nacional, el orden público, o las libertades y derechos de los demás.

La Declaración Universal de Derechos del Hombre Celebrada en París, 10 de diciembre de 1948, establece el derecho de "toda persona...de fundar con otros sindicatos y de afiliarse a éstos para la defensa de sus intereses" Artículo. 23, apartado 4.

También se encuentra la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre celebrada en Bogotá, mayo de 1948, la que en su artículo XXII señala que "toda persona tiene el derecho de asociarse con otros para promover, ejercer y proteger



sus intereses legítimos, de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden.

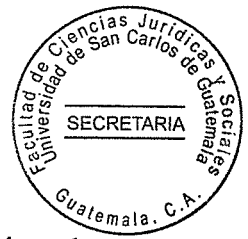
El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos celebrado en New York, diciembre de 1966, en su Artículo 2 estatuye que el derecho de todas las personas " a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses..." admitiendo como las únicas restricciones posibles aquellas que deriven de la necesidad de proteger la seguridad nacional, el orden público, o las libertades y derechos de los demás.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos , Pacto de San José, celebrado en Noviembre de 1969, establece en su Artículo 16, por su parte, que "todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier índole".

4.6. Convenios colectivos de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala

Se estableció que Guatemala cuenta con grandes avances en cuanto a la legislación laboral, al incorporar y ratificar convenios internacionales que brindan seguridad, protección y otorgan mejores garantías laborales a los trabajadores guatemaltecos dentro de las maquilas, siendo necesario hacer un análisis jurídico de cada uno de los convenios colectivos ratificados por Guatemala.

Dentro de los convenios que atañen el derecho a la sindicalización de los trabajadores de las maquilas en Guatemala caben destacar:



4.6.1. Convenio 11 sobre el Derecho de Asociación en la Agricultura

Adoptado por la Organización Internacional de Trabajo el 25 de octubre de 1921, este convenio fue ratificado por el Estado de Guatemala el 14 de junio de 1988 y publicado el 11 de agosto de 1988.

Este convenio regula que todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que lo ratifique se obliga a asegurar a todas las personas que trabajan en el área de la agricultura a otorgarles los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria, esto con el afán de tomar a los trabajadores en la agricultura en igualdad de derechos y condiciones que otros trabajadores de otras áreas laborales, también a derogar cualquier disposición legislativa o de otra índole que tenga por efecto menoscabar los derechos de los trabajadores agrícolas .

4.6.2. Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación

Dicho convenio fue adoptado por la Organización Internacional del Trabajo el 29 de julio de 1948 y ratificado por Guatemala el 4 de julio de 1950. En relación con el Estado, se han considerado como esenciales los principios que comprenden las diversas fases de la vida sindical, siendo los siguientes:

Reconocimiento del derecho de sindicación: El derecho de sindicación corresponde a “los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción”, Artículo 2 del Convenio 87. Eventualmente pueden ser excluidos por la legislación nacional las fuerzas armadas y la policía, Artículo 9.



Creación de organizaciones: Las organizaciones deben poder constituirse libremente sin autorización previa, por parte de la autoridad pública, Artículo 2.

Libre elección del tipo de organizaciones: “Se garantiza a los trabajadores y empleadores el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el afiliarse a las mismas, “con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”, Artículo 2.

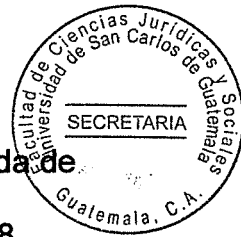
Funcionamiento de las organizaciones: “Las organizaciones estarán libres de la injerencia de las autoridades públicas al ejercer su derecho a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y al formular su programa de acción” Artículo .3.

Disolución o suspensión: “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa” Artículo 4.

Afiliación internacional: “Toda organización, federación o confederación tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores” Artículo .5.

Personalidad jurídica: “La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y empleadores, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2,3 y 4 de este Convenio”., Artículo 7.

Las organizaciones y la legalidad: “Al ejercer los derechos que se les reconocen..., los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están



obligados,...a respetar la legalidad”. “La legislación no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio”., Artículo 8.

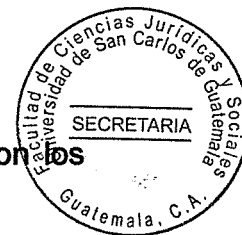
Derecho de huelga: “Aun cuando este derecho no se reconoce de forma expresa en este convenio, ni en ningún otro Convenio relacionado con los derechos sindicales”, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, OIT siempre lo ha considerado como constitutivo de los derechos básicos de los trabajadores y sus organizaciones en la defensa de sus intereses laborales. La Comisión de Expertos ha vinculado el derecho que se reconoce a las organizaciones de trabajadores y empleadores a organizar sus actividades y a formular su programa de acción en aras de fomentar y defender los intereses de sus miembros según Artículos. 3, 8 y 10 del Convenio 87

Derecho a la negociación colectiva: En base a la libertad que las organizaciones tienen para definir y desarrollar sus actividades y programas de acción. Artículo 3.

Po lo que se puede determinar el magno amparo que a nivel Internacional tiene Guatemala en materia del derecho sindical sin embargo es lamentable ver como se continúan violentando los derechos pre establecidos a los trabajadores dentro de las maquilas con tan poca acción estatal en el país.

4.6.3 Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva

Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, vigencia: 18/7/1951, Ginebra, Adopción: 1/7/1949, Sesión de Conferencia: 32.



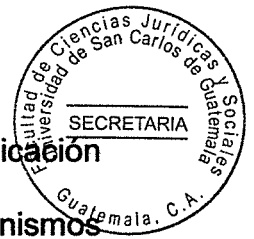
Frente a los empleadores, los contenidos básicos contenidos en el Convenio son los siguientes:

Discriminación antisindical: “Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”. La protección debe existir tanto en el momento de la contratación como durante el desarrollo de la relación de empleo, y por lo tanto dicha protección debe ejercerse contra todo acto que tenga por objeto:

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.” Artículo 1 del Convenio 98.

Actos de injerencia: “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros.”. “Se consideran actos de injerencia,..., principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominados por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con el objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.” , Artículo 2.



Garantía institucional: Dada la importancia del aspecto procesal en la aplicación efectiva de estas normas, el Convenio prevé la obligación de crear, “organismos adecuados a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación”, Artículo 3.

El Convenio 98, así como aborda la protección sindical también constituye un aporte de la Organización Internacional del Trabajo, OIT que contiene principios fundamentales en materia de negociación colectiva.

Dentro de los que es necesario mencionar:

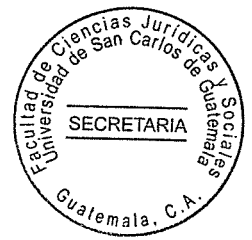
Fomento de la negociación colectiva: “Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra parte, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”, Artículo 4.

