

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure, likely a saint or scholar, seated and holding a book. The figure is surrounded by various symbols, including a crown at the top, a lion on the right, and architectural elements like columns and a castle on the left. The Latin motto "SIBI CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COECHEMATALENSIS INTER CETERAS" is inscribed around the perimeter of the seal.

**LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO COMO UNA NUEVA FORMA DE
ORGANIZACIÓN LABORAL Y LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN**

JUAN CARLOS SALAZAR

GUATEMALA, ABRIL DE 2024

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

**LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO COMO UNA NUEVA FORMA DE
ORGANIZACIÓN LABORAL Y LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JUAN CARLOS SALAZAR

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, abril de 2024

**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: Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera

VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar

SECRETARIO: Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

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



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

Reposición
 Motivo: Extravio
 Fecha: 16-08-17



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 12 de noviembre de 2010.

ASUNTO, **JUAN CARLOS SALAZAR** CARNÉ NO. **9119128** Solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone,

TEMA: **“LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO COMO UNA NUEVA FORMA DE ORGANIZACIÓN LABORAL Y LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN”**

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor (a) de tesis al (a la) Licenciado (a) **CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR**


LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS



Adjunto: Nombramiento de Asesor
 c.c. Unidad de Tesis



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.

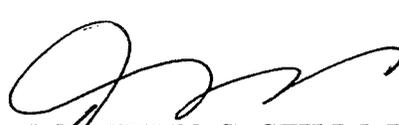


UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, doce de noviembre del año dos mil diez.

ASUNTO: JUAN CARLOS SALAZAR. CARNE NO. 9119128. Solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 686-10.

TEMA: "LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO COMO UNA NUEVA FORMA DE ORGANIZACIÓN LABORAL Y LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN".

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina de que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor (a) de tesis al (a la) Licenciado (a) Carlos Antulio Salazar Urizar, Abogado (a) y Notario (a), colegiado (a) No. 6,279.


LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



Adjunto: Nombramiento de Asesor
c.c. Unidad de Tesis
MTCL/sllh.



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

Reposición
 Motivo: Extravio
 Fecha: 16-08-17



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 12 de noviembre de 2010.

ASUNTO, **JUAN CARLOS SALAZAR CARNÉ NO. 9119128** Solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone,

TEMA: **“LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO COMO UNA NUEVA FORMA DE ORGANIZACIÓN LABORAL Y LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN”**

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesor (a) de tesis al (a la) Licenciado (a) **CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR**

[Handwritten signature]
LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS



Adjunto: Nombramiento de Asesor
 c.c. Unidad de Tesis





Lic. CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR
Abogado y Notario - Colegiado 6279
Especialista en Derecho Laboral
25 Avenida 12-47, Alamedas I, Zona 18
Ciudad de Guatemala
Teléfono: 5709-6727



Guatemala, 30 de mayo de 2017

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

Respetable Licenciado Orellana:



Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis del bachiller **JUAN CARLOS SALAZAR**, la cual se intitula "**LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO COMO UNA NUEVA FORMA DE ORGANIZACIÓN LABORAL Y LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN**"; declarando expresamente que no soy pariente del bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

- a) Al realizar el trabajo respectivo pude comprobar que el mismo fue hecho con seriedad y acorde con los objetivos propuestos en el Plan de Investigación previamente elaborado.
- b) Respecto al contenido científico y técnico de la tesis, se analizaron aspectos legales importantes y de actualidad; ya que se estudia el derecho de asociación y sindicalización libre de los trabajadores, contemplado en los Artículos 34 y 102 literal q) de la Constitución Política de la República de Guatemala y 206 del Código de Trabajo, aplicándolo a una nueva forma de asociación de trabajadores como las Cooperativas de Trabajo Asociado que han surgido a nivel internacional como una forma contemporánea para proteger los derechos de los trabajadores y a la vez, proponer un canal entre patrono y trabajador de mayor efectividad.
- c) Los métodos utilizados en la investigación fueron: científico, analítico, sintético, inductivo, deductivo y estadístico; mediante los cuales el bachiller no sólo logró comprobar la hipótesis sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con los derechos mínimos laborales otorgados en la Constitución Política de la República de Guatemala, especialmente el derecho de asociación y sindicalización libre de los



Lic. CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR

Abogado y Notario - Colegiado 6279

Especialista en Derecho Laboral

25 Avenida 12-47, Alamedas I, Zona 18

Ciudad de Guatemala

Teléfono: 5709-6727

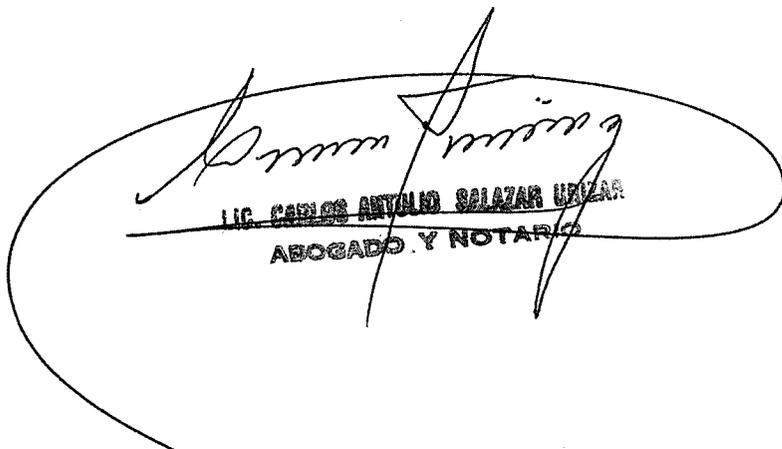


trabajadores. La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.

- d) La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo el bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector, asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.
- e) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado suficientemente. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.
- f) En la conclusión discursiva, el bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática, estableciendo que es necesario que el Congreso de la República de Guatemala reforme el Artículo 206 del Código de Trabajo, con el fin de incluir dentro de las formas de asociaciones de trabajadores, a las Cooperativas de Trabajo Asociado como una forma de organización laboral y cualquier otra forma de asociación, creando a su vez el marco jurídico que regule su funcionamiento.
- g) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como de extranjeros.
- h) El bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteo.

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

Atentamente,


LIC. CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

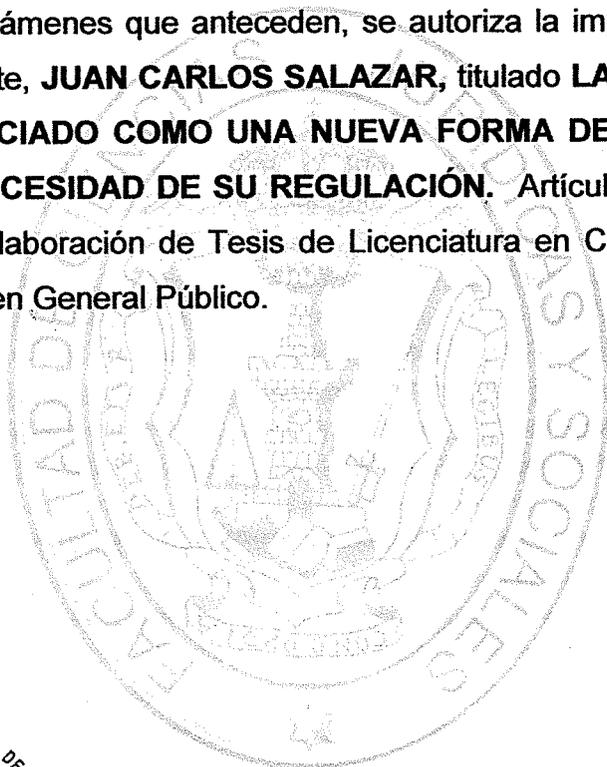


D.ORD. 256-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, trece de marzo de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **JUAN CARLOS SALAZAR**, titulado **LAS COPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO COMO UNA NUEVA FORMA DE ORGANIZACIÓN LABORAL Y LA NECESIDAD DE SU REGULACIÓN**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR



[Handwritten signature]
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.
 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
 GUATEMALA, C.A.

[Handwritten signature]
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 SECRETARIA
 GUATEMALA, C.A.

[Handwritten signature]
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 Universidad de San Carlos de Guatemala
 DECANO
 GUATEMALA, C.A.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Padre, Hijo y Espíritu Santo, el ser supremo por el cual existo y a quien le debo el don de la vida y el de mi familia.
- A LA VIRGEN MARÍA:** En la advocación de Fátima, por ser la madre espiritual que Jesús me regaló.
- A SAN JUDAS TADEO:** Mi abogado, mi amigo, mi guía, mi hermano, mi santo preferido.
- A MIS PADRES:** El regalo que Dios me dio para venir al mundo, especialmente a mi madre Regina Salazar Yantuche.
- A MI ESPOSA:** Verónica José Payes Castellanos, por ser quien ha estado conmigo en todo momento y por lo cual digo: mi amor al fin lo logré.
- A MIS HIJOS:** Heidi Gricelda, Astrid Marisol, Brian Imanol y Fátima Sofía, la bendición que Dios me regaló, gracias por todo eso mi señor Jesús.
- A MIS HERMANOS:** Por compartir junto con mi madre la dicha de tener una familia y en especial a quienes ya están en el cielo Bárbara del Rosario, Ana Gricelda y Axel Alexander, sepan que nunca los olvidé.
- A** Arturo Garrido Flores, por apoyarme desde niño,



hasta el cielo donde ya descansa, gracias por todo Turín.

A: Las personas que a lo largo de mi vida me apoyaron, a ustedes también dedico este triunfo.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, de cuyas aulas tengo privilegio ser egresado.

A: La Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, grande entre las grandes y a la gloriosa Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la cual egreso con mucho honor.



PRESENTACIÓN

El objeto de estudio es establecer que para la sociedad guatemalteca es innegable reconocer la situación en que se encuentran actualmente los sindicatos, considerando a estos, como una organización legal de trabajadores que cada día tiene menos credibilidad debido especialmente a los intereses personales que los dirigentes anteponen a las necesidades reales de sus miembros.

El tema investigado pertenece a la rama del derecho de trabajo y es de tipo cualitativo, puesto que se analizó la situación actual de los sindicatos especialmente como una de las formas de organización que tienen los trabajadores y que actualmente no responde a lo contenido en el Artículo 206 del Código de Trabajo, que establece que el sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

El aporte académico del tema de estudio consiste en dar a conocer la importancia que tienen para la sociedad y especialmente para el trabajador, las cooperativas de trabajo como una nueva forma de asociación laboral y la necesidad de su regulación que conllevaría una nueva institución laboral que velaría por los intereses del trabajador, en lo que respecta al mejoramiento y protección de los intereses económicos y sociales de ellos ante la sociedad que cada vez restringe menos los derechos laborales y que por ende, ve como el cuarto considerando del Código de Trabajo cada vez cobra más importancia en beneficio de los trabajadores guatemaltecos.



HIPÓTESIS

De la investigación realizada, se deduce que existe detrimento en los trabajadores guatemaltecos para organizarse porque en la actualidad, solo existen las organizaciones sindicales que en los últimos tiempos han sufrido un considerable deterioro en su razón de ser, debiéndose por ello, regular nuevas opciones de organización laboral en el Código de Trabajo guatemalteco, tales como las cooperativas de trabajo asociado.

Por lo tanto, lo establecido en el Artículo 206 del Código de Trabajo, no responde a las necesidades de los trabajadores guatemaltecos en virtud que quienes dirigen los sindicatos, velan más por sus propios intereses que por los intereses de sus asociados, es decir de todos los trabajadores que constituyen un sindicato.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Luego del análisis investigativo, se constató que en efecto los sindicatos como una organización al servicio de los trabajadores que la conforman, han perdido credibilidad, su razón de ser y especialmente, han olvidado el objetivo por el cual han sido creados, puesto que, la mayoría de ellos velan por el interés de los miembros de su directiva y no por los intereses de los trabajadores; en la actualidad los trabajadores ven en los sindicatos a un grupo de personas que lejos de velar por garantizar mejoras salariales o de condiciones de trabajo para sus agremiados, orientan su gestión a alcanzar beneficios únicamente para unos pocos, y por ende, los trabajadores ansían nuevas formas de organización que sean reguladas en la ley para garantizar el respeto de sus derechos y mejorar sus condiciones laborales.

En virtud de lo anterior, han surgido las asociaciones mutualistas, cooperativas de trabajo asociados y otras más como respuesta a esa necesidad de contar con una organización que vele realmente por sus derechos y es aquí donde surge como alternativa, la organización laboral en las cooperativas de trabajo como una nueva forma de organización en Guatemala.

El método utilizado para investigar fue el hipotético deductivo, el cual permitió plantear la hipótesis que fue comprobada mediante el análisis y la inducción, puesto que se relacionó la doctrina y legislación con la realidad actual, para establecer el marco teórico sobre el cual debe regularse de forma correcta la inclusión en el Código de Trabajo, de las cooperativas de trabajo asociado como una nueva forma de organización laboral y la necesidad de su regulación.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo de trabajo	1
1.1. Antecedentes del derecho colectivo de trabajo.....	1
1.2. Aspectos generales del derecho colectivo de trabajo	4
1.3. Definiciones del derecho colectivo de trabajo	6
1.4. Características del derecho colectivo de trabajo.....	8
1.4.1. Naturaleza jurídica	9
1.4.2. Fines del derecho colectivo de trabajo	10
1.4.3. Fuentes del derecho colectivo de trabajo	10
1.4.4. Jerarquización de las fuentes del derecho colectivo de trabajo	13
1.5. Los sujetos del derecho colectivo de trabajo	14
1.5.1. Los trabajadores	14
1.5.2. El patrono y la empresa o los patronos y las empresas	15
1.5.3. La sustitución patronal en el derecho colectivo de trabajo	16
1.5.4. Los auxiliares del patrono o patronos en el derecho colectivo de trabajo.....	16
1.5.5. La representación patronal en el derecho colectivo de trabajo.....	17
1.5.6. Los trabajadores de confianza en el derecho colectivo laboral.....	17
1.5.7. El intermediario en el derecho colectivo de trabajo	18
1.6. Principios que inspiran el derecho colectivo de trabajo.....	18
1.7. Interpretación del derecho colectivo de trabajo.....	22
1.7.1. Método de interpretación clásico o exegético.....	24
1.7.2. Método de la escuela histórica.....	24



CAPÍTULO II

	Pág.
2. Marco jurídico de las instituciones propias del derecho colectivo del trabajo.....	25
2.1. Consideraciones previas	25
2.2. La ley como fuente del derecho colectivo de trabajo	26
2.2.1. Constitución Política de la República de Guatemala	26
2.3. El Código de Trabajo.....	28
2.4. Los convenios internacionales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.....	31
2.4.1. El convenio No. 98 de la OIT, relativo a la "aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de negociaciones colectiva".....	31
2.5. Los convenios colectivos de trabajo como fuente del derecho colectivo del trabajo.....	34
2.5.1. Pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	34
2.5.2. Convenio colectivo de condiciones de trabajo.....	36
2.5.3. Contrato colectivo de trabajo.....	37

CAPÍTULO III

3. Las organizaciones sindicales.....	39
3.1. Antecedentes	39
3.2. Definición doctrinaria	42
3.3. Definición legal	43
3.4. Integración de los sindicatos	44
3.5. Principios que inspiran la organización sindical	45
3.6. Clasificación de los sindicatos	45
3.7. Órganos de los sindicatos	47
3.7.1. Asamblea general	48
3.7.2. Comité ejecutivo	50



Pág.