Como se observa, dicho articulado contiene:

- a) La obligación de desarrollar la negociación colectiva.
- b) Su carácter voluntario.
- c) El fomento de este derecho entre las organizaciones y
- d) Utilización del contrato colectivo.



CAPÍTULO V

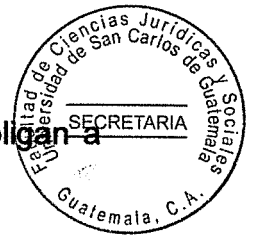


5. Las empresas maquiladoras y el sindicato

En el año 1989 fue puesto e vigencia el Decreto Número 29-89 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de fomento a la actividad exportadora y de maquila, según la cual en su segundo considerando uno de los objetivos es lograr el pleno empleo y la equitativa distribución del ingreso nacional incluyendo dentro de sus disposiciones la obligación de las empresas sujetas a los beneficios que regula el respeto de la legislación laboral.

De la misma forma, algunos beneficios comerciales se sujetaron por parte de los gobiernos de otros países, particularmente el de los Estados Unidos de América, al respeto de esta legislación, tal es el caso del Sistema Generalizado de Preferencias y posteriormente el Capítulo XVI del Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centro América y los Estados Unidos de América.

“Uno de los sectores que ha sido denunciado en mayor medida por violaciones a los derechos laborales, ha sido el de la maquila. En el 2005 se incrementaron las infracciones, según denunció la Instancia Coordinadora de la Maquila. Rosa Escobar, de dicha agrupación, señaló que los empresarios de maquiladoras -especialmente de textiles y vestuario, constantemente realizan despidos directos e indirectos, renuncias



obligadas, suspensiones sin fundamento, niegan el pago de prestaciones y obligan a las trabajadoras a laborar más horas”.²⁵

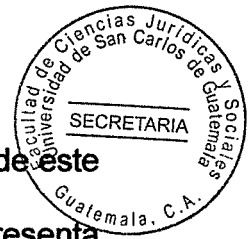
Esto sin embargo parece no haber auspiciado un mayor acceso a la libertad sindical por parte de las trabajadoras y trabajadores esto debido por el poco interés del Ministerio de Trabajo y a falta de una política de fomento sindical por parte de los gobiernos de turno. En el período comprendido de 1990 a septiembre de 2011 se crearon un total de 30 sindicatos en empresas de la industria de la maquila textil de los cuales se extinguieron 26 quedando vigentes actualmente solamente cuatro de los sindicatos inscritos en tal período.

En el marco de la aplicación del Decreto 29-89 del Congreso de la República de Guatemala, del año 1990 al mes de septiembre de 2011, según la información proporcionada por el Ministerio de Economía, se ha autorizado el acceso a tales beneficios a un total de 919 empresas; en las cuales solamente operan actualmente 4 organizaciones sindicales lo cual representa que en el 99.56% de estas empresas no existe acceso a la libertad sindical”.²⁶

Es decir que en toda la industria que emplea a más de 90,000 trabajadores de la Industria textil en Guatemala, en su mayoría mujeres, sólo 463 están sindicalizados lo cual permite evidenciar la precaria situación del acceso a la libertad sindical en esta rama de la industria poniendo de manifiesto por parte del estado la violación al derecho sindical dentro de las maquilas en el país al restringirlo.

²⁵ Escobar Rosa. **Centro de Reportes Trabajadoras de la maquila denuncian aumento de violaciones laborales en el 2005**. Informativos de Guatemala (CERIGUA). Guatemala. (Consultado: 02 de noviembre de 2005).

²⁶ Ministerio de Economía. (Consultado: 13 Febrero de 2013)



Por último un dato que reafirma la tendencia mostrada por el sector empresarial de este sector frente a los derechos fundamentales de los trabajadores como el que representa la libertad sindical se deduce de las coincidencias existentes entre los cierres de maquila y la creación e inscripción de organizaciones sindicales.

El análisis que se presenta a continuación tiene la limitación de que sólo se cuenta con datos oficiales sobre cierres de maquilas denunciadas ante el Ministerio de trabajo y previsión social para los años 2006, 2007, 2008 y 2009".²⁷

Durante el año 2006 se denunció por parte de los trabajadores y trabajadoras al Ministerio de trabajo y Previsión Social el cierre de 18 maquilas, durante el año 2007 el cierre de 24, durante el año 2008 el cierre de 18 y durante el año 2009 el cierre de 10. De todas ellas únicamente en cuatro los trabajadores intentaron constituir organizaciones sindicales siendo las mismas inmediatamente cerradas por los empleadores dejando sin el sustento a los laborantes y sin sus respectivas prestaciones burlando las leyes laborales, poniendo nuevamente de manifiesto la poca o nula protección que el estado le da a este sector laboral al no imponer graves sanciones a los empleadores

1. El 30 de enero del año 2003 se inscribía en el Registro sindical del Ministerio de trabajo y previsión social el Sindicato de trabajadores de la empresa Cimatexles Sociedad Anónima de Guatemala, teniendo como última personería inscrita el sindicato el mismo año 2003 lo cual indica que fue destruido en el mismo proceso de formación.

²⁷ file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Comunicado+Presentaci%C3%B3n+IGECDLS.pdf. Estado de la Libertad Sindical en Guatemala. Informe Presentado por El Movimiento Sindical, Indígena y Campesino guatemalteco. (Consultado: 27 de julio de 2013)



En el año 2007 los trabajadores de la empresa denunciaban el cierre de la misma ante la Inspección de trabajo. Las autoridades de trabajo constataron que efectivamente el cierre se produjo afectando a un total de 98 hombres, 324 mujeres y que a la fecha que se nos proporcionó la información (1 de octubre de 2011) el pago de las prestaciones de los trabajadores y trabajadoras todavía se encontraba en trámite. previsión social el Sindicato de trabajadores y trabajadoras de ESTOFEL Sociedad Anónima y demás empresas que conforman la misma unidad económica. En el año 2007 los trabajadores denunciaban ante las autoridades de trabajo el cierre de la empresa. La Inspección del trabajo constató que efectivamente el cierre se había producido afectando a un total de 350 hombres y 1050 mujeres y que la empresa no pagó las prestaciones laborales.

3. El 11 de septiembre del año 2006 se inscribía en el Registro sindical del Ministerio de trabajo y previsión social el Sindicato de trabajadores de C.I.T. Internacional, Sociedad Anónima, ese mismo año los trabajadores de la empresa denunciaron ante la Inspección de trabajo el cierre de la empresa. En inspección realizada las autoridades de trabajo constataron que efectivamente la empresa había cerrado operaciones afectando a un total de 120 hombres, y 250 mujeres a los que no pagó sus prestaciones laborales.

4. El 13 de julio del año 2006 se inscribía en el Registro sindical del Ministerio de trabajo y previsión social el Sindicato de trabajadores de Giant Trading Sociedad Anónima, ese mismo año los trabajadores de la empresa denunciaron el cierre de operaciones de la fábrica y las autoridades constataron que efectivamente la empresa cerro operaciones y que no pago a los trabajadores sus prestaciones laborales.



A pesar que en la práctica las autoridades de trabajo constaron el cierre de estas empresas y la falta de pago de las prestaciones laborales a los trabajadores dos de ellas continúan inscritas con privilegios vigentes amparo del Decreto 29-89, una de ellas es ESTOFEL y la otra CIMATEXTILES.

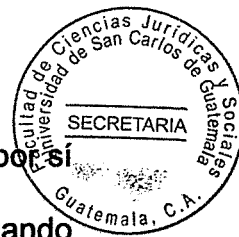
En el caso de CIT Internacional no esta vigente desde el 28 de septiembre del año 2006, y GIANT TRADING no lo esta desde el 11 de septiembre del año 2007. Esto implica que GIANT trading Sociedad Anónima continuó vigente y amparada en el Decreto aún un año después del cierre.

5.1 Sindicatos de trabajadores de maquilas

Fundamentales en la legislación del trabajo cuya finalidad es dotar al trabajo de una serie de garantías económicas y sociales fundamentales que aseguren la rentabilidad social del proceso productivo asegurando niveles mínimos de redistribución.

El Artículo 103 de la misma Carta Magna caracteriza a las normas laborales como disposiciones que concilian los intereses del capital y del trabajo; no obstante, siendo que la misma Constitución enmarca las garantías laborales dentro de un mínimo irrenunciable para el trabajador o trabajadora debe entenderse que esta función conciliatoria se encuentra expresada en la norma que reconoce determinada garantía y, en consecuencia, el principio básico y natural de conciliación se encuentra en el cumplimiento de la ley.

La misma disposición constitucional indica que las normas laborales observan una función tutelar hacia los trabajadores y, aunque haya quienes afirmen que esta tutela se

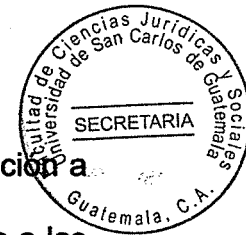


se encuentra inmersa en la propia norma es evidente que la norma no se cumple por sí misma; en una primera fase, debiese ser de cumplimiento voluntario, empero, cuando esta fase falla en conciliar los intereses del capital y del trabajo debe haber una intervención del Estado para ejecutar esta tutela y de allí que esto justifique la existencia de la Inspección de Trabajo y de los tribunales de trabajo y previsión social.

“La falta de cumplimiento voluntario de la norma laboral y la falta de voluntad o eficacia en garantizar la coercibilidad de la norma conduce a dos realidades; la norma□ va que presupone la existencia de garantías y la real, en donde estas garantías no existen por su falta de cumplimiento y la falta de restauración por parte del Estado al trabajador o trabajadora en el goce de las misma.”²⁸

Si bien es cierto no es el objeto de este informe entrar a una evaluación profunda del trabajo del sistema de justicia laboral en Guatemala, sí resulta importante analizar a grandes rasgos la función que cumple la inspección de Trabajo, esto porque en su parte consideraba la Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila, Decreto 29-89 del Congreso de la República, en su segundo considerando justificar la renuncia del Estado a un mecanismo directo de redistribución a través de la regulación de beneficios fiscales para este sector industrial bajo el argumento de “lograr el pleno empleo y la equitativa distribución del ingreso nacional” sometiendo dichos beneficios al cumplimiento de las leyes de carácter laboral, tal y como lo reza el Artículo 33 de la referida ley en su inciso f.

²⁸ Estado de la Libertad Sindical en Guatemala. Op.cit.



Como parte del proceso de investigación del presente informe se solicitó información a la Inspección General de Trabajo sobre la labor de la Inspección de Trabajo frente a las violaciones de derechos laborales en la industria de la maquila textil, debe señalarse que a pesar de que los beneficios fiscales previstos en el Decreto 29-89 están sometidos a la obligación de cumplimiento de la normativa laboral, no existen registros que abarquen todo el tiempo que ha estado en vigencia dicha ley y que, en muchos casos, los que existen resulten incompletos o contradictorios, aún así, tratándose de que es la única fuente de información oficial de que se dispone, se analizaron algunos aspectos sobre esa base.

5.2 Evolución de los sindicatos dentro de las maquilas en Guatemala

Los datos que se presentaran a continuación responden a cada una de las etapas utilizadas en el análisis anterior, con la diferencia que en esta oportunidad el análisis se centrará en los sindicatos creados por trabajadoras y trabajadores en relación dependencia y destruidos.

La delimitación del análisis en este sentido se debe a que la existencia de la relación de dependencia conlleva el intento de una interlocución entre las trabajadoras y trabajadores sindicalizados y un patrón determinado; es decir, implica el involucramiento directo de intereses de naturaleza económica y social entre ambas partes de la relación y es allí donde precisamente se han fijado los patrones de estigmatización, violencia y represión del movimiento sindical guatemalteco con mayor énfasis.



Es importante señalar que para el análisis, se han diseñado tres categorías: La primera, representada por los sindicatos que se crearon durante el período relacionado; la segunda, conformada por los sindicatos que fueron destruidos durante el período en cuestión y; la tercera, la de los sindicatos que fueron destruidos sin obtener su primera personería; es decir, los que quedaron inactivos aún antes de inscribir su primer Comité ejecutivo por haber sido destruidos en el proceso de formación del sindicato..

La tercera columna, resulta particularmente importante básicamente porque ella indica que el sindicato fue destruido en su proceso de formación extremo que ilustra el grado de represión existente en contra de su ejercicio de la libertad sindical.

Período 1947-1954 Como puede notarse, en este período, no existe evidencia estadística de una política de destrucción de sindicatos de trabajadoras y trabajadores en relación de dependencia, por el contrario hay un escenario claro de estabilidad y crecimiento del movimiento sindical generado por la protección que brindó el Estado a la organización sindical contra la represión intentada desde los sectores empleadores.

El gráfico permite apreciar que en este período se implementa una estrategia de destrucción del movimiento sindical sobre todo del movimiento sindical aglutinado en el sector agrícola principal empleador del país, dentro de este período son destruidos incluso en el sector agrícola sindicatos que fueron creados en el período anterior.

Los datos también reflejan una mayor concentración de los sindicatos que fueron destruidos sin lograr la inscripción de su primer Comité ejecutivo, es decir durante el proceso de constitución del sindicato. Es de notar que los dos sindicatos constituidos en ese período en el sector del azúcar fueron igualmente destruido.



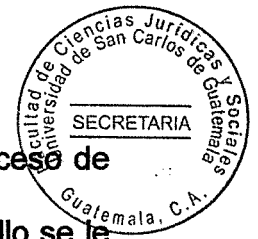
Este gráfico, nos muestra como se incrementa la represión sindical de 266 sindicatos inscritos 150 son destruidos, es decir el 56.39% y de estos 25.18 son desarticulados en el proceso de formación.