3.7.3. Fines y funciones de los sindicatos	52
--	----

CAPÍTULO IV

4. Las causas del deterioro de las organizaciones sindicales en Guatemala y la necesidad de que se regulen las cooperativas de trabajo asociado como una nueva forma de organización laboral.....	55
4.1. Aspectos considerativos	55
4.2. El deterioro en las organizaciones sindicales	56
4.3. Las cooperativas de trabajo asociado	65
4.3.1. Definición	66
4.4. Las cooperativas de trabajo asociado en el derecho comparado.	68
4.4.1. República de Uruguay.....	69
4.4.2. República de Colombia	71
4.5. Necesidad de su regulación	74
4.6. Bases para establecer en el Código de Trabajo las cooperativas de trabajo asociado como una nueva forma de organización laboral.....	75
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
ANEXOS.....	85
BIBLIOGRAFÍA.....	91



INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, el ser humano ha buscado los mecanismos que le permitan mejorar su condición de vida y como consecuencia de ello descubrió formas de transformar la naturaleza, ese esfuerzo se convirtió en una actividad conocida hasta el día de hoy con el nombre de trabajo; sin embargo, también surgieron personas que quisieron aprovecharse de esta actividad y obtener mejores resultados a costa de los demás, estos últimos paulatinamente se fueron organizando de tal manera que lograron en un momento de la historia, plasmar esa organización en una herramienta para afrontar este problema, con el paso del tiempo surgieron diversos grupos de personas que buscaban proteger al más desprotegido, luchando para que las relaciones de trabajo fueran más justas, dignas y con mayores beneficios para este grupo.

Con el paso del tiempo, esta forma de organización fue deteriorándose por diversas razones, y es ese deterioro, el punto de partida de la presente investigación, tiene por objeto dar a conocer la problemática actual sobre el deterioro filosófico y político que están alcanzando los sindicatos a nivel mundial y especialmente los sindicatos en Guatemala, pudiéndose pensar que a mediano plazo se transformen o en el peor de los escenarios, perder la credibilidad ante los trabajadores quienes migrarían a otra organización dejando a los sindicatos con grandes posibilidades de desaparecer por falta de adeptos o perder el papel protagónico que a la fecha tienen en el ámbito laboral.

Considerando lo anterior y analizando los cambios que a nivel mundial se están gestando, es importante plantear la siguiente interrogante: ¿deberían crearse otras formas de organización laboral distinta a los sindicatos?, para ello debemos de partir haciendo un análisis histórico de los sindicatos, asimismo, hay que tomar en cuenta el deseo de los trabajadores de pertenecer a una organización que les permita el reconocimiento de beneficios que superen a los ya establecidos en las leyes de trabajo y previsión social, en cuanto a sus derechos laborales. Dadas estas circunstancias ha surgido la idea de efectuar un estudio técnico respecto a las Cooperativas de Trabajo, que están conformadas eminentemente por trabajadores.



Este trabajo se trata de explicar lo que son las Cooperativas de Trabajo y que se describen tomando como punto de análisis la legislación comparada que nos permita presentar un marco regulatorio favorable para el sector laboral y con ello implementar en nuestro país, el modelo de las Cooperativas de Trabajo como una nueva forma de organización en beneficio de los trabajadores.

Para la realización de este trabajo de tesis se utilizaron los métodos: científico, analítico, sintético, inductivo, deductivo y estadístico. Este trabajo de investigación ha sido dividido en cuatro capítulos que abordan el tema del derecho colectivo de trabajo; el marco jurídico de las instituciones propias del derecho colectivo del trabajo; la organización sindical y las causas de su deterioro en Guatemala; para finalmente analizar las Cooperativas de Trabajo como una nueva forma de organización laboral, determinando como se debe regular en Guatemala las Cooperativas de Trabajo de acuerdo a la legislación comparada; también se hace una descripción de las respuestas obtenidas en el trabajo de campo que nos presentan un panorama de lo que actualmente sucede a nivel laboral en nuestro país.



CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo de trabajo

Dentro del desarrollo del presente capítulo, se realiza un análisis sobre el derecho colectivo de trabajo, sus antecedentes históricos, aspectos generales, los elementos que componen su significado, características, los principios que los inspiran, la interpretación de esta rama del derecho, con el objetivo de establecer una base teórica que conforma los elementos del tema planteado.

1.1. Antecedentes del derecho colectivo de trabajo

El trabajo se considera como una actividad del ser humano que conlleva un esfuerzo tanto físico como mental que permite a través de la realización de este, lograr el desarrollo por medio de la transformación o creación de bienes o servicios y que, por su realización se percibe una remuneración que puede ser denominada: Salario, sueldo, estipendio, emolumento, honorario, etc.

El trabajo tiene características esenciales para ser considerado como tal, de esta manera, se establece que ha existido desde los tiempos del surgimiento de la misma humanidad. El trabajo en términos sociológicos es el esfuerzo necesario para suministrar bienes o servicios mediante el trabajo físico, mental o emocional para beneficio propio o de otros, es decir del trabajador y del patrono que a la larga son quienes se benefician de dicha labor.

“El trabajo se concibió por mucho tiempo individualmente, sin embargo, con el avance que ha tenido esta rama del derecho, en la actualidad se ha concebido también colectivamente y es así como empieza la organización de miles y miles de trabajadores, porque consideran que a través de ésta pueden lograr mejores condiciones en cualquier actividad laboral. Esto se concretiza básicamente en señalar que, en la esclavitud la sujeción de los esclavos al dueño era tal que estos (los esclavos), no tenían ningún derecho ni una posición de preferencia en las faenas que desempeñaban”¹.

A partir de la época medieval en la que la sociedad más o menos se encontraba organizada, se consideraba a los señores feudales como los patronos, y a los siervos de la Gleba (el campo) como los trabajadores actuales, es decir, existían medievalmente las clases agrícolas. A la par de esta situación agrícola se crearon algunas agrupaciones o corporaciones a las que pertenecían trabajadores de artesanía y esa corporación tenía alguna subordinación del trabajo, por ejemplo: Los aprendices ingresaban en el gremio con el fin de obtener alguna enseñanza y aspiraban a escalar los peldaños necesarios para llegar a constituirse algún día en un maestro.

Sin embargo, el punto de referencia más preciso del nacimiento del derecho de trabajo se encuentra en la Revolución Francesa en la que se creó una legislación que defendía primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción que tuvo como consecuencia la industrialización acelerada, de allí la gran importancia de conocer lo que para la humanidad significó la Revolución Francesa que tantos cambios generó.

¹ Marroquín, Dionicio. **Derecho colectivo de trabajo**. Pág. 321.



Lo anterior provocó la explotación del hombre por el hombre en su máxima expresión toda vez que el trabajador de las industrias fue considerado un miserable, y era explotado con jornadas excesivas de trabajo, salarios paupérrimos, medidas de seguridad e higiene inexistentes y toda clase de desventajas. Para este sector la persona humana perdió su valor como tal y se le consideraba un ser sin derechos. En la esclavitud, por ejemplo, la sujeción de los esclavos era de gran magnitud, que los esclavos no tenían ningún derecho ni una posición de preferencia en las faenas que desempeñaban.

Fue en la colonia, cuando los conquistadores sometieron a los indígenas a una esclavitud de tipo romano-griega que tuvo como consecuencia, que algunos frailes dispusieran dirigirse a la corona española directamente para que esta interviniera y fue así como se emitieron algunas leyes, entre las que se encuentran las Leyes de Indios y las Reales Cédulas, en las que existían ordenamientos mínimos para proteger al indígena. En Guatemala, esta situación continuó aun así en la época de la independencia y fue hasta con la Revolución Liberal que se creó por parte de los legisladores, algunas normas de protección laboral, pero que estaban constituidas no independientemente sino en el Código Civil, situación que continuó así hasta el siglo pasado.

Las normas de derecho de trabajo creadas nunca fueron altamente protectoras del trabajador; fue con la revolución de octubre de 1944 que nació el derecho de trabajo propiamente dicho; más homogéneo, más preciso con sus normas protectoras delineadas en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945 y la elaboración del primer Código de Trabajo el 1° de mayo de 1947, correspondiéndole al Congreso de la República de Guatemala la emisión del Decreto 330, el cual está inspirado



en otros códigos de países latinoamericanos, teniendo al Código de Trabajo de Costa Rica como su modelo más cercano de referencia.

La importancia del derecho laboral radica en la finalidad de sus principios, los cuales se encuentran orientados a la protección de la parte más débil en una relación laboral, siendo entonces tutelar del trabajador, concediéndole a éste, garantías mínimas a través de la negociación colectiva y la conciliación; en este contexto cabe resaltar que en Guatemala las organizaciones sindicales se constituyen en instituciones importantes del derecho colectivo del trabajo que tienen como fin primordial el mejoramiento de condiciones laborales y salariales de los trabajadores.

1.2. Aspectos generales del derecho colectivo de trabajo

Por mucho tiempo el trabajo se concibió de manera individual, sin embargo, con el avance que ha tenido esta rama del derecho, poco a poco se ha ido concibiendo también de manera colectiva y es así como empieza la organización de miles y miles de trabajadores, porque consideraban que a través de ésta podrían lograr mejores condiciones en cualquier actividad laboral, especialmente por el surgimiento de las máquinas, que en ese entonces, con la mentalidad de la época, se pretendía hacer creer que sustituirían al hombre todo esto tuvo repercusiones negativas en los trabajadores porque muchos de ellos fueron desplazados aunque al final, el hombre no fue sustituido por la máquina.

Esta situación aún prevalece en nuestra era, en donde existen computadoras y equipo con tecnología ultra avanzada que en algunos momentos hace pensar que, en efecto, el hombre pueda ser sustituido. Cuando vemos en las grandes industrias como la tecnología



ha desarrollado maquinas-robot que tecnifican la producción. Se piensa que pueden llegar a sustituir al hombre, sin embargo, esto no es así, claro está que esto ocasiona problemas a los trabajadores, pues los empresarios disminuyen la cantidad de personas que trabajan en una industria, incrementa el desempleo y todas estas condiciones, impulsan el crecimiento de las organizaciones sindicales para poder conservar su trabajo.

Es menester hacer énfasis que no debe confundirse el derecho de asociación citado con el derecho de reunión establecido en el Artículo 33 de la Constitución Política de la República de Guatemala el cual establece: “Derecho de reunión y manifestación: Se reconoce el derecho de reunión pacífica y sin armas. Los derechos de reunión y de manifestación pública no pueden ser restringidos, disminuidos o coartados; y la ley los regulará con el único objeto de garantizar el orden público. Las manifestaciones religiosas en el exterior de los templos son permitidas y se rigen por la ley. Para el ejercicio de estos derechos bastará la previa notificación de los organizadores ante la autoridad competente.”

El derecho colectivo de trabajo no es más que el: “Conjunto de normas jurídicas, instituciones, leyes nacionales e internacionales que regulan todo lo relativo a las relaciones que se suscitan colectivamente entre patronos y trabajadores”².

Por ello, se reconoce como una definición acertada del derecho del trabajo o derecho laboral, la definición que más ajustada se encuentra para conocimiento general y es la siguiente: “Es aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y, de unos y otros con el Estado, en lo

² Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 233.



referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a los profesionales y a la forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”³.

Se puede indicar que el derecho colectivo laboral, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y como consecuencia comprende:

- a) Derecho al trabajo individualmente considerado como un conjunto de garantías contra el paro y determinación de las causas de despido.
- b) Derecho colectivo en el trabajo: que se refiere a la reglamentación de las condiciones de trabajo, leyes protectoras y jornadas.
- c) Derecho colectivo del trabajo: que se refiere a las formas de salario y contratos individuales y colectivos de trabajo.
- d) Derecho después del trabajo: previsión social, jubilaciones e indemnizaciones.
- e) Derecho colectivo del trabajo propiamente dicho: sindicatos, convenios y pactos colectivos, conflictos, conciliación y arbitraje.

1.3. Definiciones del derecho colectivo de trabajo

El derecho colectivo de trabajo, es considerado como: "...La parte del derecho de trabajo que regula la formación y funcionamiento de las asociaciones profesionales (sindicatos), tanto de trabajadores como de patronos, sus relaciones entre sí, su posición frente al estado y frente a la empresa y la solución de los conflictos.”⁴

³ **Ibíd.** Pág. 233.

⁴ Rivera Díaz, Mauricio. **Derecho colectivo de trabajo.** Pág. 101.



Otro punto de vista sobre el significado del derecho colectivo del trabajo es considerado que se encuentra: “Dentro de la disciplina general del derecho de trabajo, regula las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos, o a los grupos profesionales”.⁵ En ese sentido, el derecho colectivo laboral, establece normas sobre asociaciones profesionales, convenios colectivos, conciliación y arbitraje, huelga y desocupación, cabe también incluir en él, las normas sobre previsión social, aun cuando la doctrina discrepa sobre la exactitud de tal absorción.

En relación al origen del derecho colectivo de trabajo, se considera que: “Nació por la necesidad de la justicia social y surgió cuando los obreros se reunieron en las primeras fábricas que surgieron a raíz de la revolución industrial; nació junto con las fábricas, cuando se inventó la máquina de vapor”.⁶ Al derecho colectivo de trabajo se le llama la envoltura del derecho individual de trabajo porque sirve para asegurar el derecho individual de trabajo. El derecho colectivo es instrumental para llegar al derecho individual.

También, podemos definir al derecho colectivo de trabajo como aquel que, teniendo por sujetos o núcleos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objeto en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses.

⁵ Cabanellas, **Op. Cit.** Pág. 232.

⁶ Rivera, **Op. Cit.** Pág. 102.



De acuerdo con las definiciones anteriores, es evidente que el fin del derecho colectivo de trabajo, es la protección de la persona, del trabajador y sus derechos, asegurar los derechos individuales de los trabajadores, mantener la libertad, plantear y discutir sus derechos frente al estado a través de los grupos sindicales. Así también, lograr la libertad de organizar sindicatos y la formación de un derecho individual protegido por este mismo derecho colectivo, es más, decimos que el derecho colectivo de trabajo es el aseguramiento de la persona por medio de la organización que conlleva luchar en beneficio de muchos y no solo de uno en particular.

1.4. Características del derecho colectivo de trabajo

Para conocer acerca de las características del derecho del trabajo es necesario iniciar de lo más simple para llegar a lo más profundo, y para ello hay que establecer algunas consideraciones previas que permitan analizar detenidamente las características del derecho colectivo de trabajo, siendo estas las siguientes:

- a) Es un derecho que atañe a grupos sociales, es decir, un conjunto de garantías para la defensa de los trabajadores;
- b) Constituye un correctivo a la situación de inferioridad del trabajador;
- c) Acepta la licitud del empleo de medios de acción directa;
- d) Procurará la solución pacífica de los conflictos entre el capital y el trabajo;
- e) Es una garantía de libertad porque el hombre en forma individual puede obtener su libertad ya que carece de poder económico y carece de fuerza frente al estado, esa es una característica elemental en este aspecto del derecho colectivo de trabajo.



- f) Reconoce la existencia de una nueva fuente de derecho y permite la suscripción de instrumentos de formación colectiva.

Luego de establecer estas consideraciones previas, se puede profundizar acerca de las características propias las cuales son las que se listan seguidamente:

1.4.1. Naturaleza jurídica

El derecho colectivo de trabajo, faculta a los trabajadores y a los patronos para organizarse e intervenir como grupo en la solución de los problemas económicos derivados de los contratos de trabajo; es un derecho frente al patrono y esto se da por la facultad de los trabajadores para organizarse e intervenir como grupos en la solución de los problemas económico sociales derivados de la legislación laboral.