Una vez más merece especial atención la destrucción del sindicalismo del sector agrícola en el cual nuevamente se ve reducida la creación de sindicatos en relación con los períodos anteriores, se constituyen 43 sindicatos, se destruyen 33 y de estos 15 en su proceso de formación. En la industria del azúcar, aunque no se constituye un solo sindicato en este período, es destruido uno, quedando solamente 1 sindicato activo, que es a la presente fecha el único sindicato activo que ha sobrevivido a la represión patronal tolerada por el Estado de Guatemala.

En los sectores de comercio, industria y textil se observa como el número de sindicatos destruidos supera el número de sindicatos constituidos en este período en tanto que en el sector financiero, o banca privada, se destruye el mismo número de sindicatos que se constituyeron.

Llama poderosamente la atención, además del crecimiento organizativo en el sector público; es decir en las instituciones del Estado y las municipalidades, se concentra no solo la mayor creación de sindicatos sino también la mayor cantidad de sindicatos destruidos y la mayor cantidad de sindicatos que fueron destruidos en su etapa de constitución.

Período 1997-2010 Este período reviste una particular importancia, no solo por ser el período en cual se encuentra y en el cual se ha constituido y desarrollado el MSICG sino que particularmente porque es un período en el que además de la existencia de



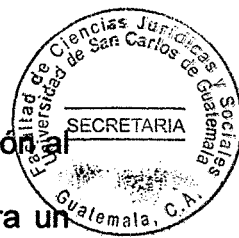
una paz formal, existen una serie de acuerdos negociados como parte del proceso de paz cuya finalidad era recuperar la democracia participativa e incluyente y en ello se le reconoció un papel determinante a la interlocución social a través de la creación de condiciones para la recuperación del tejido organizativo.

Es también en este período en que se han concentrado los requerimientos del Gobierno de Guatemala de asistencia técnica a la Organización Internacional del Trabajo y en el cual Guatemala se ha incorporado al proceso de globalización mediante la firma de diversos acuerdos comerciales bilaterales y multilaterales.

Debe señalarse que los datos con que se contaron para este estudio y que fueron proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social solamente abarcan hasta la segunda semana del mes de agosto del año 2010.

Como puede observarse, en el sector industrial han sido destruidos más sindicatos que los que se constituyeron en este período al igual que ha sucedido con la banca privada debiendo citarse que actualmente solamente existen tres sindicatos en el sector financiero, perteneciendo los tres a bancos en donde tiene participación el Estado de Guatemala. De estos, el sindicato más fuerte es el Sindicato de Trabajadores del Banco de Guatemala que no realiza operaciones directas con el público cuyo caudal de afiliadas y afiliados, según los registros oficiales es de 71 trabajadoras y 322 trabajadores para un total de 393 afiliados.

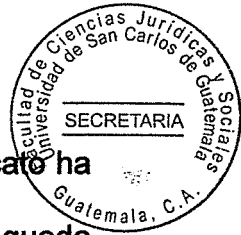
Los otros dos sindicatos existentes en el sector financiero y en los que tiene participación el Estado y que sí realizan operaciones directamente con el público son el Sindicato de Trabajadores del Banco Crédito Hipotecario Nacional de Guatemala que



cuenta con una afiliación mínima y relativamente poco representativa en la institución al contar únicamente con una afiliación de tres trabajadoras y 64 trabajadores para un total de 67 afiliados y; el tercero es el sindicato de Empleados del Banco de los Trabajadores cuya afiliación es de 19 trabajadoras y 41 trabajadores para un total de 60 afiliados, lo que implica que en todo el sector financiero en Guatemala solamente existen 520 trabajadoras y trabajadores sindicalizados .en tanto que en el período 1997-junio de 2010 fueron 119; es decir, pese a que en este último lapso el gobierno ha requerido en múltiples ocasiones la asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo OIT y ha sido visitado por un buen número de misiones de OIT en el afán de que el Estado evidencie su voluntad política de garantizar el libre ejercicio de la libertad sindical, la destrucción de sindicatos en proceso de formación haya alcanzado el 177.61% en relación al del período 1987-1996. Como se refleja de los datos presentados, esta situación ha venido en escala con saltos significativos entre los distintos períodos establecidos para su análisis en atención a la situación general y procesos vividos por el país.

Lo anterior se ha traducido en una situación desoladora para la democracia del país y para el movimiento sindical ya que de 952 sindicatos constituidos en la historia sindical de Guatemala por trabajadoras y trabajadores en relación de dependencia, han sido destruidos 541 y quedan vigentes solamente 411.

Para los efectos de mostrar de una manera más clara la gravedad de la situación de la libertad sindical en Guatemala, se agregará una categoría de análisis tomándose en cuenta el nivel de consolidación de los sindicatos al momento de quedar inactivos. La inactividad de un sindicato antes de obtener la inscripción de su primer Comité



Ejecutivo (es decir, antes de la inscripción de su personería) implica que el sindicato ha sido destruido en el proceso de constitución en tanto que, si este sindicato queda inactivo antes de obtener su segunda personería, teniendo en cuenta que el máximo de duración del período para el que puede ser electo un Comité Ejecutivo es de dos años, implica que el sindicato fue destruido antes de consolidarse.

Sobre la base de tales criterios, se tiene que del total de sindicatos formados por trabajadoras y trabajadores en relación dependencia en el período comprendido de 1947 a junio de 2010; 227 han pasado a la inactividad sin inscribir su primer Comité ejecutivo es decir fueron destruidos en el proceso de formación; 68 fueron destruidos sin llegar a inscribir su segundo Comité Ejecutivo y 246 han pasado a la inactividad luego de inscribir un segundo Comité Ejecutivo.

“Los datos anteriores, evidencian que a lo largo de la historia del sindicalismo en el país pero especialmente del año 1997 al año 2010 ha habido un patrón de destrucción del sindicalismo en relación de dependencia. Del 100% de sindicatos que trataron de constituirse en el sector agrícola en relación de dependencia 58.82% fueron destruidos, que del 100% de sindicatos que trataron de constituirse en el sector azucarero el 88.33% fue destruido, que del 100% de sindicatos que trataron de constituirse en el sector financiero 90.90% fueron destruidos, que del 100% de sindicatos que trataron de constituirse en la industria, 63.54% fueron destruidos, que del 100% de trabajadores que trató de organizarse en el sector de servicios 63.41% fueron destruidos, que del 100% de sindicatos que trataron de organizarse en sector maquila 76.92% fueron destruidos, que del 100% de sindicatos que trataron de constituirse en el Estado de Guatemala tanto en las municipalidades como en las demás dependencias, 26% fueron

destruidos. De todos los sindicatos destruidos el 50% fueron destruidos sin tan siquiera haber inscrito su primer Comité Ejecutivo, 15% sin llegar a inscribir su segundo Comité Ejecutivo, previo a su consolidación y, el 35% restante, después de la inscripción de su segundo Comité Ejecutivo”.²⁹

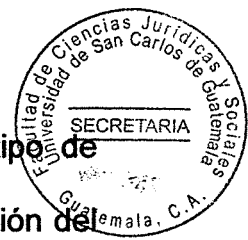
5.3 La vulnerabilidad del derecho de sindicalización

Cabe destacar que, ante la existencia de listas negras en Guatemala, manejadas a través de los servicios que se ofrecen y venden bajo el nombre de Infor Net y Animación, esto perjudica a cualquier trabajador de maquila que pretenda conformar un sindicato o bien afiliarse a uno ya existente, trabajadores que, según tales listas, no resultan recomendables para la obtención de empleo dentro de la industria de la maquila.