También, es un derecho frente al estado porque al surgir un conflicto, lo que busca es la intervención de las autoridades administrativas es decir la del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y las jurisdiccionales que son los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, lo cual procura restaurar la armonía, el justo equilibrio de la relación laboral entre patronos y trabajadores, en concordancia con la norma constitucional del Estado que es el responsable de velar por la protección jurídica preferente.

Por lo que, en razón de ello, la naturaleza jurídica de la ley de trabajo es doble: Es un derecho frente al Estado y frente al empresario y por ende, el derecho del trabajo es un derecho público.

1.4.2. Fines del derecho colectivo de trabajo

Su finalidad suprema es el trabajador considerando que, al desarrollarse en su trabajo, brinda un servicio útil a la comunidad; su fin es el mejoramiento presente y futuro de los hombres que trabajan, y para lograr ese propósito, dichos fines, influyen en la sociedad y el Estado en forma inmediata y mediata.

1.4.3. Fuentes del derecho colectivo de trabajo

Las fuentes del derecho son los orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser, estas pueden ser tradicionales, específicas, y dentro de ellas hay una gama de fuentes derivadas de estos dos grupos, tales ramas constituyen un apartado para poder conocer y comprender mejor que son las fuentes del derecho colectivo de trabajo y su función, dentro de la normativa que rigen dichas relaciones. Pero no es solamente decir que existen fuentes como tal, estas que nutren al derecho colectivo de trabajo han dejado su huella en la sociedad, veamos cuales son:

A. Fuentes tradicionales:

- a) Reales: También llamadas substanciales, son los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales, entre otros.
- b) Formales: Son el conjunto de principios morales, doctrinas, entre otros, que determinan la voluntad del legislador
- c) Generales: Son aquellas que se aplican a todas las relaciones obrero-patronales y que contienen normas de carácter general.



d) Especiales: Son las que contienen reglas que solo tienen validez para una o varias empresas, es decir que no se pueden aplicar a otras empresas.

B. Fuentes específicas:

a) La Ley: Contiene un mínimo de los derechos del trabajador, es decir, que la ley no priva sobre las demás fuentes del derecho que nos ocupa. Las garantías de trabajo constituyen un mínimo; esta proposición demuestra cuál es la posición de la ley en el derecho de trabajo y cuál es su jerarquía. La ley constituye un mínimo, es el punto de partida que no puede disminuirse, pero no representa todo el derecho que necesariamente ha de regir las relaciones obrero-patronales.

b) Existe un principio doctrinario que establece: En presencia de varias normas que provengan de varias fuentes, debe aplicarse la que las favorezca al trabajador, esto debido a que el derecho de trabajo es un derecho tutelar

c) Principios generales del derecho de trabajo: Conforme al artículo 15 del Decreto Número 1441, Código de Trabajo, los principios generales del derecho de trabajo están considerados como fuente formal de esta rama del derecho, ya que en el precepto legal citado se señala que para aquellos casos no previstos por el código y demás leyes de trabajo, deben aplicarse en primer término, los principios generales del derecho del trabajo.



A estos principios se les considera para la solución de los conflictos obrero-patronales y, además, constituyen la justificación legal en relación con la autonomía del derecho del trabajo que es muy importante para que pueda establecerse un marco de legalidad.

- a) La costumbre y el uso: No es posible distinguir entre la costumbre y el uso; pero según los Artículos 12 y 14 del Código de Trabajo es importante establecer que el uso y la costumbre solo pueden aplicarse cuando “beneficien al trabajador ya que, si restringen los derechos que la ley les concede o los que hayan obtenido por medio de pactos colectivos de condiciones de trabajo, carecerán de importancia por el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores”.

- b) La equidad: Se encuentra regulada en el artículo 15 del Código de Trabajo, en el segundo lugar de la jerarquización de las fuentes formales del derecho. La equidad sirve para corregir la justicia, pero corregir no significa modificar el criterio sino adaptarlo. Lo justo y lo equitativo no son términos opuestos, pues lo equitativo es la aplicación en vista de las circunstancias especiales. La equidad es un procedimiento y un resultado, significa que la equidad es un procedimiento en la interpretación del derecho.

- c) Los principios y leyes del derecho común: Se señalan como fuente supletoria del derecho del trabajo, pero debe agregarse que únicamente tiene una función en aquellos casos en que no contraríe lo dispuesto en la propia ley, además, no debe exigirse que la contradicción sea expresa, pues bastará que contradigan los

principios generales del derecho del trabajo, ya que en aquellos casos en que exista contradicción expresa o tácita.

1.4.4. Jerarquización de las fuentes del derecho colectivo de trabajo

En derecho, la jerarquía es el orden de importancia que deben guardar las normas, en su relación las unas con las otras. La escala jerárquica forma una pirámide, siendo las que están en la parte más elevada las que tienen mayor jerarquía o importancia cuando se trata de su aplicación, las fuentes principales y comunes a la mayoría de las ramas del derecho provienen de la misma ley, la jurisprudencia, la costumbre, la doctrina, entre otros.

La escala jerárquica de las fuentes del derecho colectivo de trabajo y no solo de dicho derecho sino de todo el ordenamiento jurídico a nivel nacional está bien definido, por tal razón no es difícil para los juristas hacer dicha jerarquización, en tal razón diremos que se presenta en la legislación laboral guatemalteca, posicionando a la ley constitucional por encima de las demás leyes, posicionándola en la cúspide de dicha escala, es decir por encima de las leyes ordinarias, reglamentarias, entre otras, por tanto, la escala se presenta de la siguiente manera:

- a) Constitución Política de la República;
- b) Leyes ordinarias: Código de trabajo y demás leyes de trabajo y previsión social, y
- c) Leyes especiales: Que son todas aquellas que regulan lo relacionado con empresas en particular, sindicatos, convenios colectivos, pactos colectivos, etc.



1.5. Los sujetos del derecho colectivo de trabajo

Dentro de este ámbito, podemos encontrar varios sujetos que juegan un rol importante dentro del derecho colectivo de trabajo, estos tienen características específicas, las cuales veremos a continuación.

1.5.1. Los trabajadores

El Artículo 3 del Código de Trabajo señala que trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo, en este artículo se resalta la naturaleza de la persona que presta sus servicios, es decir del trabajador.

Con base al fundamento legal citado, se le da la calidad de trabajador a las personas individuales, por lo que no puede dársele dicha calidad a una persona jurídica. El Código de Trabajo no hace distinción entre empleado y trabajador; cuando se habla de uno u otro, se hace referencia a toda aquella persona que presta sus servicios, pero hace la siguiente distinción por un tratamiento especial, es decir por ciertas características de confianza que dentro de la institución realiza un tipo de trabajador, estos son:

Empleados no sujetos a la jornada de trabajo, conforme lo establece el Artículo 124 del Código de Trabajo; trabajadores a quienes no les es lícito pertenecer a un sindicato, también regulado en el Artículo 212 del Código de Trabajo; y empleados de confianza, de conformidad con lo establecido en el Artículo 351 del cuerpo legal citado.



1.5.2. El patrono y la empresa o los patronos y las empresas

De conformidad con el Artículo 2 del Código de Trabajo, patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Bajo esta premisa, el patrono puede ser individual o empresarial.

Debe entenderse que el patrono individual es el propietario o dueño de un establecimiento que no tiene personalidad jurídica; para tener el carácter de patrono se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas, que se efectúa mediante un contrato de trabajo o una relación de trabajo, dicha relación se da desde el momento en el que la persona está bajo las órdenes de dicho patrono.

Por otro lado, la empresa es una unidad económica que tiene ánimo de lucro, crea y satisface necesidades económicas produciendo bienes y servicios o solamente servicios, el carácter lucrativo o no de la empresa es indiferente para el caso.

En el derecho colectivo de trabajo existen patronos, empresas y trabajadores, que con ocasión del trabajo suscitan circunstancias que tienen que ser abordadas desde la perspectiva de las normativas pertinentes para saber diferenciar claramente cada una de ellas y no cometer error al estudiar el campo de aplicación del derecho colectivo de trabajo, en virtud que muchas veces, se han realizado estudios que a la larga han sido analizados y se ha logrado constatar que por no haber considerado las diferencias expuestas se ha estudiado con error el campo de aplicación de nuestra materia legal.



1.5.3. La sustitución patronal en el derecho colectivo de trabajo

En el ámbito individual como colectivo de trabajo, existe la sustitución patronal, esta institución se encuentra regulada en el Artículo 23 del Código de Trabajo, el cual establece que el patrono sustituto, en virtud de la enajenación, adquiere todos los derechos pero al mismo tiempo adquiere todas las obligaciones del patrono original; si se fijara una cláusula en contrario, esta sería *nula ipso jure* ya que no pueden derogarse las leyes de orden público ni restringirse los derechos de los que no intervienen en la operación de traspaso.

Esta institución persigue dos principios fundamentales: a) la continuidad de la relación de trabajo; y b) constituirse en una medida de protección del salario de los trabajadores. Ante esta sustitución, la ley ha pensado que el nuevo patrono debe responder ante los trabajadores, sin embargo, no ha querido desligar en forma total al patrono sustituido, en primer lugar, porque la solvencia del patrono sustituto puede no ser firme y, en segundo lugar, porque el cambio de dirección en una empresa es siempre un peligro para el desarrollo de los trabajadores dentro de la empresa, por es muy importante tener claro que es la sustitución patronal para no cometer errores en su aplicación.

1.5.4. Los auxiliares del patrono o patronos en el derecho colectivo de trabajo

Son aquellos trabajadores que tienen una relación laboral con el patrono, cabe mencionar que tienen a su cargo atribuciones específicas, y no necesariamente en situación de



subordinación. Estos auxiliares del patrono se encuentran debidamente identificados en el Código de Trabajo y son: El representante; el intermediario y el empleado de confianza.

1.5.5. La representación patronal en el derecho colectivo de trabajo

De conformidad con el Código de Trabajo, los representantes del patrono son personas individuales que ejercen a nombre de este, funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas aquellas que estén legítimamente autorizadas por el patrono. Los representantes del patrono y su concepto tienen mucha importancia en el derecho de trabajo, tanto para precisar el origen de la relación de trabajo, como de las obligaciones de patronos y trabajadores.

Es frecuente que un trabajador sea contratado por personas que no tienen la calidad de mandatario del patrono, como es el caso de gerentes, administradores, entre otros, quienes tienen que contratar el personal necesario; en este caso, el patrono tendrá todas las obligaciones derivadas de esa contratación como si él mismo hubiere intervenido o estado presente en dicha contratación.

1.5.6. Los trabajadores de confianza en el derecho colectivo laboral

Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa, es importante hacer mención que



aun cuando son trabajadores, estos poseen ciertas características que nos permiten diferenciarlos del resto de trabajadores.

1.5.7. El intermediario en el derecho colectivo de trabajo

Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución Política de la República de Guatemala, del Código de Trabajo, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios.

1.6. Principios que inspiran el derecho colectivo de trabajo

Se han establecido por diversos autores, una serie de clasificaciones respecto a los principios fundamentales que inspiran a la organización sindical, entendiendo a estos principios como “los dictados de la razón, admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones y en los cuales se haya contenido su capital pensamiento”.⁷ Como puede establecerse en el enunciado anterior, se refiere a lo que la conciencia del legislador tomó en consideración y actuó para normar dichos principios con objeto que éstos protejan al trabajador.

⁷ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**, Pág. 53.

El profesor Uruguayo Américo Plá Rodríguez, define a 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”.⁸ Se considera, por ejemplo, que los principios básicos de los sindicatos son:

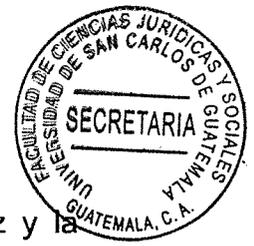
- a) El respeto a la voluntad de la mayoría,
- b) El voto secreto y personal
- c) La jerarquía entre los directivos, debiendo darse la auténtica democracia para que los destinos del sindicato sean de beneficio para sus afiliados.

Dentro de los principios que rige el Derecho de Trabajo, y que se fundamentan precisamente en los considerandos del Código de Trabajo, se encuentran:

a) El derecho de trabajo constituye uno de los derechos mínimos de la clase trabajadora organizada

Establece por ello, una serie de principios mínimos que deben regularse a favor de la clase trabajadora, interpretada integralmente dentro de un conjunto. Esta clase se encuentra frente a la otra, es decir, frente al patrono, en una situación de desventaja, una desventaja material. Este principio tiene relación con el principio tutelar, porque pretende equiparar esa desigualdad material, a través de las normas jurídicas dentro de un plano

⁸ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 9.



de igualdad, para que, a través de ello, se pueda fortalecer la justicia, la paz y la convivencia integrada a través de las organizaciones de trabajadores.

b) El derecho colectivo del trabajo es el derecho de la clase trabajadora

Este principio tiene estrecha relación con el Principio Tutelar, porque es obligación del Estado, a través de las leyes, regular un adecuado funcionamiento y cumplimiento de las mismas. Estas leyes tienen un carácter conciliador, y que pretenden en el espíritu de las mismas, ser tutelares de la parte más desprotegida en la relación del trabajo, es decir a favor del trabajador, atendiendo a su vez, los aspectos económicos, sociales y políticos imperantes, debido a que el derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo. Este es un principio de gran trascendencia porque estima que es un derecho de la persona, es decir, del trabajador como tal.

c) El derecho colectivo del trabajo es garantía de libertad de la clase trabajadora frente al estado

A partir de lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala respecto a que el trabajo constituye un derecho social, también equipara en ese nivel jerárquico al principio de libertad e igualdad, atribuyéndolo también como una garantía constitucional. Los derechos sociales, se encuentran comprendidos dentro de los derechos humanos, y éstos tienen una categoría superior; por ello, el Estado tiene una intervención directa en este tema, para resguardarlos y garantizarlos a la clase



trabajadora, que constituye un alto porcentaje del sector poblacional que labora en distintas actividades, y en un menor porcentaje lo constituyen los patronos.

La garantía de libertad se fortalece con el apareamiento legal de las instituciones como la huelga, el paro y las formas de resolver conflictos, como el arreglo directo, la vía directa, la conciliación, el arbitraje, y otros.

d) El derecho colectivo del trabajo es garantía de igualdad y de supremacía del trabajo frente al capital

Al considerar que el principio de igualdad, se encuentra regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala y rige para todos los ámbitos del derecho; especialmente en el caso del derecho de trabajo, también se orienta a equiparar, como se ha dicho, la desigualdad existente entre trabajadores y patronos, esa desigualdad material, que se regula a través del cuerpo normativo que contiene preceptos orientados a la tutela, para garantizar derechos en igualdad de condiciones en el ámbito laboral.

Esta tutela del Estado se ve reflejada en las normas contenidas en el Código de Trabajo y otros cuerpos normativos que regulan aspectos con ocasión del trabajo y que también se fortalecen con los instrumentos jurídicos de carácter laboral que son emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, y que, como tal, son protectores del propio trabajador. En vista que el trabajo lo constituye un alto porcentaje de la población, debe el Estado intervenir para garantizar el respeto de los derechos laborales de la población trabajadora ante los dueños de los medios de producción.



e) El derecho colectivo del trabajo es motor de la democracia social

El derecho colectivo del trabajo constituye el motor de la democracia social, esto por el hecho que las normas laborales son protectoras y que, al conocerlas, respetarlas y aplicarlas, tanto patronos como trabajadores, realizan un clima de armonía dentro de la actividad laboral, esa armonía trasciende también a sus familias y por ende al progreso del país, con la producción de bienes y servicios, que hacen consecuentemente que subsista la justicia y la libertad, dentro de un Estado de Derecho.

En un Estado de derecho, las leyes se organizan y fijan límites de derechos en que toda acción está sujeta a una norma jurídica previamente aprobada y de conocimiento público, de esa cuenta no puede ni debe confundirse un Estado de derecho con un Estado democrático, aunque ambas condiciones puedan darse de forma simultánea.

1.7. Interpretación del derecho colectivo de trabajo

Para De La Cueva “El Derecho colectivo del trabajo es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo”.⁹ Cabe mencionar que la interpretación de la norma tiene como objetivo desentrañar el significado de una expresión legal, a través de la interpretación se da sentido a la ley para su aplicación en un caso concreto.

⁹ De La Cueva, Mario. **Derecho Mexicano del Trabajo**. Pág. 234.



El derecho del trabajo, surge de la necesidad de regular todos los aspectos necesarios entre patrono y trabajador, con ocasión del trabajo a efecto de garantizar a través de la ley, la satisfacción de las necesidades del trabajador, cuyo carácter es esencialmente técnico, además que está compuesto de normas sencillas, esto no quiere decir que el derecho del trabajo carezca de elementos técnicos, sino que únicamente por tratarse de normas que dan satisfacción a necesidades vitales, no persiguen finalidades complejas.

El Derecho que es objeto de la interpretación, a su vez, puede provenir bien de una norma jurídica, de la costumbre o de los principios generales del derecho; en cualquiera de estos casos la labor interpretativa estará presente. El propósito u objetivo de la Interpretación (fin inmediato) es desentrañar el sentido y significado del Derecho, es decir que el objetivo de la Interpretación es el esclarecimiento del sentido propio de una proposición jurídica.

En el derecho de trabajo la interpretación y aplicación de la ley debe realizarse a través del principio indubio pro operario, es decir aplicando aquella ley que es más favorable para el trabajador y cumpla mejor con los ideales de justicia.

Hay diferentes métodos de interpretación, sin embargo, en el presente trabajo de investigación se hará referencia a los dos más importantes, a efecto de establecer una clara distinción entre uno y otro, con el objetivo de tener claridad en cuanto al estudio del derecho colectivo del trabajo, desde el punto de vista de estos métodos que son a consideración de quien escribe, los métodos más importantes y más claros para poder interpretar el derecho colectivo de trabajo para que nuestro panorama interpretativo y de análisis sea más claro.



1.7.1. Método de interpretación clásico o exegético.

Este método hace énfasis en la letra de la ley, pues debe aplicarse estrictamente sobre el contenido del texto, teniendo como base el espíritu que le dio origen, este método se originó con la Escuela Clásica Contractualista y es propio del derecho civil. Bajo este método, el que hace la función de intérprete tiene que buscar el origen de la ley, el espíritu del legislador en el momento mismo de su elaboración. Se le critica de ser muy rígido y estático, al considerar que no permite que el juez pueda adaptar la ley a circunstancias especiales, siempre será una aplicación general, por ello es que se dice que es un método de interpretación clásico.

1.7.2. Método de la escuela histórica.

Por su origen se ha aplicado mejor al derecho laboral. Este método no es estático, sino dinámico, y aun cuando toma como base la forma escrita, no está ligado estrictamente a su contenido, sino que permite al intérprete auxiliarse de otros elementos que le ayudan a desentrañar el sentido de la norma en forma mucho más amplia que la simple exégesis del texto. Aplicando este método, el intérprete toma en cuenta los principios que inspiraron la ley, como decir; lo que motivó al legislador a promulgar la ley (el espíritu de la ley), lo que la norma pretendía tutelar, marco histórico-social en que se dio la norma, y, lo cambiante de la historia y de la conducta humana. El Artículo 17 del Código de Trabajo establece que para efectos de interpretar las disposiciones contenidas en el mismo sus reglamentos y demás leyes de trabajo, debe tomarse en cuenta principalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.



CAPÍTULO II

2. Marco jurídico de las instituciones propias del derecho colectivo del trabajo

El derecho colectivo del trabajo estudia las relaciones laborales desde la óptica del ejercicio del derecho a la libertad sindical. Así, se fundamenta en un objeto de estudio pragmático de la unión de trabajadores y el conflicto que lleva. Como es sabido, el origen del derecho laboral comienza con el esfuerzo de los trabajadores de unirse para enfrentar escenarios en contra de la dignidad del trabajo. Así, la legislación del trabajo fue reconociendo la realidad social y sindical. Es por ello que en este capítulo se presenta un breve análisis sobre las instituciones que conforman el derecho colectivo de trabajo para poder comprender mejor su incidencia.

2.1. Consideraciones previas

El derecho del trabajo no se agota con la consideración única de la relación individual del trabajo, puesto que también comprende la regulación de las organizaciones, de trabajadores o empleadores, que tengan por finalidad defender los intereses profesionales que ellas representan, sus conflictos, sean internos y externos, la forma de solución, e incluso la intervención que cabe al Estado en ellos.

En virtud de lo anterior, el marco jurídico de las instituciones que componen el derecho colectivo de trabajo es indispensable y necesario para la conformación de un estado de



legitimidad de las mismas, donde patronos y trabajadores respeten dichas instituciones y de no hacerlo, afronten las consecuencias jurídico-legales que en los mismos cuerpos normativos se encuentren regulados para garantizar su observancia y cumplimiento.

En ese sentido, las principales instituciones del derecho colectivo de trabajo, que cuentan con un marco normativo propio, son las siguientes:

- a) Libertad de coalición;
- b) Asociación profesional;
- c) Contratos colectivos de condiciones de trabajo;
- d) Pacto colectivo de condiciones de trabajo;
- e) Conflictos colectivos de trabajo (de carácter económico-social o jurídico).

2.2. La ley como fuente del derecho colectivo de trabajo

Como ya se indicó anteriormente, el derecho colectivo de trabajo tiene como una de las fuentes principales a la ley, este tema es el que a continuación se desarrolla.

2.2.1. Constitución Política de la República de Guatemala

En el Título II de la Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentra regulado todo lo relacionado con los derechos humanos de los habitantes de la república de Guatemala, el cual se encuentra dividido en capítulos, el Capítulo I regula los derechos individuales de los ciudadanos, en el Capítulo II se establece lo relacionado a



los derechos sociales; en el Capítulo III los derechos y deberes cívicos y políticos y finalmente el Capítulo IV lo concerniente a la limitación a los derechos constitucionales. Dentro del Capítulo II del Título II de la Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentran regulados en la sección octava las garantías mínimas que derivan de la relación laboral, encontrándose contenido en dicha sección todos los derechos fundamentales que regulan las relaciones patrono-trabajadores.

El Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece que: "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual y colectiva y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.". Como puede observarse, la legislación guatemalteca reconoce la calidad de derecho fundamental a la negociación colectiva, entendiéndose como derecho fundamental, "La serie de facultades reconocidas al individuo que le permite realizar con independencia y eficacia su destino personal, en el marco de una sociedad organizada".

Un aspecto importante que hay que considerar dentro de la legislación es que tanto la Constitución Política de la República de Guatemala como las leyes ordinarias del país, no dan reglas fijas para el desenvolvimiento de una negociación colectiva, debiendo destacar que hay que cumplir con tres principios básicos los cuales serán:

- a) El principio de seguridad que garantiza a los negociadores para que puedan, con plena libertad, exponer sus ideas;

- b) Disciplina, o sea mutuo respeto que deben observar las partes que intervienen una negociación durante los debates que realicen a efecto de ponerse de acuerdo;
- c) La lealtad, que es el resultado de la franqueza y de la buena fe que cada una de las partes debe tener por la contra parte.

Queda determinado que, dentro de nuestro ordenamiento jurídico, la negociación colectiva tiene el carácter de norma constitucional tanto por estar reconocida taxativamente por un artículo constitucional y que, además dicho derecho es incorporado a nuestro ordenamiento jurídico mediante la suscripción de convenios internacionales los cuales tienden a adoptar diversas proposiciones que fomenten las negociaciones colectivas libres y voluntarias entre las partes. Todo trabajador y patrono tiene derecho inherente a practicar negociaciones colectivas las cuales serán ley entre las partes y modificarán las condiciones en que el trabajo debe prestarse, siempre y cuando dichas modificaciones no disminuyan las otorgadas por la ley.

2.3.El Código de Trabajo

Dentro del Código de Trabajo guatemalteco no se reconoce expresamente el derecho a la negociación colectiva de una manera clara e inequívoca, pero aun así menciona el derecho que los sindicatos de trabajadores o de patronos, tienen para mejorar condiciones en que el trabajo debe prestarse a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo, contemplando así la facultad que tienen las partes de poder cambiar dichas reglas a través de negociaciones en la cuales las partes suscriban pactos colectivos de



condiciones de trabajo a los que se les da fuerza de ley entre las partes, es decir es la ley profesional que aplica para la empresa y sus trabajadores, sean estos afiliados o no a la organización sindical que suscribió dicho pacto colectivo.

El Artículo 51 del Código de Trabajo, es el primer artículo en el cual se aborda el tema de la negociación en el referido cuerpo legal, determinando que el pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que estos se pongan de acuerdo entre si y en caso que no lo hagan, se prevé la opción para poder exigir que se negocie un pacto colectivo para determinar las condiciones relativas a cada profesión, continuando dicho artículo con la determinación que tienen las partes de negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo por la vía directa, a efecto de poder solucionar conflictos antes que los mismos lleguen a ser resueltos por la vía judicial correspondiente y con ello se afecte a los trabajadores.

El Artículo 53 último párrafo del mismo cuerpo legal, determina que el hecho de denunciar un pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene por único objeto dejar libres a las partes para que puedan negociar un nuevo pacto colectivo, lo cual establece la facultad que tienen tanto la parte patronal como trabajadora de volver a negociar entre ellos las condiciones en que debe de prestarse el trabajo, aunque ya se hayan puesto de acuerdo en un pacto, lo más seguro es que por el paso del tiempo y las necesidades cambiantes tanto de la empresa como de los trabajadores vuelvan a tener que negociar las condiciones en que el trabajo deba prestarse.



El Artículo 254 del Código de Trabajo, también menciona de una manera indirecta el derecho a negociaciones colectivas dado que al determinar que una huelga puede terminar por arreglo directo entre las partes, se está hablando que previo a ese acuerdo las partes practicaron una negociación por medio de la cual solucionaron la situación de huelga suscitada en el lugar de trabajo.

El Artículo 281 inciso e) establece que la Inspección General de Trabajo, debe intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tenga noticia, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial; cómo podemos observar en dicho artículo, en la Inspección General de Trabajo, también se practican negociaciones entre las partes aunque hay que hacer notar que la gran mayoría son negociaciones individuales que pretenden un arreglo directo entre un trabajador y un patrono a efecto de llevar a un acuerdo extrajudicial que evite problemas de mayores dimensiones entre las partes.

Dentro del desarrollo del juicio ordinario hay que hacer notar que en el Artículo 340 del mismo cuerpo legal, se norma la etapa obligatoria que las partes tienen de realizar negociaciones, por medio de la conciliación dirigida por el juez.

Posteriormente en el Artículo 375 del referido Código de Trabajo establece que los trabajadores pueden negociar un arreglo directo con sus patronos representados por consejos o comités *Ad hoc* o permanentes en cada lugar da trabajo y, si dicha negociación conduce a un arreglo directo se levantará acta de lo acordado enviando copia autenticada a la Inspección General de Trabajo.



2.4. Los convenios internacionales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo

Otro de los pilares para que el derecho colectivo de trabajo sea cada vez más fuerte y con mejores herramientas para la protección del trabajador lo constituyen los convenios internacionales en materia laboral que veremos a continuación.

2.4.1. El convenio No. 98 de la OIT, relativo a la "aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de negociaciones colectiva"

Este convenio fue adoptado en la trigésima segunda reunión de la Confederación Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra, el 01 de julio de 1949, convenio que fue aprobado por Guatemala mediante la emisión del Decreto Legislativo 843 del 07 de noviembre de 1951, y posteriormente ratificado por Guatemala el 28 de enero de 1952. Mediante la suscripción de dicho tratado, las partes contratantes se comprometieron entre otras cosas a favorecer, promover, fomentar, reconocer de esta manera a:

- a) favorecer la concertación paritaria entre trabajadores y empleadores;
- b) promover, cuando ello sea necesario y conveniente, el establecimiento de procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores u organizaciones de empleadores, de una parte, y organizaciones de trabajadores de otra, con objeto de regular las condiciones de empleo por medio de convenios colectivos;



- c) fomentar el establecimiento y la utilización de procedimientos adecuados de conciliación y arbitraje voluntarios para la solución de conflictos laborales; y
- d) reconocer el derecho de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto de intereses a emprender acciones colectivas, incluyendo el derecho de huelga, sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar los convenios colectivos en vigor.

Posteriormente al otorgamiento de dicho convenio, la Organización Internacional del Trabajo consideró que se deberían hacer mayores esfuerzos para realizar los objetivos contenidos en lo enunciado en el Artículo 4 del Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva 1949, por lo que decidió adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva.

Por tal razón, el 19 de junio de 1981, adoptó el Convenio sobre la negociación colectiva 198, en el cual se definió en su Artículo 2o. que, a los efectos del presente convenio, la expresión "Negociación colectiva" comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr estos fines a la vez.



El Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva 1949, también establece en su artículo 5to. lo siguiente: Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.

Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:

- a) La negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;
- b) La negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;
- c) Sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;
- d) La negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;
- e) Los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

Haciendo la salvedad dicho convenio, que el mismo no obstaculiza el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el



marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las partes en la negociación colectiva.

2.5. Los convenios colectivos de trabajo como fuente del derecho colectivo del trabajo

Como ya se ha tratado durante el desarrollo de este tema, los convenios colectivos de trabajo también forman parte de las fuentes que alimentan al derecho colectivo del trabajo, entre ellos podemos destacar los siguientes.

2.5.1. Pacto colectivo de condiciones de trabajo

Es el producto final del acuerdo negociado por un empleador y un grupo de trabajadores para regular las condiciones generales de trabajo por un tiempo determinado, el que se fija dentro de la misma convención; la mayoría de las grandes empresas o instituciones como lo puede ser el Estado, con sus ministerios, secretarías y otras más que forman parte del conglomerado estatal.

La mayoría de las grandes empresas cuentan con un pacto colectivo de condiciones de trabajo vigente, ya que es una de las primeras exigencias de los grupos de trabajadores; exigencia que se encuentra ampliamente respaldada por la ley, ya que impone al empleador la obligación de negociar un pacto colectivo con sus trabajadores sindicalizados, de conformidad con lo establecido en el Artículo 51 del Código de Trabajo, el cual regula que: "Todo patrono que emplee en su empresa o en determinado centro de



producción, si la empresa por la naturaleza de sus actividades tiene que distribuir la ejecución de los trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, un pacto colectivo”. Asimismo, atender las solicitudes de grupos coaligados, con base a lo preceptuado por el Artículo 374 del Código de Trabajo, el cual regula establece que: “Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible.”.

En virtud del marco legal citado, es dable concluir que la importancia del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo no radica solamente en lo obligatorio, sino que también en que puede ser un instrumento de mucha utilidad para el mejor desarrollo de las actividades en el centro de trabajo, que permita el progreso y protección de los intereses económicos y sociales de los trabajadores, que coadyuva a mejorar la armonía laboral, siendo de mucho beneficio y utilidad para el empleador.

De hecho, el futuro del derecho laboral se vislumbra cada vez más negociado y específico, en contraposición a un derecho general e impuesto por el órgano legislativo. En vez de normas globales, que se fijen normas en el mismo lugar de trabajo y aplicables



en forma concreta a las realidades del centro de trabajo, realidades que los mismos actores conocen bien y que los legisladores en su mayoría desconocen. El Pacto Colectivo tiene una vigencia de uno a tres años que, como antes se indica, se fija como parte global de la negociación. Al empleador conviene un plazo de tres años y a los trabajadores un plazo más corto.