La mundialización de la economía muestra la cara más vulnerable en las condiciones inhumanas de trabajo que imperan en las maquilas. Las naciones en las que más se ha desarrollado esta industria deslocalizada es donde existen las peores condiciones de trabajo del sector.

La propia naturaleza de las maquilas (inversiones estratégicas condicionadas a unos costes operacionales y laborales mínimos) implica que domine la lógica de la explotación, la represión y la discriminación. Las empresas disfrutan de enormes facilidades para la implantación de unas condiciones laborales precarias, mientras mantiene a los trabajadores y trabajadoras en una situación de clara indefensión frente a la vulneración de unos derechos internacionalmente reconocidos como son el

²⁹ Estado de la Libertad Sindical en Guatemala. Op. Cit.



derecho de sindicación y negociación colectiva, la prohibición de cualquier tipo de trabajo forzoso u obligatorio, el derecho a recibir igual remuneración, la prohibición de trabajo infantil, el derecho a seguridad y salud en el trabajo, etc.

Las maquilas se caracterizan, pues, por ofrecer empleos precarios e inestables, de forma que la media de duración de los contratos no es superior a un año.

La OIT redactó un informe en 1995 tras un seminario en América Central en el que ponía en evidencia que suele existir una clara correlación entre las condiciones laborales y sindicales y el tipo de régimen político del país que acoge a las plantas maquiladoras. Se concluía, así, que “la precarización contractual, el trabajo a destajo, las jornadas interminables, los salarios de miseria, la violación de la libertad sindical y otras prácticas inhumanas no son el patrimonio exclusivo de un buen número de empresas de la industria de maquilas, sino que forman parte también de la cultura de explotación de recursos humanos.

La inexistencia de sindicatos es una de las principales condiciones que, de acuerdo con la estrategia de las transnacionales, tiene que cumplir la zona o región donde se decide instalar una maquila, además de todas las ventajas comparativas detalladas anteriormente.

La represión ejercida por los gerentes de las maquilas ante cualquier intento mínimo de organización sindical es un hecho que se repite constantemente. Aunque el derecho a la libertad de organización sindical este reconocido por la legislación del país, este es asiduamente violado y vulnerado a través de amenazas, insultos, coacciones. En suma se emplea cualquier tipo de violencia física, psíquica y verbal hacia aquel trabajador o



trabajadora que entre en contacto con un sindicato, y puede llegar a ser fácilmente despedido de forma improcedente, si no se retracta en su pertenencia al mismo. Es más, responsables sindicales denuncian que entre los empresarios de las maquiladoras circulan “listas negras” en las que aparece el nombre de personas que en algún momento han sido despedidas por motivos sindicales, para de esta forma evitar contratarlas.

5.4 El Ministerio de trabajo y Previsión Social

“El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es la institución del Estado de Guatemala encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad y busca ser un Ministerio que promueva la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad”.³⁰

5.5 Funciones de la Inspección General de Trabajo

“El Código de Trabajo establece en el Artículo 278.- (Reformado por el Artículo 2º. del Decreto 1486 del Congreso de la República). La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

³⁰ http://es.wikipedia.org/wiki/Ministerio_de_Trabajo_y_Previsi%C3%B3n_Social_de_Guatemala. Consultado: (15-03-2013)



Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo. Le es aplicable, debe desempeñar tres funciones básicas:

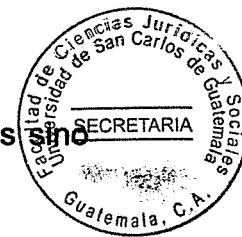
1. La constatación y fiscalización, que consiste en la verificación de la existencia o no de violaciones a las leyes laborales, función que requiere del Inspector de Trabajo dos características fundamentales:

a. Perspicacia jurídica.

b. Perspicacia lógica.

Ambas características debiesen de funcionar de manera conjunta para detectar la violación de la norma laboral y los mecanismos a través de los cuales se ejecuta y la habilidad de requerir la información que lógicamente contribuya a determinar la existencia o no de la violación denunciada. Esto tiene por objeto no incurrir en arbitrariedad en contra de alguna de las partes y preconstituir los elementos de convicción necesarios sea para la imposición de la sanción administrativa o para facilitar la labor del Juez en caso de que se plantee la demanda. Por otra parte, el adecuado manejo de estas cualidades tendría como efecto que las prevenciones formuladas fuesen más precisas y facilitaría la constatación del efectivo cumplimiento o incumplimiento de las mismas.

2. Función conciliadora: Uno de los objetivos de la creación de una vía administrativa, radica en la posibilidad de que a través de la misma se pueda solucionar el problema



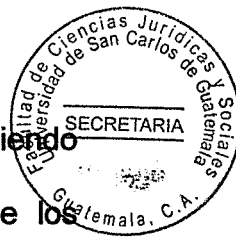
surgido lo que tendría como efecto no solo la descarga del trabajo en tribunales sino que también el cumplimiento de la norma.

Ahora bien, una adecuada constatación de la violación y la precisión en las prevenciones formuladas proveería al inspector o inspectora de los elementos necesarios para la realización de las dos funciones fundamentales de la conciliación:

a. La función educadora.

b. La función persuasiva.

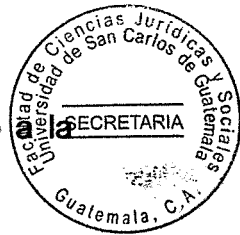
Es preciso recordar que el quinto considerando del Código de Trabajo, indica de manera elocuente: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes". La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 103 regula: "las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes". De tal forma que, al tenor de todo esto, tenemos que la normativa que regula las relaciones de trabajo conllevan en sí mismas ese principio conciliador, ello porque regulan las condiciones en que se ha de prestar el trabajo, entendidas estas como las obligaciones de quien lo recibe y los derechos de quienes lo prestamos. Dicho esto, recordamos que el Artículo 106 constitucional reconoce el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y considera nulo ipso jure cualquier acto, disposición o resolución que los niegue, restrinja, limite o tergiverse. En ese sentido tenemos que la verdadera conciliación entre los intereses del capital y del trabajo, es concebido legalmente por nuestro