El Pacto Colectivo tiene categoría de ley profesional, esto es, que puede decirse que es tan ley como la emanada del Organismo Legislativo, solo que aplicable dentro del entorno laboral particular; también existen, el pacto colectivo de industria, de actividad económica o de región determinada, que se caracteriza por ser de mayor amplitud y cobertura. No comprende únicamente un lugar de trabajo sino a toda una serie de empresas que se dediquen a una misma actividad, o que se encuentren en un mismo ámbito territorial.

Los interlocutores de este pacto, por lo mismo, serán los representantes de un amplio sector productivo que aglutinará a varias empresas y a varios sindicatos; por un lado, cámaras gremiales y por el otro, federaciones o confederaciones sindicales. En Guatemala ha habido pocos intentos de negociar estos pactos, debido a varios factores: Poca organización laboral, presiones externas, etc.

2.5.2. Convenio colectivo de condiciones de trabajo

Esta institución viene a ser una modalidad del Pacto Colectivo, cuando el negociador de la parte laboral no es un sindicato sino un grupo coaligado de trabajadores constituido en un comité ad-hoc. El articulado de los Pactos Colectivos (Artículos 49 al 53 del Código de Trabajo) hace referencia con exclusividad a los sindicatos, excluyendo por tal a los grupos laborales no organizados en dicha forma.



Sin embargo, la realidad impone que también estos grupos, en tanto no sean sindicatos, negocien colectivamente y al producto de esa negociación se le denomina Convenio Colectivo. Se aprovecha, la extensión, como fundamento legal, lo establecido en los Artículos 374, 377 y 386 del Código de Trabajo, dichos artículos se refieren a cuestiones concretas, quejas específicas, arreglos particulares; pero como la ley no lo limita, las diferencias pueden originarse por un solo asunto o por veinte asuntos variados.

Es de suponer que, en la medida que se desarrolle la creación de sindicatos, los Convenios Colectivos irán cediendo su puesto a los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.

2.5.3. Contrato colectivo de trabajo

El contrato colectivo de trabajo fue motivo de preocupación y adversamiento por parte de los defensores del derecho civil formal e individualista. En el siglo XIX no existieron estudiosos o tratadistas del derecho del trabajo, razón por la que los estudiosos del derecho civil se encontraron frente a una nueva figura jurídica, la cual se prestaba a discusiones acerca de su licitud, naturaleza y efectos. Una primera situación que les desconcertaba de esta novel institución fue que desde el punto de vista del derecho individual, un contrato, era un acuerdo de voluntades entre las partes, a quienes exclusivamente ligaba; este tipo de nueva contratación la realizaba una asociación obrera para normar las relaciones individuales de sus socios con el patrono.

Por otra parte, este nuevo tipo de contratación planteaba otros problemas: a) su



obligatoriedad para los miembros de la asociación que lo pactaba; b) su eventual extensión a terceros; y, c) su inderogabilidad para unos y otros. El segundo de los problemas indicados no lo pudieron resolver desde la óptica del derecho civil ya que, según ellos, los terceros no podrían quedar ligados por el acto al que eran ajenos ya que, para ellos, el principio de que el acto únicamente liga a las partes era una regla inmovible del derecho privado. La inderogabilidad del contrato colectivo tampoco encontró una respuesta satisfactoria y hubo que conformarse con una posibilidad de daños y perjuicios, como lo menos dañino para el trabajador.

El contrato colectivo de trabajo es el que se celebra por uno o varios patronos o una asociación patronal y un grupo de asociaciones, con objeto de fijar las condiciones de prestación de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo. Nuestro Código de Trabajo faculta que los patronos contraten el servicio que va a prestar el trabajador, no únicamente en forma individual, sino que también colectivamente.



CAPÍTULO III

3. Las organizaciones sindicales

En este capítulo analizaremos las organizaciones sindicales, su origen, evolución y el papel que juegan en relación a los trabajadores y la defensa de sus intereses.

3.1. Antecedentes

Para conocer parte del origen de los sindicatos, es importante mencionar que “Los sindicatos surgieron como respuesta de los trabajadores a los efectos más perniciosos de la revolución industrial. Los primeros sindicatos se crearon en Europa occidental y en Estados Unidos a finales del siglo XVIII y principios del XIX, como reacción ante el desarrollo del capitalismo. A medida que se iba desarrollando el sistema industrial, numerosas personas abandonaban el campo para buscar los escasos puestos de trabajo de los grandes centros urbanos. Este exceso de oferta de mano de obra aumentó la dependencia de la clase trabajadora.

Para reducir esta dependencia, se crearon los primeros sindicatos sobre todo entre los artesanos, que veían amenazada su actividad laboral, y que ya contaban con cierta tradición de unidad en los gremios. Estos grupos tuvieron que enfrentarse a la oposición de gobiernos y patronos, que los consideraban asociaciones ilegales o conspiradores que pretendían restringir el desarrollo económico. Durante el siglo XIX se fueron eliminando estas barreras legales gracias a resoluciones judiciales y a la promulgación de leyes



favorables a la sindicalización, pero los primeros sindicatos no lograron superar las grandes depresiones económicas de la primera mitad del siglo XIX y desaparecieron.

Tanto en los países democráticos como en los no democráticos, los sindicatos se oponían al sistema capitalista del siglo XIX, defendiendo otros modelos alternativos como el socialismo, el anarquismo y finalmente el comunismo tras la revolución rusa de 1917. A principios del siglo XIX los trabajadores de las minas, los puertos y los transportes constituían la base de los sindicatos de la época. En América Latina los sindicatos aparecieron a finales del siglo XIX, primero en Argentina y Uruguay y algo más tarde en Chile y otros países. La influencia de los trabajadores españoles e italianos emigrados a Sudamérica resultó decisiva en el proceso de formación del sindicalismo. En México, influyó además el ejemplo asociativo estadounidense y ya en 1870 se constituyó el Gran Círculo de Obreros, de inspiración marxista.”¹⁰

Como se dijo anteriormente, poco a poco, surgen asociaciones mutuales en materia de trabajo, esto porque la tendencia cuando surgieron era de carácter civil, debido a los gobiernos que imperaban en esos tiempos; no fue sino hasta en los años 40, cuando efectivamente surgen las organizaciones de trabajadores, y que esa fuerza se genera teniendo como origen la influencia internacional en el caso de los sindicatos a nivel internacional.

En la actualidad, los sindicatos con mayor fuerza son los que rigen para el magisterio, y

¹⁰ Luis del Cid. **la organización sindical de Guatemala**. Pág. 123.



federaciones de sindicatos que existen, pero que como ha sucedido a nivel internacional, han perdido fuerza por diversidad de circunstancias, y por los cambios también de carácter social y económico que ha sufrido la sociedad.

El sindicato, entendida como una forma de organización sindical, lo constituye una asociación profesional integrada por trabajadores o por patronos que se unen mediante un fin común, que beneficie de manera colectiva a dicho sector y que se encuentra regido por normas que regulan su funcionamiento y organización, conforme leyes nacionales e internacionales en materia de trabajo.

La organización sindical en Guatemala ha venido ha atravesado una serie de circunstancias lamentables respecto a sus dirigentes, puesto que, si se analiza la historia de Guatemala, esta ha sido gobernada fundamentalmente por gobiernos militares y estos por no ser de carácter democrático como tal, coartan la libertad de expresión y de asociación para los trabajadores de Guatemala, aun así, la lucha ha sido constante y no ha desmayado en beneficio de los trabajadores de Guatemala.

Además, en el análisis estrictamente formal, cuando se habla de la organización sindical, necesariamente se tiene que abordar el tema del derecho colectivo de trabajo, por ello se puede establecer que los sindicatos constituyen la organización fundamental para el apareamiento y perfeccionamiento del derecho colectivo de trabajo.

Todo esto nos permite realmente ir conociendo como fueron evolucionando a lo largo de la historia las instituciones de organización laboral.



3.2. Definición doctrinaria

El sindicato es la forma básica de la organización que agrupa a los trabajadores en defensa de sus derechos. El origen de la palabra sindicato, la encontramos en el vocablo síndico, que las lenguas romances tomaron a su vez, del latín syndicús, voz con que los romanos significaban al procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Grecia (sín-dicos) era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones.

Muchos y muy variados han sido los conceptos que se han elaborado sobre el sindicato. En tiempos modernos la palabra sindicato ha movido a diferentes acepciones. En los Estados Unidos de Norteamérica, por ejemplo, tiene una connotación mercantil (el sindicato de cerveceros, el sindicato del acero) y no significa más que una corporación capitalista, en tanto que las organizaciones obreras se denominan Uniones.

Los sindicatos se constituyen como una asociación de trabajadores, cuyo fin es mejorar las condiciones económicas y sociales de éstos, además representa no solamente intereses de uno o interés de otros, realmente son los intereses de sus afiliados, negociando con el empresario los incrementos salariales y las condiciones laborales durante la negociación colectiva.

Si no es posible llegar a un acuerdo, el sindicato podrá convocar una huelga o llevar a cabo cualquier otro tipo de acción sindical para presionar al empresario. En algunos



países un sindicato es el brazo económico de un movimiento social más amplio, que puede incluir un partido político y una cooperativa (Suecia, por ejemplo, a lo largo de muchos años).

3.3. Definición legal

El Artículo 206 del Código de Trabajo indica que “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión, u oficio independiente (trabajadores independientes) constituida para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. Son sindicatos campesinos, los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero. Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior. Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos”.

Conforme nuestra legislación los sindicatos pueden ser formados por trabajadores o patronos, aunque ninguno de estos últimos utilice la denominación y estructura de organización, prefiriendo la denominación de Asociaciones o Cámaras, por ejemplo, Cámara de Turismo, Cámara de Comercio, etc. Las actividades que realizan los sindicatos son muy variadas, van desde las que la misma ley les impone, hasta las educativas, de capacitación, de fortalecimiento de la democracia, contribución a la justicia, etc. por ejemplo las publicaciones que la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala, UNSITRAGUA, publica eventualmente para informar a la población. El



Artículo 214 del Código de Trabajo, el cual veremos a continuación nos da cierto parámetro y al respecto indica: “son actividades de los sindicatos:

- a) celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general, salvo lo expresado en el artículo 374 de este Código.
- b) participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley.
- c) velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal.
- d) crear, administrar o subvencionar instituciones establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que, sin ánimo de lucro, contribuyan a mejorar la vida de los trabajadores y sean de utilidad para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de consumo y aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo.

3.4. Integración de los sindicatos

Para la conformación de un sindicato, conforme el artículo 216 del Código de Trabajo, se necesita de la concurrencia de veinte o más trabajadores y para formar un sindicato de patronos se necesita in mínimo de cinco patronos, pudiendo iniciar sus actividades



antes poder obtener el reconocimiento que hace el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

3.5. Principios que inspiran la organización sindical

Se considera que los principios básicos de los sindicatos son:

- a) el respeto a la voluntad de la mayoría
- b) el voto secreto y personal
- c) la jerarquía entre los directivos,

Debiendo darse la auténtica democracia para que los destinos del sindicato sean de beneficio para sus afiliados y haya plena disciplina.

3.6. Clasificación de los sindicatos

El Código de Trabajo, define una clasificación respecto a la organización sindical, en el Artículo 215, sin embargo, para efectos de estudio, se pueden determinar los siguientes:

- a) Urbanos: Son los que están conformados por trabajadores de la industria en zonas urbanas, son los que se constituyen en las ciudades o metrópolis y que por consiguiente agrupan a trabajadores o patronos cuya actividad laboral se desarrolla en esas áreas



geográficas;

- b) Campesinos: Son aquellos donde 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, son entonces los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas y ganaderas o personas de profesión u oficio independiente cuya actividad principal se desarrolla en el campo agrícola o ganadero;
- c) Gremiales: Se constituyen por trabajadores de una misma profesión u oficio y se trata de patronos, de una misma actividad económica, es decir, son gremiales si se organizan en torno a una especialización del trabajo;
- d) De Empresa: Cuando se constituyen en el seno de un centro de trabajo determinado, están constituidos por trabajadores de distintas profesiones y oficios que prestan sus servicios en una misma empresa o en dos o más empresas iguales, son los más comunes en Guatemala;
- e) Industriales: Son los que se constituyen por trabajadores de varias profesiones y oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o



empresarios de esa actividad;

f) Independientes: Cuando está integrado por la profesión o vocación, como el caso del Sindicato de Artistas y Similares;

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

- a) Blancos: Es una organización creada o protegida por el patrono que coadyuvan a las instituciones del Estado capitalista, dependiendo del sistema;
- b) Amarillos: Es una organización creada, dirigida por los patronos en forma encubierta que no tienen una tendencia ideológica definida; y,
- c) Rojos: Son aquellos que se enmarcan dentro de la política integral del Estado socialista o asumen actitudes de radicalización por sus intereses.

3.7. Órganos de los sindicatos

Como todo ente social, los sindicatos también tienen su estructura interna, la misma está compuesta por órganos con distintas funciones pero que a la vez mantienen el mismo objetivo y es de conformar y fortalecer la organización que en este caso es el sindicato, como una organización dentro del derecho colectivo de trabajo.



3.7.1. Asamblea general

De conformidad con el Artículo 222 del Código de Trabajo, la asamblea general es el órgano más importante del sindicato y tiene dentro de sus funciones las siguientes:

- a) Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo por períodos no mayores de dos años. Dichos miembros solo pueden volver a ser electos para desempeñar el mismo puesto, después de haber transcurrido dos períodos entre aquel en que cesaron y en el que resultaren nuevamente electos. Sin embargo, tratándose de sindicatos integrados con escaso número de afiliados, la reelección de los miembros del Comité Ejecutivo o del Consejo Consultivo para el mismo cargo, si es permitida, cuando medie alguna de las dos circunstancias siguientes que deben ser debidamente aprobadas.
 1. Que dentro del total de afiliados al sindicato no haya un número suficiente que llene las calidades que la ley requiere para poder ser miembro del Comité Ejecutivo o del Consejo Consultivo
 2. Que, por el escaso número de afiliados al sindicato, forzosamente deba reelegirse uno o más miembros para poder integrar tales organismos.
- b) Remover total o parcialmente a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo, cuando así lo ameriten las circunstancias y de acuerdo con los estatutos.



- c) Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos.

- d) Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general.

- e) Fijar cuotas extraordinarias

- f) Decidir el ir o no a la huelga una vez declarada legal o justa, en su caso, por el tribunal competente.

- g) Acordar la fusión con otro u otros sindicatos y resolver en definitiva si el sindicato debe adherirse a una federación o separarse de ella.

- h) Aprobar o improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarle cada año el Comité Ejecutivo e introducirles las modificaciones que juzgue convenientes.

- i) Aprobar o improbar la rendición de cuentas que debe presentarle el Comité Ejecutivo y dictar las medidas necesarias para corregir los errores o deficiencias que se comprueben.

- j) Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien quetzales.



- k) Acordar por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato, la expulsión de aquellos asociados que se hagan acreedores a esa medida.

Como puede observarse, todas estas atribuciones corresponden al órgano superior de los sindicatos que es la asamblea general y por ende, todas las acciones deben estar encaminadas a lo que ella establezca dentro de sus funciones como tal para que dicha asociación de trabajadores pueda cumplir con su cometido.

3.7.2. Comité ejecutivo

De conformidad con los Artículos 222 y 223 del Código de Trabajo, las funciones de este órgano son las siguientes:

- a) Puede celebrar *ad-referéndum* 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.
- b) Es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la asamblea general que consten en el libro de actas y acuerdos y lo que exijan los estatutos o las disposiciones legales.

Sus funciones, son en consecuencia, puramente ejecutivas y no les dan derecho a sus miembros para arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas.



- c) Los miembros del comité ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñan durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta 12 meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo Competente.

- d) El beneficio que se establece en este inciso corresponde igualmente a todos los miembros del comité ejecutivo provisional de un sindicato en vías de organización.

- e) Para tener derecho al mismo deben de dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio.

- f) Las obligaciones civiles contraídas por el comité ejecutivo en nombre del sindicato obligan a éste, siempre que aquellos hayan actuado dentro de sus atribuciones legales.

- g) Puede representar judicial o extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico y social siempre que dichos miembros los soliciten expresamente.

- h) Está obligado a rendir a la asamblea general por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de los fondos y remitir copia del respectivo



informe firmada por todos sus miembros al departamento administrativo de trabajo, así como de los documentos o comprobantes que lo acompañen. Igualmente debe transcribir al mismo departamento la resolución que dicte la asamblea general sobre la rendición de cuentas, todo dentro de los tres días siguientes a la fecha de aquella.

3.7.3. Fines y funciones de los sindicatos

El Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, establece una serie de fines, los cuales el autor ha considerado de relevancia para el enfoque del presente trabajo, y señala entre ellos la unión de la siguiente manera:

- a) La unión de los trabajadores en agrupaciones, organizaciones, asociaciones.**

Este es uno de los fines principales del derecho colectivo de trabajo y que tiene su inspiración misma en el derecho individual del trabajo. A través del surgimiento de una serie de instituciones, se ha fortalecido el derecho colectivo del trabajo y que no sólo se inspira en el Código de Trabajo, sino en la Constitución Política de la República de Guatemala, cuando se establece el derecho de asociación, de huelga, de organización, tomando especialmente en materia del trabajo y de quienes conforman el grupo sector de la población como lo son los trabajadores agrupados.

- b) La conformación de la igualdad jurídica del trabajo y el capital que contribuyen al fortalecimiento del derecho individual del trabajo**



Como se mencionó anteriormente, existe la necesidad de fortalecimiento del derecho individual del trabajo, y a través de éste surge el derecho colectivo, con el fin de consolidar esa igualdad jurídica, porque existiendo una desigualdad material o económica, era a través de una serie de circunstancias suscitadas en la historia del hombre y de la actividad fundamental para su desarrollo y satisfacción del hombre, como se fueron originando principios rectores que fueron aceptados internacionalmente y obligadamente a nivel nacional por los Estados de esa época, que hicieron posible su inclusión en las leyes laborales vigentes, constituyen por ello, un esfuerzo de los trabajadores organizados, su fortalecimiento y reconocimiento que le da un fuerte empujón al desarrollo a la persona como trabajador.

En conclusión, se puede decir, que los fines de los sindicatos, como organización sindical, son los siguientes:

- a) defensa de sus intereses comunes y de sus afiliados.
- b) fijación de mejores condiciones de trabajo.
- c) solidaridad de todos los trabajadores.





CAPÍTULO IV

4. Las causas del deterioro de las organizaciones sindicales en Guatemala y la necesidad de que se regulen las cooperativas de trabajo asociado como una nueva forma de organización laboral

Analizamos en este capítulo, las causas que a lo largo del tiempo han ido mermando en la población trabajadora el deseo de permanecer en un sindicato, asimismo, las consecuencias que esto tiene para con el desencantamiento de la clase obrera y el deseo de buscar nuevas alternativas para organizarse.

4.1. Aspectos considerativos

Se ha dicho y con sobrada razón que el movimiento de trabajadores se encuentra atravesando una crisis no solo mundial sino también nacional que conlleva a pensar que en algún momento si no se toman los caminos correctos, los sindicatos pasaran a formar parte de la historia como algo que fue bueno pero que desapareció o mermó y dio lugar a otras formas de organización de trabajadores para poder hacer frente a la siempre y constante desigualdad ante el patrono.

Nunca hubo tan incesante cambio social, político, económico y tecnológico. Los sindicatos de todo el mundo están luchando por adaptarse a esa transformación, que en gran parte requiere una profunda reconsideración de las funciones y prácticas de un sindicato. Esto aunado a los últimos gobiernos neoliberales que han ostentado el poder



en Guatemala, han contribuido a que se debilite la organización sindical, señalando precisamente que algunos de los miles y miles de trabajadores que se encuentran organizados, cometen actos de corrupción, describiendo o pretendiendo hacer describir que esa condición la ostenta cualquier sindicalista, y se ha señalado a los sindicalistas de ociosos, corruptos oportunistas, entre otros, lo cual no es así a nivel general.

Los medios de comunicación social, escritos, radiales, televisivos, tecnológicos, entre otros, también han tenido gran influencia en el desprestigio que tienen en la actualidad los sindicatos, puesto que precisamente la oportunidad de defenderse de los mismos, no se hace sentir, precisamente porque no se la dan, porque no tienen recursos económicos para informar a la colectividad de la realidad de las cosas, etc.

Es por ello, que es menester que esos cambios mundiales hagan eco a nivel nacional con el fin de que exista más de una oportunidad para el importante sector de la población guatemalteca como son los trabajadores para que puedan buscar y adaptarse a nuevas formas de organización laboral tal como sucede ya en otros países a nivel mundial y se cree en la legislación laboral nuevas formas de organización de trabajadores, como la planteada en este trabajo investigativo y es el de las cooperativas de trabajo asociado.

4.2.El deterioro en las organizaciones sindicales

Para hacer un análisis de lo que ha sucedido con el deterioro de las organizaciones sindicales como punto de partida para la conformación de nuevas formas de organización



laboral, se hace necesario hacer un breve esbozo histórico acerca del surgimiento de los sindicatos y como han ido evolucionando hasta la fecha.

De conformidad con la historia del movimiento sindical narrada por Luis César Del Valle se remonta para el caso de Guatemala, a los años de mil ochocientos setenta y tres, durante el gobierno del presidente Justo Rufino Barrios, cuando se emitió el llamado Mandamiento de Indios el cual fue enviado por medio de una circular a los jefes políticos de los departamentos en el que se decía: De los pueblos indígenas, los jefes políticos deberán proporcionar a los dueños de fincas de su departamento que lo soliciten, el número de mozos que fuere necesario, hasta cincuenta o cien según sea la importancia de la empresa. Agrega este documento escrito por dicho autor que existen fechas muy importantes que marcaron el movimiento sindical en Guatemala, señalando a las siguientes:

- a) En 1,876 se dicta el Decreto Gubernativo 163 que imponía desde cuatro meses a un año de trabajos forzados en obras públicas a ladrones o dañadores de plantíos de café.
- b) En 1,877 Se emitió el Decreto Gubernativo 176 que contiene el Código Civil. Este código regulaba los asuntos relacionados con el trabajo, en esa época existía un documento llamado Contrato de Locación de Servicio. Este era considerado como un contrato por medio del cual el trabajador se alquilaba durante un tiempo para prestar sus servicios. Este mandamiento de indios después se le llamó Mandamiento de mozos o trabajadores, se trataba de la exigencia de un trabajo forzoso. Como se observa en esta época el trabajador era considerado como un objeto y el contrato respondía más a los



intereses del patrono que a los del trabajador. Pero eso no es todo, en ese mismo año emitió el Decreto 177 denominado Reglamento de jornaleros.

Por medio de este decreto se regulaba la relación agrícola y se establecía a través de otras maneras o formas como: El colonato, el libreto y el mandamiento de jornaleros, los cuales describiremos a continuación: Colonato: Colono es el jornalero que vive en la finca y trabaja en ella cuando el patrono lo necesita, sin tener el trabajador la garantía de un trabajo permanente.

Libreto de trabajo: Era un documento en el que se registraban los contratos de trabajo que el campesino había tenido durante el año, el hecho de cargar este documento evitaba caer en manos de la justicia bajo la acusación de vagancia.

Mandamiento de jornaleros: Este documento reglamentó que los mandamientos para que un jornalero habilitado por un patrono no fuera comprometido en un mandamiento nuevo, solicitado por otro; se concedió el derecho al primer patrono de reclamarlo y la autorización de la autoridad de entregarlo.

De acuerdo con lo anterior, entonces es dable suponer que durante muchos años prevalecieron estas formas de relación laboral que fomentaban los trabajos forzados, salarios injustos, opresión, represión y persecución del trabajador.

c) En 1903 se reconoce lo miserable de los salarios y se fija a partir del 1 de septiembre, el precio del jornal en el campo de 12 reales diarios, aunque unos meses después el



gobierno da marcha atrás en esta disposición y libera los precios de estos salarios en los contratos de trabajo.

d) En 1906 por medio del Decreto Gubernativo No. 699 se emite la Ley Protectora del Obrero, que en síntesis trataba de crear un seguro contra riesgos profesionales, siendo en consecuencia, el primer antecedente importante de la seguridad social.

e) En 1923, durante el gobierno de José María Orellana se emitió el Decreto 843, por medio del cual se prohíbe el derecho de huelga a los trabajadores públicos.

f) En 1923, en Guatemala, tuvo influencia la convención centroamericana para Unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores en Washington; esta fue aprobada en Guatemala por medio del Decreto Legislativo 1385 del 14 de mayo de 1925. Dicha convención consta de 12 artículos en los que se establece una serie de beneficios para los trabajadores, entre los que se puede mencionar: La prohibición de trabajos forzados para menores y mujeres, el descanso semanal, el seguro obligatorio para riesgos como maternidad, invalidez por accidente, construcción de habitaciones para obreros, responsabilidad patronal por accidentes, entre otros.

g) En 1944, durante la llamada época de la revolución la cual inició en junio de 1944, se promovieron propuestas importantes en cuanto a mejorar los derechos de los trabajadores guatemaltecos. En 1945, la Asamblea Nacional Constituyente emitió una nueva constitución y el 23 de marzo de ese mismo año se abolió el trabajo forzado de los indígenas, mediante un decreto que suprimió definitivamente los envíos de indígenas



forzados con pretexto de vagancia, terminando así, en cierta medida, con una manifestación de explotación cruel que se venía implementando desde los repartimientos coloniales. El repartimiento no solo consistió en repartir grandes extensiones de tierra, sino también en repartirles la cantidad de indígenas necesarios para que la cultivaran. Hasta entonces, nace en Guatemala el derecho del trabajo.

Como se evidencia con lo anterior, es de considerar que la lucha ha sido constante y permanente, así también muy sacrificada en cuanto a las personas que han fallecido a causa de estos movimientos de organizaciones de trabajadores. Históricamente a través del Código de Trabajo, Guatemala encuentra su primera aplicación en la historia laboral del país, con la negociación del primer pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito el 5 de mayo de 1948 entre el SAMF y la International Railways of Central América (IRCA).

Otra fecha muy significativa fue el 1o. de mayo de 1947 en que entra en vigor el primer Código de Trabajo Guatemalteco (Decreto 330 del 08 de febrero de 1947), que, aunque avanzado para su época y desde luego para un país casi virgen en legislación laboral, en materia de sindicatos contiene restricciones, fundamentalmente para la organización de los campesinos.

Como se puede observar, este código regula el derecho de sindicalización, la contratación colectiva y el derecho de huelga, tanto en la parte sustantiva como en la procesal. Por el Decreto 526 del Congreso de la República de Guatemala desaparece la



discriminación de los sindicatos campesinos y se establece la reinstalación en forma obligatoria como garantía máxima de la estabilidad en el trabajo.

El 17 de junio de 1954 se promulga la Ley de Reforma Agraria: “Artículo 1o. La Reforma Agraria de la Revolución de Octubre tiene por objeto liquidar la propiedad feudal en el campo y las relaciones de producción que la originan para desarrollar la forma de explotación y métodos capitalistas de producción en la agricultura y preparar el camino para la industrialización de Guatemala. “Artículo 2o. Quedan abolidas todas las formas de servidumbre y esclavitud, y, por consiguiente, prohibidas las prestaciones personales gratuitas de los campesinos, mozos, colonos y trabajadores agrícolas, el pago en trabajo del arrendamiento de la tierra y los repartimientos de indígenas, cualquiera que sea la forma en que subsisten.”

Las características de las organizaciones sindicales a partir de 1954 son: a) aunque el proceso de industrialización se acelera y con este hecho crece también el proletariado, el sindicalismo se desarrolla con lentitud y a veces permanece estacionario; b) la reorganización de las asociaciones profesionales después de 1954 tiene lugar en las ciudades -fundamentalmente en la capital- y resurge en el campo hasta en años recientes con grandes limitaciones reales.

Para consolidar el sistema y en previsión de que pudiera resurgir un sindicalismo combativo en el campo, se fomenta un movimiento cooperativista controlado; c) después de la disolución de algunas organizaciones y de haber perdido casi todas a sus cuadros dirigentes, a partir de 1,955, las organizaciones sindicales se van rehaciendo con serias



restricciones y tropiezos entre los cuales se encuentran: a) represión en todas sus gamas desde el despido masivo y la lista negra hasta el secuestro, la tortura y la muerte de dirigentes, todo esto ejecutado por organizaciones paramilitares, cuyas acciones fueron dirigidas desde distintos niveles, gubernativo, patronal y de organismos internacionales; y b) divisionismo alentado por los mismos enemigos del sindicalismo guatemalteco, propiciado en forma descarada o veladamente a través de sindicatos blancos.

Como consecuencia de la represión, corrupción y divisionismo, las asociaciones profesionales son inestables, muchos sindicatos inscritos luego desaparecen -los sindicatos inactivos superan a los activos- y aun federaciones y confederaciones nacen, crecen y desaparecen en muy corto tiempo, tienen fusiones que más tarde se deshacen, y sufren vicisitudes que muchas veces tienen relación con el favor o la caída en desgracia con los gobiernos y organizaciones internacionales que las financian.

En suma, toda la legislación laboral vigente y las autoridades que la aplican, están al servicio incondicional del sistema, lo cual también constituye un obstáculo para el crecimiento y progreso de las organizaciones sindicales en el país, y que como tema contrario a lo que se está planteando, la tendencia, como se dijo antes, es a su desaparición.

Sin embargo como se dijo antes no como una entidad legítima que aglutina a trabajadores para la procura de sus derechos y reconocimiento de sus libertades laborales, sino como su nombre lo define, sindicato, pues lo expuesto históricamente sobre el sindicalismo en Guatemala, muestra una mancha oscura en su desarrollo y permite analizar la forma



en que se ha ido gestando su desaparición a merced también, del interés particular egoísta de muchos de sus dirigentes, y por ello, surge la necesidad, a juicio de quien escribe, de que se conformen otras formas de organización, con distinta denominación, como sucede en el caso de las cooperativas de trabajo asociado, que se analizan más adelante.

Se establece a partir de esto, que en Guatemala se han dado diversas etapas del sindicalismo las cuales son:

Etapas de las mutualidades: Va de los años 1821 a 1920 en los cuales su característica principal es que su composición es artesanal, sus miembros son obreros que laboran por cuenta propia o en pequeños talleres; estos no persiguen fines reivindicativos es decir no se planteaba la lucha de clases; no existen como tal una legislación tutelar para los trabajadores y florecen al amparo del derecho general de asociación.

Primera etapa del sindicalismo: Es importante mencionar que su composición sigue siendo artesanal pero superan la fase del mutualismo y se constituyen los primeros sindicatos, este periodo lo encontramos entre los años 1920 a 1930; entre sus objetivos suelen mezclarse las reivindicaciones laborales con los planteamientos de política radical, la organización sindical es predominantemente urbana y concentrada en la capital de Guatemala, en este periodo es donde por primera vez, el movimiento sindical logra contacto con las organizaciones y corrientes internacionales del sindicalismo y las acoge con entusiasmo en virtud que esas organizaciones velan por el derecho de los trabajadores que es su razón de ser.