ordenamiento jurídico como el respeto de las normas que lo regulan ya que, siendo estas por naturaleza conciliadoras, toda vez que el propio establecimiento de los derechos y obligaciones de las partes de la relación, además de encaminar hacia la realización del principio de justicia social (Artículo 101 constitucional), debiese crear certeza jurídica que, sobre la base de la obligación de observancia de la ley que recae sobre todos por igual -patronos y trabajadores-, los intereses de ambas partes debiese a su vez conciliar los intereses contrapuestos y a la vez coadyuvantes de ambas partes. En ese orden de ideas, es lógico suponer que el pilar fundamental de la conciliación en el Derecho de Trabajo no es más que la observancia de la ley ya que si esta obligación general se satisface sería ilógico imaginar que sobreviniese un conflicto ya que este surge de la violación de esas normas de observancia general y es lo que produce que el Estado, a través de los órganos jurisdiccionales, deba hacer efectiva la garantía de coercibilidad de esa norma -por inspiración conciliatoria- a efecto de restablecer la armonía rota mediante la violación de la misma. otorgar a los trabajadores prestaciones inferiores a aquellas que les garantizan los convenios internacionales ratificados por Guatemala, la Constitución, las leyes, los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo o las propias disposiciones contractuales cuando superen tales garantías.

En ese orden de ideas, el éxito de esta función conciliadora depende básicamente de un adecuado cumplimiento de las funciones educadoras y persuasivas del Inspector de Trabajo.

3. Función sancionadora: A partir de la reformas implementadas al Código de Trabajo en cuanto al conocimiento de las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social, la labor de los inspectores e inspectoras de trabajo adquirió igualmente características



punitivas mismas que deben evaluarse a efecto de medir el impacto en cuanto consecución del respeto de las normas laborales.

Sin embargo, la eficacia de la Inspección de Trabajo depende de un adecuado cumplimiento de las tres funciones de la misma, el privilegiar alguna de estas no solamente reduce esta eficacia sino que afecta a alguna de las partes y, lejos de prevenir el conflicto, lo crea.

A pesar de que una de las principales funciones de la Inspección de Trabajo es fiscalizar y velar por la plena vigencia de la legislación laboral y que es la realización adecuada de dicha función la que garantiza la persuasión para el cumplimiento de la misma, la Inspección de Trabajo en Guatemala ha venido obviando tal función y ha establecido como una práctica común entre los Inspectores de Trabajo la imposición de una función conciliadora cuyo único efecto práctico ha sido el fomento de la impunidad y la pérdida de efectividad de la normativa cuya positividad está obligada a garantizar.

Si bien es cierto, el ordenamiento jurídico guatemalteco no le otorga a la Inspección de Trabajo la facultad de imponer sanciones de manera directa, resultaría falso afirmar que carece de dicha facultad toda vez que, aun a pesar de los retrocesos en esta materia, la Inspección de Trabajo cuenta con la posibilidad de instar la sanción a través de los tribunales de trabajo y previsión social.

El problema básico reside en las notables debilidades existentes y la política establecida por el propio Ministerio de Trabajo que conlleva que los Inspectores de Trabajo no realicen de manera adecuada la labor de fiscalización ya que es en la debilidad de esta función que descansan las causas por las cuales su actuación no sea



persuasiva debido a que es en esta etapa en la que se genera la prueba que posteriormente podría fundamentar la imposición de una sanción por parte de los tribunales de trabajo y previsión social y este problema, tampoco sería resuelto por el establecimiento de un sistema de sanción directa en virtud de que esas mismas debilidades implicarían que al ser revisada la sanción por un órgano de la justicia ordinaria o de la justicia constitucional, las mismas no fueren sostenibles en el marco de las garantías básicas que prevé el Estado de derecho.

Si bien es cierto, el discurso institucional del Estado de Guatemala se ha centrado en justificar la falta de persuasión en el accionar de los inspectores de trabajo argumentando a favor de ello la falta de facultades de sanción directa; es cierto también que el hecho de que la sanción deba instarse a través de una demanda incidental ante un tribunal de trabajo y previsión social no implica necesariamente que no exista ese poder sancionatorio ni tampoco que con esto se elimine el efecto persuasivo de la sanción y, en todo caso, si el problema derivara de la lentitud de los procesos, podría solucionarse creando tribunales específicos para conocer de las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social.

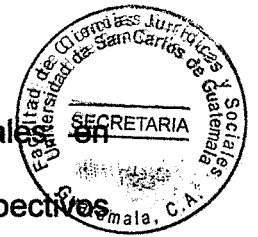
El caso es que este efecto persuasivo de la sanción, depende de la posibilidad de que la misma resulte ejecutable, garantía que no puede conseguirse, con independencia de que la sanción la imponga en primera instancia un tribunal o un órgano administrativo, si los hechos que motivan tal sanción no se encuentran adecuadamente constatados y si la prueba generada a través de la función fiscalizadora carece del nivel de calidad necesario para garantizar que la sanción sobrevivirá al ejercicio del derecho de defensa de a quien la misma se le impone.



De allí que la política de la Inspección de Trabajo de sustituir la función fiscalizadora por una función conciliatoria contribuya en poco a la efectividad y persuasión de la sanción y cause un grave daño a las trabajadoras y trabajadores al no permitirles preconstituir la prueba que requieren para el éxito del reclamo judicial de sus derechos en virtud de que en la mayoría de los casos, esta prueba se encuentra en documentación, registros y situaciones que solamente pueden ser constatados por un Inspector de Trabajo y a los cuales en condiciones regulares el afectado o afectada por la violación de sus derechos no tiene acceso.

En muchas ocasiones, el MSICG recibió quejas de las trabajadoras y trabajadores en el sentido de que los inspectores de trabajo indicaban que su función era la de conciliar y que se negaban a requerir la documentación o constatar los hechos denunciados, lo cual era difícilmente constatable ya que en las actas se suele hacer constar que son los trabajadores los que solicitan reuniones con carácter conciliatorio y, al fracasar la conciliación, igualmente se hace constar en las mismas actas que han sido los trabajadores quienes han solicitado el agotamiento de la vía administrativa aún y cuando ello ha sido producto del accionar unilateral del Inspector de Trabajo, con el efecto de que el accionar de la Inspección de Trabajo, más allá de persuadir, evita dotar a los trabajadores de la prueba que necesitan para el éxito en sus reclamaciones judiciales aún y cuando esa prueba se asienta en documentación o hechos que el Inspector debería requerir o constatar incluso de oficio por encontrarse dentro de las facultades que les reconoce la ley.

En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de Trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieren asesorar



únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva, y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales”

5.6 Análisis del movimiento sindical dentro de las maquilas en Guatemala

El Instituto de Estudios Sindicales, Indígenas y Campesinos de Guatemala NESICG-, como instrumento de soporte técnico y logístico del Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco □MSICG- ha desarrollado una investigación que le permitió acceder a los registros sindicales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y a otras bases de datos oficiales. Los datos que se presentan en este informe de provienen del INESIG y la base de datos del

MSICG. La referida investigación ha aportado algunos datos que confirman precisamente la política antisindical implementada, tolerada y fomentada por el Estado de Guatemala, por una parte y, la política de impulso a un sindicalismo carente de autonomía y controlado por el Gobierno.