Segunda etapa del sindicalismo: Arranca con la caída de la dictadura ubiquista y va del periodo de 1944 a 1954; en este periodo ya existe clase proletaria aunque la pequeña empresa sigue predominado, sigue siendo predominantemente urbano, la organización masiva de los campesinos tiene lugar a partir de la emisión de la Ley de Reforma Agraria de 1952, las organizaciones sindicales ya hacen un claro deslinde entre los fines meramente reivindicativos y los fines con planteamientos de política nacional e internacional en torno de la lucha clasista, los gobiernos de esa época impulsan con sinceridad y entusiasmo una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo.

Tercera etapa del sindicalismo: Esta etapa abarca del periodo de 1954 a 1974, abarca la junta constituida después de la caída de Jacobo Arbenz Guzmán, el sindicalismo se desarrolla con lentitud y a veces permanece estacionado, las organizaciones sindicales se van rehaciendo con serias restricciones y tropiezos, hay varios sindicatos que no se encuentran afiliados a ninguna central y que no tienen alguna con otras organizaciones sindicales, permanece desorganizado el movimiento sindical.

Cuarta etapa del sindicalismo: La organización sindical decrece al extremo que un gran número de organizaciones sindicales desaparecen del espectro laboral, es en esta época donde se aniquila a la casi totalidad de dirigentes sindicales y esto conlleva que el movimiento sindical pierda su consistencia ideológica y que hasta hoy no ha podido recuperar.

Quinta etapa del sindicalismo: En la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985, se vuelve a reconocer el derecho de libre sindicalización y huelga de los



trabajadores del estado el cual se encontraba suprimido desde 1956, la organización sindical crece cuantitativamente pero no cualitativamente lo cual la mantiene dividida y débil, el surgimiento de gran número de pequeñas organizaciones sindicales en los mismos centros de trabajo las cuales se hacen dirigir por personas sin ninguna consistencia ideológica produce la pérdida de credibilidad de los trabajadores y no se afilian a los sindicatos porque creen que estos ya no responde a sus intereses como gremio.

A raíz de esta pérdida de confianza en las organizaciones sindicales, empiezan a tomar auge otro tipo de organizaciones en pro de la defensa de los trabajadores y su bienestar, es así como empieza a darse a conocer el movimiento solidarista en empresas e instituciones del estado que si bien ya se había iniciado en Guatemala en los años de 1961 a 1965, con intentos porque el país ingresara a este movimiento no fue hasta en el año de 1976 cuando una empresa de bebidas gaseosas hizo su primer gran ensayo solidarista en Guatemala, lo cual poco a poco ha ido creciendo a nivel nacional sin embargo a nivel mundial empieza otro movimiento a gestarse al seno de los trabajadores que ven como sus intereses no son respetados ni defendidos por los sindicatos.

4.3. Las cooperativas de trabajo asociado

Una organización de carácter alterno que puede contribuir en gran manera al desarrollo de la persona como trabajador lo constituye la siguiente organización de trabajadores conocida como cooperativas de trabajo asociado que a continuación explicamos.



4.3.1. Definición

Como su nombre lo indica, se trata del trabajo en cooperativa, este trabajo presenta a su vez, una complejidad para su regulación que, si bien no puede considerarse como un trabajo por cuenta ajena regulado por el derecho del trabajo, tampoco puede decirse sencillamente que se trate de un trabajo autónomo.

En las cooperativas de trabajo asociado la aplicación del derecho del trabajo se produce por una doble vía. Por un lado, por la propia normativa cooperativista inspirada en lo laboral, que procede a la importación de institutos laborales, si bien adaptados y modalizados para su aplicación e implantación en un terreno diverso, aunque se ha dicho que se trata de un proceso de ir deslegitimando a las instituciones propias del derecho laboral, como puede ser en el caso de los sindicatos. Es analizar el trabajo organizado desde el punto de vista del funcionamiento de las cooperativas y el sistema de trabajo que éstas.

En otros países, como se verá más adelante, así ocurre en las políticas de fomento del empleo, la contratación a tiempo parcial, la prevención de riesgos laborales y la conciliación de la vida laboral y familiar, entre otras, aquí en Guatemala se intentó por medio del trabajo parcial, pero de forma errada.

La conformación de este tipo de organizaciones ha dado como resultado el análisis del ejercicio del poder directivo y las condiciones de trabajo, el tiempo de trabajo, permisos, y licencias, la baja maternal, es decir, el tiempo pre y post natal en las mujeres y la



protección frente al riesgo durante el embarazo o posteriormente para la madre y también para el infante.

Se definen a estas cooperativas como “empresas asociativas sin ánimo de lucro que vinculan el trabajo personal de sus asociados y sus aportes económicos para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios, debiendo por lo tanto participar activamente en las decisiones de la empresa”¹¹

Las cooperativas de trabajo asociado son empresas solidarias en las que los asociados desarrollan personalmente las actividades propias de su objeto social, a fin de atender las obligaciones comerciales de las cooperativas con sus clientes, en los ámbitos de la producción de bienes, la ejecución de obras o la prestación de servicios, según sea el caso, generando trabajo permanente.

El desarrollo de las actividades debe hacerse de manera autogestionaria, buscando un ingreso digno y justo en beneficio de los asociados. También otra característica de estas empresas es que integran voluntariamente a sus asociados y para cumplir con este propósito deben acatar sus regímenes y estatutos, con sujeción a la legislación propia de la economía solidaria y no a la laboral ordinaria.

También se caracterizan porque estas cooperativas de trabajo asociado deben ser propietarias, poseedoras o tenedoras de los medios materiales de labor o de los derechos que proporcionen fuentes de trabajo o de los productos de trabajo.

¹¹ Decreto 468/90 www.goesjuridica.com.html. cooperativas de trabajo asociado de Madrid, España.



También deben adelantar su actividad de trabajo con plena autonomía administrativa financiera organizando directamente las actividades de trabajo de sus asociados y en caso de actuar en el área de los servicios deberá asumir los riesgos en la realización de su labor.

No pueden actuar como intermediarias laborales, además de no estar autorizada para ello se requiere cumplir con las normas establecidas en la legislación laboral y tener objeto social único y exclusivo. Se encuentran reguladas en los regímenes de trabajo, previsión, seguridad social y retribuyen al trabajador asociado por las actividades desarrolladas con compensaciones y no con salario, las cuales deben ser presupuestadas en forma adecuada y técnicamente justificadas, para que se retribuya el trabajo con base en los resultados económicos de la empresa, así como de acuerdo con la función, la especialidad, el rendimiento y la cantidad de trabajo aportado.

Un dato importante es que estas cooperativas de trabajo asociado, no pueden actuar como agrupadoras para la afiliación colectivas, no pueden constituirse para beneficiar a sociedades o empresas comerciales pues les está prohibido realizar acuerdos con sociedades que las hagan participar directa o indirectamente de los beneficios o prerrogativas que las leyes les otorguen a las entidades.

4.4. Las cooperativas de trabajo asociado en el derecho comparado.

Es importante que se analice como las cooperativas de trabajo asociado han sido legalmente establecidas en otros países y su integración al orden legal en nuestro país.



4.4.1. República de Uruguay

En este país existe la Ley de Cooperativas de Trabajo Asociado que está vigente desde el año 2004 dentro de los aspectos más importantes de señalar se encuentran:

- a) La ley tiene como objetivo, mejorar las condiciones para la concreción y el funcionamiento de cooperativas de producción, sustituyendo y mejorando el marco legal vigente establecido en la Ley N° 13.481.
- b) Dentro de este marco de carácter general han surgido grupos de trabajadores que, organizándose, se han asociado bajo forma de cooperativa y en varios casos han logrado recuperar su fuente de trabajo y atenuar en forma importante la pérdida del empleo.
- c) En este esquema el acuerdo entre el Banco de la República Oriental del Uruguay y los trabajadores permite crear condiciones apropiadas para la constitución de una cooperativa de producción. También se ha generado emprendimiento cooperativo, cuando un grupo de personas que desempeña o tiene aptitudes para desempeñar una misma actividad productiva, se organiza para desarrollarla y se apoya en el modelo cooperativo para asegurar la sustentabilidad del emprendimiento.
- d) El contenido de la Ley de Cooperativas de Trabajo Asociado es el siguiente: Artículo 1º. (Definición). Son cooperativas de producción o trabajo asociado, las que tienen por objeto proporcionar a sus asociados puestos de trabajo mediante su esfuerzo



personal y directo, a través de una organización conjunta destinada a producir bienes o servicios, en cualquier sector de la actividad económica dentro del país para su propio desarrollo.

e) Artículo 2º. (Trabajadores socios y no socios). Las cooperativas de producción o trabajo asociado se integrarán con un mínimo de seis trabajadores socios. El número de trabajadores no socios no podrá superar el 20% (veinte por ciento) de los miembros de la cooperativa. En cualquier caso, el mínimo de empleados podrá ser de dos y estas limitaciones no rigen para los trabajadores zafrales ni para los contratados a plazo por un período máximo de un año, no renovable.

f) Artículo 3º. (Remuneración de los trabajadores socios). La remuneración de los trabajadores socios se relaciona con su doble condición. Percibirán como remuneración mensual el equivalente al salario de la rama de actividad económica donde gira la cooperativa, con todos los beneficios sociales que legalmente correspondan.

Asimismo, percibirán la cuota parte de los excedentes anuales, en proporción a la cantidad y calidad del trabajo aportado por cada uno durante el ejercicio económico, descontando las remuneraciones percibidas por todo concepto, de acuerdo con lo establecido en el precedente inciso.

a) Artículo 4º. (Legislación laboral y previsional). Serán aplicables a todos los trabajadores, tengan o no la calidad de socios, las normas de protección de la



legislación laboral y la previsión social, excepto la indemnización por despido a los socios cooperarios excluidos. Efectuarán exclusivamente los aportes jubilatorios obreros a los organismos de previsión social y los que correspondan al subsidio por enfermedad, teniendo en cuenta su naturaleza de asociación de trabajadores agrupados en dicha asociación.

- b) Artículo 5º. (Fomento y tributación). Las cooperativas de producción o trabajo asociado estarán exoneradas de todo tributo nacional.

4.4.2. República de Colombia

En este país existe el Decreto 4588, vigente desde el año 2006, por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, dentro de los aspectos más importantes de señalar se encuentran los siguientes:

- a) Esta ley regula el trabajo asociado cooperativo, precisa su naturaleza y señala las reglas básicas de su organización y funcionamiento.
- b) Establece la naturaleza de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, indica que son organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía, que asocian personas naturales que simultáneamente son gestoras, contribuyen económicamente a la cooperativa y son aportantes directos de su capacidad.



- c) Establece el objeto social de estas organizaciones que es el de generar y mantener trabajo para los asociados de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno. Así mismo indica que en sus estatutos se deberá precisar la actividad socioeconómica que desarrollarán, encaminada al cumplimiento de su naturaleza, en cuanto a la generación de un trabajo.
- d) Aclara que las cooperativas de trabajo asociado cuya actividad este encaminada al área de servicios en los sectores de salud, transporte, vigilancia y seguridad privada y educación, deberán ser especializadas en la respectiva rama de la actividad; en consecuencia, las cooperativas que actualmente prestan estos servicios en concurrencia con otro u otros, deberán desmontarlos, especializarse y registrarse en la respectiva superintendencia o entidad que regula la actividad.
- e) Establece que deben ser reconocidas legalmente para que puedan funcionar, el reconocimiento de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado corresponde para el caso de Colombia a la Superintendencia de la Economía Solidaria.
- f) Define al trabajo asociado cooperativo como una actividad libre, autogestionaria, física, material, intelectual o científica, que desarrolla en forma autónoma un grupo de personas naturales que han acordado asociarse solidariamente, fijando sus propias reglas conforme a las disposiciones legales y con las cuales autogobiernan sus relaciones, con la finalidad de generar empresa, es decir, que todos se beneficiaran producto de su trabajo.



- g) Prohíbe que actúen como intermediario o empresa de servicios temporales. Las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado no podrán actuar como empresas de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a usuarios o a terceros beneficiarios, o remitirlos como trabajadores en misión con el fin de que estos atiendan labores o trabajos propios de un usuario o tercero beneficiario del servicio o permitir que respecto de los asociados se generen relaciones de subordinación o dependencia con terceros contratantes.
- h) Prohíbe actuar como entidades de afiliación colectiva. Las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado sólo podrán afiliarse al Sistema de Seguridad Social Integral a sus trabajadores asociados y no podrán actuar como asociaciones o como agremiaciones para la afiliación colectiva de trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social, ni como asociaciones mutuales para los mismos efectos.
- i) Establece que es responsabilidad de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado realizar los trámites administrativos necesarios para realizar el proceso de afiliación y el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y para tales efectos le serán aplicables todas las disposiciones legales vigentes establecidas sobre la materia. Está obligada a contribuir de esta manera a afiliarse a sus asociados al Sistema de Seguridad Social Integral mientras dure el contrato de asociación y esto no se puede obviar pues es parte de la responsabilidad que asumen las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado.



Tomando en cuenta lo expuesto en los párrafos anteriores, se evidencia como en la sociedad colombiana, las leyes laborales ven a las cooperativas y precooperativas de trabajo como una forma de asociación social laboral y solidaria que debe ser normada y regulada desde la propia ley laboral para que la misma quede establecida como otra organización de trabajadores dentro de dicho régimen.

Basado en la experiencia uruguaya y colombiana, respecto a la conformación de las cooperativas de trabajo y el éxito en el desarrollo de estas, se considera necesario incentivar la asociación de trabajadores expertos en una rama del trabajo para generar un ingreso mensual decente, ya que poniendo cada uno su experiencia, capacidad y fuerza de trabajo de manera común, permitirá el mejoramiento de todos los asociados y de la misma cooperativa de trabajo.

En virtud de lo anterior se considera necesario que el Ministerio de Trabajo de Guatemala, presente al Honorable Congreso de la República de Guatemala, una iniciativa de ley que permita modificar el TITULO SEXTO del Código de Trabajo introduciendo dentro del ámbito laboral, la figura de las cooperativas de trabajo como una nueva forma de asociación de trabajadores en la sociedad guatemalteca.

4.5. Necesidad de su regulación

De acuerdo a lo que se ha anotado anteriormente, es de tomar en consideración que como producto de la situación imperante dentro de la realidad guatemalteca en materia de trabajo, con la existencia o bien poca existencia de organizaciones sindicales.



Por el deterioro filosófico y político que han tenido los sindicatos durante los últimos 30 años, se hace necesario crear nuevas formas de organización laboral, en el entendido de que la normativa básica para el ejercicio de la libertad de asociación existe, y que amerita entonces, normar los aspectos relacionados con las cooperativas de trabajo asociado, pues de alguna manera tienen una diferencia entre las cooperativas que existen, y que tienen su normativa propia, en relación a este tipo de organización de trabajadores, que debe regirse por leyes especiales, como es una Ley que regule esta materia o que se adecúe el Código de Trabajo.