En la historia del sindicalismo del país ha habido un descenso considerable en la tasa de sindicalización, extremo que está íntimamente relacionado con la implementación una política antisindical por parte del Estado de Guatemala y por la cultura antisindical implementada por los empleadores al amparo del Estado.

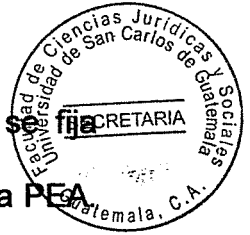


En el año 1947 el Gobierno de Juan José Arévalo puso en vigencia el Código de Trabajo, Decreto 330, dicho cuerpo legal fue el primer instrumento jurídico que pretendió dar por terminadas las relaciones de esclavitud implementadas por anteriores gobiernos en el campo de las relaciones laborales y abrir paso a la modernización del sistema productivo.

La entrada en vigencia del Código de trabajo acompañado de una política de Estado de apoyo al movimiento sindical abrió la posibilidad de los trabajadores de todos los sectores económicos para organizarse en sindicatos.

Esta política queda rápidamente comprobada en los registros sindicales, mediante los cuales puede constatarse que del año 1947 a junio del año 1954 la organización sindical se expresó a través de 117 organizaciones y 104000 afiliados, es decir, un 14.76% en relación con la PEA. En este momento la afiliación sindical era predominantemente de trabajadores en relación de dependencia y la negociación colectiva era un instrumento fuerte tal y como lo prueban los pactos colectivos suscritos en la época.

Contrastante con este panorama, para el año 2010 el movimiento sindical en Guatemala representa tan sólo el 2.045% del total de la población ocupada, existiendo un total de 118017 afiliados, este número de afiliación muy similar al establecido en 1954 refleja el estancamiento y deterioro del movimiento sindical en comparación con la PEA. Esta caída en la tasa de sindicalización como quedará establecido se debe a la política antisindical



La tasa de sindicalización en Guatemala, al tenor de los registros oficiales, se fija actualmente en 118017 afiliadas y afiliados lo que representa apenas el 2% de la PEA. De esta tasa 104993 son trabajadoras y trabajadores en relación de dependencia (Incluyendo trabajadores del Estado y la iniciativa privada) y 13024 trabajadoras y trabajadores sin relación de dependencia (incluyendo sindicatos gremiales sin patrono, trabajo por cuenta propia y trabajadores campesinos independientes). A la fecha no existen dentro de los registros sindicatos de empleadores.

De los 104993 afiliadas y afiliados de sindicatos con relación de dependencia, 91890 son trabajadores del Estado a través de sus entidades centralizadas, descentralizadas, autónomas y empresas estatales en tanto que solo 13103 sindicalistas son trabajadoras y trabajadoras con relación de dependencia en la iniciativa privada. En consecuencia apenas el 12.48% de sindicatos se constituyen en la iniciativa privada. Esta situación no puede considerarse como una condición generada coyunturalmente sino más bien es el producto de un proceso que ha tenido como constante la obstaculización del ejercicio de la libertad sindical, especialmente en los principales sectores productivos.

Para los efectos de este análisis, hemos establecido algunas etapas determinadas por la situación política general del país teniendo en cuenta las condiciones prevalecientes en cada uno de estos períodos históricos.

La primera etapa, ha sido establecida en el período comprendido de 1947 a 1954, ello porque el Código de Trabajo y el reconocimiento expreso de la libertad sindical en Guatemala se opera a partir de la entrada en vigencia del Código de Trabajo, Decreto 330, que entró en vigencia en el año de 1947, producto de la visión de un gobierno



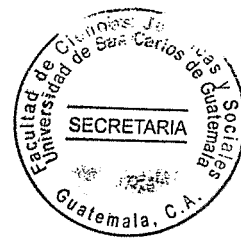
considerado revolucionario que fue derrocado en 1954. Período en que se gesta se desarrolla el conflicto armado interno en Guatemala, siendo 1986 el año en el cual Guatemala regresa formalmente a la democracia, entra en vigencia la actual Constitución Política de la República de Guatemala y se inician los esfuerzos del proceso de paz.

La tercera etapa fue establecida en el período de 1987 a 1996, período en el cual se desarrolla el proceso de paz que finaliza con la firma de los denominados Acuerdos de Paz entre los que encontramos el Acuerdo de Paz firme y duradera con que se pone fin al conflicto armado interno.

La cuarta etapa, fijada en el período de 1997, a la segunda semana del mes de agosto del año 2010, que es el período posterior a la firma de la paz y hasta donde se han podido obtener los datos que sirven de base al presente análisis.

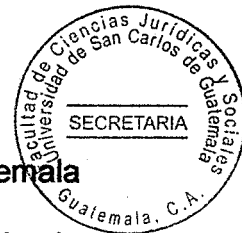
Con independencia de la etapa de que se trate los trabajadores han intentado formar organizaciones sindicales en Guatemala centradas en su mayoría en centros de trabajo de los diversos sectores. De 1947 a agosto del año 2010, de conformidad con los datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se han constituido en el país 952 sindicatos de trabajadoras y trabajadores en relación de dependencia y 930 sindicatos de trabajadoras y trabajadores sin relación de dependencia





CONCLUSIONES

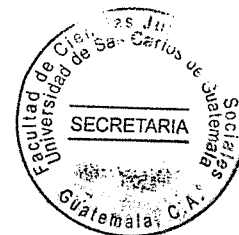
1. En el sector de la maquila textil, no existe un derecho a la libre sindicalización, a pesar de que sea un de derecho preexistente, vigente pero no positivo, así como lo establece la Constitución de la República y el Código de Trabajo, sin embargo no se da, pues se está vedando por los patronos de las maquilas de esta garantía mediante el uso de diferentes medidas coercitivas que no permiten la sindicalización.
2. El trabajo de los pocos sindicatos en las maquilas de Guatemala para la mejora de las condiciones y prestaciones laborales de sus trabajadores es muy pobre, no se pudo observar un papel positivo y protagónico, esto se debe a las distintas limitantes por las que atraviesan los sindicatos, sean estas impuestas por el patrono, o por los mismos trabajadores de las maquilas que muestra resistencia, temor y desconfianza hacia la afiliación a los sindicatos.
3. Dentro de las maquilas textiles en Guatemala por años se ha evitado por los patronos con el consentimiento del Estado que los trabajadores se asocien y formen sindicatos con el objeto de mejorar sus condiciones económicas y laborales además de generar un mayor respeto hacia ellos cuestión que a las altas autoridades laborales no les ha interesado en lo más mínimo.



4. Las asociaciones sindicalistas de trabajadores de las maquilas en Guatemala han ido perdiendo cada vez más espacios debido a una inoperante función de vigilancia por parte del Estado a través de su ente rector el Ministerio de Trabajo y Previsión social, el cual ha permitido abusos y malos tratos hacia los trabajadores especialmente al sector de las maquilas a los cuales no se les permite organizarse violando el principio de libre asociación de la sociedad guatemalteca.

5. El Estado de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social desprotege al sector de las maquilas, generando violación al derecho sindical todo esto derivado de las presiones que ejercen grupos de patronos en su mayoría extranjeros que amenazan con cualquier llamada de atención a retirarse del país, dejando así crisis y desempleo.

RECOMENDACIONES



1. Que el Ministerio de Trabajo a través de la Inspección General de Trabajo designen inspectores que periódicamente visiten las maquilas, con el fin de detectar violaciones a las normas laborales y actos de represión laboral e implementen los mecanismos de control los cuales resulten eficientes y eficaces para disminuir en la medida esta tendencia por parte de las altas autoridades y dueños de estas empresas.
2. El Estado de Guatemala por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe ser el ente rector que garantice que se respete el derecho de sindicalización en las empresas pero especialmente en el sector de las maquilas donde se hace una fuerte oposición hacia este movimiento irrespetando a quienes lo integran o tratan de integrarlo, a través de la aplicación de medidas drásticas e imponiéndoles severas sanciones económicas.
3. La sociedad, en general pero principalmente a los funcionarios del ramo laboral y a las asociaciones sindicales en general y en especial a quienes intervienen de manera directa o indirecta dentro de las maquilas, deben implementar campañas de concientización sobre los beneficios que otorga estar sindicalizados, para que los trabajadores pierdan el miedo y dejen por un lado

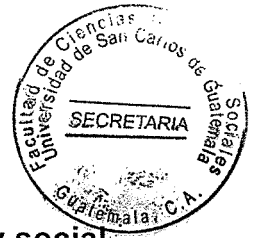


los pensamientos represivos así como dar a conocer sobre aspectos de derecho sindical.

4. Es necesario que los Convenios que en materia sindical ha suscrito el Estado de Guatemala con la Organización Internacional del Trabajo sean respetados con el objeto de hacer valer y cumplir las recomendaciones hechas por este alto Organismo Internacional en materia de sindicalización a Guatemala y que cese las violaciones a los y las trabajadoras de las maquilas.

5. Que el Estado de Guatemala a través de Ministerio de Trabajo y Previsión Social, designen a profesionales que promuevan una política de acercamiento entre trabajadores y patronos del sector de la maquila con el objeto de que se restablezca el respeto a los derechos humanos y la tolerancia para lograr una convivencia en paz y armonía generadora de superación y de progreso para el país.

BIBLIOGRAFÍA



ALCALÁ ZAMORA, Luis y Guillermo Cabañellas. **Tratado de política laboral y social.** Tomo II. Buenos Aires, Argentina. 1972

BARAJAS, Santiago. **El estudio del derecho de trabajo.** México D. F. Ed. Porrúa.(s.f.).

BAYLOS GRAU, Antonio. **Sindicalismo y derecho sindical.** cuarta edición. Editorial Bomarzo. España. 2009

BERDUGO, Ignacio y otros autores. **Derecho penal español.** Editorial Ariel, Barcelona, España, 2002.

BUSTOS RAMÍREZ, Juan. **Lecciones de derecho penal.** Volumen 1, Editorial Trotta, Madrid, España, 1997.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** 20a. ed.; Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta 1997

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo.** Editorial Orión. Guatemala, 2008

CIOSL. **El infierno de los nuevos paraísos fiscales.** La represión antisindical en las zonas francas. 1996.

MINUGUA. **Décimo Informe de Verificación. Informe comparativo de la situación de los derechos humanos en Guatemala.** Septiembre 2000.

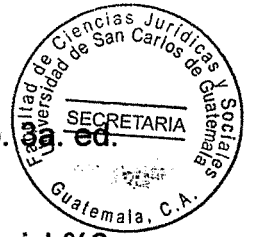
El Movimiento Sindical, Indígena y Campesino guatemalteco. **Estado de la libertad sindical en Guatemala.** Informe 2009.

ERMIDA URIARTE, Oscar, **Protección contra los actos antisindicales.** Fundación de Cultura Universitaria. España. 1987.

ESCOBAR, Rosa. **Centro de reportes trabajadoras de la maquila denuncian aumento de violaciones laborales en el 2005.** Informativos de Guatemala (CERIGUA). Guatemala, 02 de noviembre de 2005.

Estado de la Libertar Sindical en Guatemala. **Informe presentado a la Organización Internacional del Trabajo.** Guatemala. Revista 2011.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo.** 3a. ed. Guatemala, Ed. Estudiantil Fénix. 2006.



FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo.** Guatemala, Ed. Estudiantil Fénix. 2006.

<http://enlalunadebabel.com/?s=htt+p%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Filolex%2Fspanish%2Findex.htm>.(Consultado 31 de mayo de 2013).

<http://www.monografias.com/trabajos35/el-sindicato/el-sindicato.shtml>. Cavero Farfán, Ricardo .(Consultado: 31 de marzo de 2013).

http://web.oit.or.cr/index.php?option=com_content&task=view&id=261&Itemid=29 4. 25 octubre 2011.(Consultado el 15 de octubre de 2012).

<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/libsynd/index.cfm?Lang=SP&hdroff=1>. (Consultado el 30 de abril de 2013).

<http://www.csj.gob.sv/leyes.nsf/ed400a03431a688906256a84005aec75/29961fcd8682863406256d02005a3cd4?OpenDocument>. (Consultado 15 de mayo de 2013).

<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/sindicato/sindicato.htm>. (Consultado 18 de mayo de 2013).

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm>. (Consultado 26 de mayo de 2013).

<http://www.wikipedia.org>. **Derecho sindical.** (Consultado: 31 de marzo de 2013).

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **La jurisdicción privativa del trabajo.** Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, número 3 al 6 de 1967. Imprenta Universitaria. Guatemala 1968

Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco MSICG Guatemala. **La maquila textil y de confección en Guatemala: ¿Oportunidad y desarrollo?**, 2011, JGC Impresos, 300 Ejemplares.

OSSORIO Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales.** Guatemala.2003.

PAZ ANTOLIN, María José **El empleo femenino en la maquiladora textil en Guatemala y las transformaciones en las relaciones de género.** Anuario de Estudios Centroamericanos, Universidad de Costa Rica., 2001

PÉREZ BOTIJA. Eugenio. **Manual de derecho del trabajo.** Madrid, España, 1960.



Legislación:

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

Convenio 11 sobre el Derecho de Asociación en la Agricultura. Ratificado el 3 de mayo de 1988. Publicado el 11-8-88

Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación. Ratificado el 28 de enero de 1952. Publicado el 11-2-52

Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva. Ratificado el 22 de enero de 1952. Publicado el 12-2-52.

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República, 1948.

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

Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila. Decreto 28-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.