4.6. Bases para establecer en el Código de Trabajo las cooperativas de trabajo asociado como una nueva forma de organización laboral

De conformidad con los resultados del trabajo bibliográfico, documental y de campo realizado, se considera necesario crear un marco normativo, e incluir dicha figura dentro del TITULO SEXTO del Código de Trabajo que establece todo lo relacionado a los sindicatos, esto con el fin que la cooperativa de trabajo sea reconocida como una asociación permanente de trabajadores y que el mismo ordenamiento jurídico laboral, mande la constitución de un reglamento especial que regule la creación, desarrollo, permanencia y finalización de dicha asociación, para el efecto deberá crearse dicho reglamento especial considerando como elementos fundamentales mínimos los siguientes:

- A. Su objetivo principal es el de presentar el modelo de trabajo cooperativo como una forma seria, organizada y eficiente de trabajadores activos o que hayan cesado su



relación laboral con un patrono para lograr la generación de empleo, dignificar el trabajo humano, mejorar la calidad de vida de los trabajadores asociados y su núcleo familiar, permitiendo así la autogestión democrática legalmente regulada.

- B. Las cooperativas de trabajo asociado surgen como fruto de la necesidad de los trabajadores activos o que han cesado en su relación laboral con el patrono, de luchar por su propio desarrollo y el de su núcleo familiar, y lograr el reconocimiento de los derechos que tienen a ser beneficiarios directos del fruto de su trabajo.
- C. Como se puede ver, surge entonces del propio ordenamiento constitucional, no solo la libertad de los trabajadores para asociarse en su propio beneficio y el de sus familias, sino que más allá, es la misma Constitución Política de la República, la que ordena al Estado la protección y promoción de estos organismos asociativos.
- D. La naturaleza y regulación de la relación de trabajo entre la cooperativa de trabajo asociado y sus trabajadores por ser de naturaleza cooperativa, diferente al trabajo independiente y al dependiente determinado por la existencia de un empleador o de un patrono y de trabajadores asalariados, estará regulada integralmente por el reglamento especial que regule como mínimo los regímenes de compensaciones, trabajo, previsión y seguridad social en los términos que establece la ley, y que sean elaborados y aceptados de manera autónoma por los asociados, o sea como complemento al reconocimiento que el Código de Trabajo haga de las cooperativas de trabajo asociado, debe normarse por medio de un reglamento, la organización de las mismas para su correcto funcionamiento según lo siguiente:



- a) Que su objetivo fundamental sea la ocupación laboral de sus asociados.
- b) Que la adhesión de los asociados sea voluntaria y abierta y solo esté condicionada a que exista un puesto de trabajo.
- c) Que el trabajo esté a cargo de los asociados, salvo las excepciones consagradas en la ley.
- d) Que tengan autonomía administrativa para la realización de sus operaciones y sean directamente responsable del trabajo de sus asociados.
- e) Que el trabajo y la disciplina interna del mismo estén regulados por regímenes auto aceptados.
- f) Que se garantice a sus asociados la protección a través del sistema de seguridad social, es decir que el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social acepte dicha asociación en la aportación de las cuotas laborales para que se pueda tener los derechos de la seguridad social en todos sus ámbitos, no como patronos sino como trabajadores y que estos beneficios se mantengan durante el tiempo en el cual permanezca dentro de la cooperativa.
- g) Que con base en el trabajo se genere riqueza con el propósito principal de establecer justas, equitativas y adecuadas compensaciones para el asociado y para formar



reservas o fondos patrimoniales irrepartibles que permitan la permanencia y desarrollo del trabajo asociado o la generación de actividades productivas.

1. Condiciones para ser trabajador asociado: Pueden ser trabajadores asociados las personas naturales con capacidad de trabajar, capaces de realizar una labor física o intelectual, o los menores sujetándose a la legislación que regula el trabajo de estos; se deberá regular todo lo relacionado al ingreso y permanencia; derechos y deberes especiales; devolución de beneficios económicos; los asociados tendrán derecho en el momento del retiro voluntario, desvinculación o exclusión de la cooperativa de trabajo, a la devolución de los aportes sociales y otros beneficios económicos pactados con el trabajador asociado o estén dispuestos en los estatutos cuando se pierde la calidad de asociado, como mínimo por las siguientes causas:
 - a) Muerte del trabajador asociado,
 - b) Retiro voluntario,
 - c) Exclusión adoptada por las causales y con el procedimiento previsto en la ley del régimen de trabajo asociado.
 - d) Por la liquidación de la cooperativa de trabajo asociado.
 - e) Sujeción del trabajador al régimen de trabajo asociado: Aprobado el régimen de trabajo cooperativo y cumplido la formalidad de registro y publicación en los



términos establecidos, el asociado queda obligado a acatarlo y a dar cumplimiento a sus disposiciones como expresión de sujeción a las decisiones colectivas adoptadas por la cooperativa de trabajo asociado.

- f) **Compensación ordinaria:** Las cooperativas de trabajo asociado deberán establecer una compensación ordinaria mínima cuando ejecuten labores de producción, transformación o distribución de bienes propios, cuya periodicidad y forma de pago estará consagrada en el reglamento de compensaciones y procurará garantizarles a los trabajadores asociados la subsistencia y la satisfacción de sus necesidades básicas.

- g) **Vinculación al sistema de seguridad social:** Teniendo en cuenta que los trabajadores asociados están vinculados a la cooperativa de trabajo asociado mediante una relación de trabajo asociado deberán estar vinculados al sistema de seguridad social vigente en el país. El trabajador que perciba como compensación por el trabajo menos del equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente y que por sus condiciones socioeconómicas se encuentra como beneficiario del régimen subsidiado, pertenecerá a este régimen de conformidad con las normas de seguridad social y le permitirá acogerse al tratamiento tributario de las compensaciones recibidas por el trabajo asociado.

- h) **Atribuciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:** Esta entidad queda facultada, respecto a las cooperativas de trabajo asociado para registrar, inspeccionar, vigilar y controlar los regímenes de trabajo asociado, de

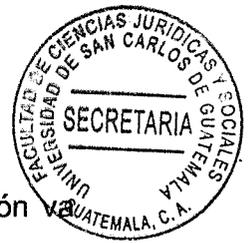


compensaciones y de previsión y seguridad social; verificar y controlar para que no desarrollen de forma directa o encubierta actividades prohibidas en la presente ley, respecto del trabajo asociado; realizar las acciones de prevención, inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de los regímenes registrados ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; hacer cumplir las disposiciones legales sobre seguridad social integral, en lo que es de su competencia de acuerdo con la ley.



CONCLUSIONES

- A. La presente investigación logro comprobar el problema planteado, en virtud de que las actuales organizaciones sindicales en Guatemala, no están cumpliendo con sus objetivos y uno de ellos hacer valer los derechos de los trabajadores ante el patrono; asimismo, la falta de preocupación por mejorar las laborales de su agremiados, les ha restado credibilidad ante sus miembros, que en ocasionan dejan de ser parte de la organización, lo que conlleva un baja en la cantidad de afiliados y su posterior desaparición por falta de apoyo, evidenciándose que esta forma de asociación colectiva laboral está en decadencia.
- B. Se demostró que los sindicatos de trabajadores, a pesar de la lucha ha sido constante y permanente, así también muy sacrificada en cuanto a las personas que han fallecido a causa de estos movimientos de organizaciones de trabajadores, actualmente y como consecuencia de la represión, corrupción y divisionismo, las asociaciones profesionales son inestables, muchos sindicatos inscritos luego desaparecen -los sindicatos inactivos superan a los activos- y aun federaciones y confederaciones nacen, crecen y desaparecen en muy corto tiempo, tienen fusiones que más tarde se deshacen, y sufren vicisitudes que muchas veces tienen relación con el favor o la caída en desgracia con los gobiernos y organizaciones internacionales que las financian.
- C. La falta de compromiso de los sindicatos de trabajadores, con la defensa de los derechos colectivos con sus agremiados, ha provocado que se utilicen otra figuras



jurídicas denominadas como: Cooperativas de trabajo asociadas, cuya función dirigida a la aplicación de la normativa cooperativista inspirada en lo laboral, que procede a la importación de institutos laborales, si bien adaptados y modalizados para su aplicación e implantación en un terreno diverso, aunque se ha dicho que se trata de un proceso de ir deslegitimando a las instituciones propias del derecho laboral, como puede ser en el caso de los sindicatos.

- D. Se propusieron bases que puedan fundamentar la legislación en el Código de Trabajo de la cooperativas de trabajo asociado como una nueva forma de organización laboral, que permitan ser un modelo de trabajo cooperativo, serio, organizado y principalmente eficiente con el objeto de dignificar el trabajo humano, mejorar la calidad de vida de los trabajadores, demostrándose las causas por las cuales diversos grupos de empleados se han visto en la necesidad de utilizar otra forma de asociación profesional.



RECOMENDACIONES

- A. Es necesario retomar la naturaleza jurídica de la creación de los sindicatos, para establecer que estos fueron creados como una la asociación profesional para conseguir el equilibrio de las fuerzas sociales y económicas, igualando al Trabajo con el Capital y es este objetivo el que da a la asociación profesional su carácter de garantía social en beneficio de los trabajadores y no de los miembros que son parte de la fundación, con ello restablecer sus orígenes, para que bajo este fundamento se pueda reorganizar los sindicatos existentes o bien que la creación de nuevos estén basados en ello.
- B. El Estado como mandamiento constitucional debe garantizar la asociación profesional, para generar derechos colectivos e individuales de trabajo, a través de la lucha social, es social porque persigue el beneficio de una población a largo plazo para conseguir e implantar derechos que beneficien tanto a trabajadores presentes como futuros, es el conducto por medio del cual históricamente se ha logrado implementar el derecho del Trabajo, tanto de forma individual como colectiva, por lo tanto se le considera un generador de justicia social, ya que los intereses perseguidos en el pasado no serán los mismos perseguidos en el futuro, por el avance de la forma de contratación laboral y del trabajo mismo, por ello debe ser uno de los objetivos fundamentales de cada gobierno.



C. Para la legitimación e implementación de las cooperativas de trabajo asociadas que existen en Guatemala, es necesario invocar la naturaleza jurídica de la asociación profesional esta es una garantía de justicia social para conseguir el mejoramiento de condiciones de trabajo, también este conducto de unión obrera para la generación de derechos, además su naturaleza apunta a ser el método para proteger al hombre, principalmente en su condición de dependencia con un patrono, la cual puede ser por distinta forma de asociación profesional y no solo está estrictamente ligado a los sindicatos.

D. De conformidad con los resultados del trabajo bibliográfico, documental y de campo realizado, se considera necesario crear un marco normativo, e incluir dicha figura dentro del título sexto del Código de Trabajo que establece todo lo relacionado a los sindicatos, esto con el fin que la cooperativa de trabajo sea reconocida como una asociación permanente de trabajadores y que el mismo ordenamiento jurídico laboral, propicie la implementación de un reglamento especial que regule la creación, desarrollo, permanencia, finalización de dicha asociación y demás disposiciones relacionadas y íntimamente ligadas a la generación de justicia social.



ANEXOS

Presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo

Entrevistas

Las entrevistas consistieron en la elaboración de un cuestionario en donde se establecieron diez preguntas, relacionadas con el tema, dirigido a trabajadores y trabajadoras que, por algún motivo, asistían a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por lo que a continuación se presentan los resultados del trabajo realizado.

CUADRO No. 1

Pregunta: ¿Cree usted que los derechos de los trabajadores se violentan constantemente, y por eso acuden estos a interponer denuncias?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, noviembre 2010.



CUADRO No. 2

Pregunta: ¿Cree usted que si los trabajadores estuvieran organizados fuera más difícil para los patronos violentar sus derechos?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, noviembre 2010.

CUADRO No. 3

Pregunta: ¿Considera que la organización sindical está muy deteriorada actualmente en el país?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, noviembre 2010.



CUADRO No. 4

Pregunta: ¿Cree usted que es difícil suponer que los derechos colectivos de los trabajadores se vean violentados como los individuales?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, noviembre 2010.

CUADRO No. 5

Pregunta: ¿Considera que la función de la inspección general de trabajo es eficiente?

Respuesta	Cantidad
Si	05
No	10
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, noviembre 2010.



CUADRO No. 6

Pregunta: ¿Considera que las leyes como están estructuradas repercuten en perjuicio de que sean sancionados efectivamente los patronos cuando incurren en incumplimiento de sus obligaciones legales?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, noviembre 2010.

CUADRO No. 7

Pregunta: ¿Confía en los sindicatos para que velen por sus derechos laborales?

Respuesta	Cantidad
Si	02
No	13
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, noviembre 2010.



CUADRO No. 8

Pregunta: ¿Considera que la ausencia de sindicatos también es perjudicial para la no violación de los derechos de los trabajadores?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, noviembre 2010.

CUADRO No. 9

Pregunta: ¿Considera que de existir otra forma de organización de trabajadores usted se afiliaría a la misma?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, noviembre 2010.



CUADRO No. 10

Pregunta: ¿Cree usted que una nueva forma de organización de trabajadores permitiría respetar los derechos laborales consignados en el código de trabajo y otras leyes laborales?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, noviembre 2010.



BIBLIOGRAFÍA

ALFONSO MELLADO, Carlos. **Proceso de conflicto colectivo. Sistemas alternativos de solución y autonomía colectiva.** Valencia, 1993.

CABANELLAS Guillermo, **Derecho normativo laboral.** Bibliográfica Omeba Buenos Aires, Argentina, 1966.

CAMPOS MORAGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco.** Tesis. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1975.

CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo.** Universidad de San Carlos de Guatemala, año 1977.

CASAS BRACA MONTE, Mario. **Procedimientos autónomos de solución de conflictos, relaciones laborales y jurisprudencia.** Jurisprudencia Constitucional, Relaciones Laborales. Mayo 99.

CONFEDERACIÓN DE COOPERATIVAS DE COLOMBIA -CONFECOOP-. **Las cooperativas de trabajo asociado en Colombia.** Colombia, 2009.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo.** Ediciones De Palma, segunda Edición, Buenos Aires, Argentina, 1977.

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo.** Editorial Porrúa, México, 1968.

GARCÍA, Manuel Alonso. **La solución de los conflictos colectivos de trabajo.** Instituto de Estudios Económicos, España.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado practico de derecho del trabajo.** Tomo I, Buenos Aires, Editorial Depalma, 1955.

LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo.** Editorial Ildis. Buenos Aires, Argentina, 1995.



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**, Editorial Universitaria, Guatemala, 1974.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio de derecho procesal de trabajo guatemalteco**. Tesis Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1947.

MATIA PRIM José; SALA FRANCO, Tomás; VALDÉS DAL-RE, Fernando y VIDA SORIA, José. **Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos**. Cívitas, Madrid, 1982.

MORGAN SANABRIA, Rolando. **Material de apoyo para el curso planeación del Proceso de la investigación científica**. Tesorería de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Edificio S-7 Universidad de San Carlos de Guatemala.

ORGANIZACIÓN SECTORIAL DE LA ALIANZA COOPERATIVA INTERNACIONAL (ACI). **Declaración mundial sobre cooperativismo de trabajo asociado**. Cartagena Colombia, 2005.

PILOÑA ORTIZ, Gabriel Alfredo. **Guía sobre métodos y técnicas de investigación documental y de campo**. Litografía CIMGRA, Centro de Impresiones Gráficas.

SAENZ AMADO, Edgar Rosendo. **Conflictos colectivos de trabajo**. Tesis Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1972.

SALA FRANCO, Tomás y ALFONSO MELLADO, Carlos L. **Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva**. Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.

Legislación

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

Convenios Internacionales de Trabajo, Organización Internacional del Trabajo -OIT-.

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



Ley del Organismo Judicial y sus reformas, Congreso de la República de Guatemala,
Decreto número 2-89.

Estatuto de los Trabajadores de España, Boletín Oficial del Estado, Ministerio de
Trabajo y Economía Social, España, 1980.

Cooperativas de Producción o Trabajo Asociado. Parlamento de la República Oriental
del Uruguay, Ley número 17.794, 2004.