

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



**DESNATURALIZACIÓN DE LOS GASTOS INTERNOS DEL SINDICATO NACIONAL
DE TRABAJADORES DE SALUD DE GUATEMALA**

MILTON FERNANDO LIMA FLORES

GUATEMALA, OCTUBRE 2024

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

**DESNATURALIZACIÓN DE LOS GASTOS INTERNOS DEL SINDICATO NACIONAL
DE TRABAJADORES DE SALUD DE GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la

Universidad de San Carlos de Guatemala
Por

MILTON FERNANDO LIMA FLORES

Previo a conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, octubre 2024

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

DECANO:	M.S.c.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:		Vacante
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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN
TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Hector Daniel Morales Morales
Vocal:	Licda.	Paola René Pineda Rivera
Secretario:	Lic.	Sergio Danilo Conde Cardoza

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Ignacio Blanco Ardón
Vocal:	Licda.	Verónica Elizabeth Guerra Secaída
Secretario:	Licda.	Delia Verónica Loarca Carrera

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 la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de san Carlos de Guatemala).



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 28 de noviembre de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, DOMINGO ALFREDO AJCU TOC
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MILTON FERNANDO LIMA FLORES, con carné 201121334,
 intitulado DES NATURALIZACION DE LOS GASTOS INTERNOS DEL SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DE SALUD DE GUATEMALA.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


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



Fecha de recepción 25 / 03 / 2020 f) _____


 Asesor(a)
 (Firma y Sello)
 Lic. Domingo Alfredo Ajcus Toc
 Abogado y Notario

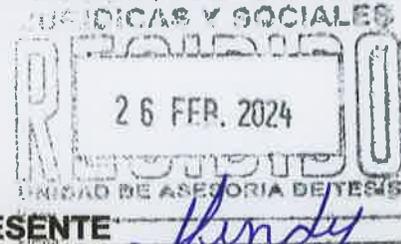


Licenciado
Domingo Alfredo Ajcú Joc
3ª. Calle 11-72 Zona 1
Cel: 54145552



Guatemala, 04 de septiembre 2023

**DOCTOR
CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
JEFE DE LA UNIDAD DE TESIS
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA PRESENTE**



De conformidad con la resolución de fecha veintiocho de noviembre de 2016. Emitida por la unidad a su cargo, y por medio de la cual fui nombrado asesor del bachiller MILTON FERNANDO LIMA FLORES, quien se identifica con carné número: 201121334, en la elaboración de su trabajo de tesis intitulado: "**Desnaturalización de los gastos internos del sindicato nacional de trabajadores de salud de Guatemala**", declaro expresamente no ser pariente del estudiante dentro de los grados de ley, por lo que procedo a entregarle el presente dictamen, y realizo las siguientes observaciones:

- a) El contenido científico y técnico del trabajo de tesis elaborado por el estudiante se distribuye en 5 capítulos en los que se expone la doctrina y las disposiciones legales que dan origen a los fundamentos jurídicos que evidencia la necesidad de predeterminar la "Desnaturalización de los gastos internos del sindicato nacional de trabajadores de salud de Guatemala". El estudiante observó las modificaciones y adiciones sugeridas al contenido capitular, mismas que fueron realizadas.
- b) Los métodos y técnicas de investigación utilizadas para el desarrollo de la investigación, fueron las correctas, la investigación se basó en un análisis doctrinario y legal, cuyo fin fue determinar la "Desnaturalización de los gastos internos del sindicato nacional de trabajadores de salud de Guatemala". Asimismo, se utilizaron correctamente los métodos: Analítico, sintético, deductivo, analógico o comparativo, apoyados en la técnica bibliográfica y la documental, lo que permitió el fundamento argumentativo necesario. De igual manera es importante mencionar que, a lo largo de la exposición del contenido capitular, se recomendó al estudiante la utilización de las referencias bibliográficas en beneficio de la protección de los derechos de autor con el fin de evitar el plagio y ofrecer mayor precisión.
- c) Respecto a la redacción del trabajo, se considera que la misma es acorde a los fines de la tesis de grado que se presenta, el uso técnico de las normas gramaticales y de términos jurídicos son los apropiados para un trabajo de tesis de grado, así como de la

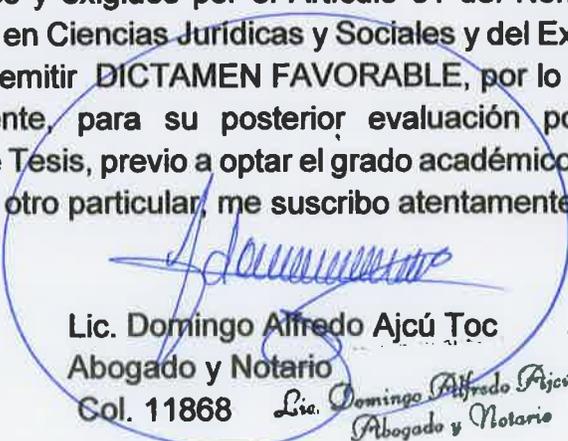
Licenciado
Domingo Alfredo Ajcú Toc
3ª. Calle 11-72 Zona 1
Col: 54145552



correcta estructuración de los capítulos y subtítulos que permiten desarrollar los temas que posibilitan comprender las razones por las cuales cada uno de los fundamentos jurídicos señalados en la presente tesis son procedentes en cuanto a evidenciar la necesidad de predeterminar la "Desnaturalización de los gastos internos del sindicato nacional de trabajadores de salud de Guatemala", lo que facilita el estudio de dicha investigación.

- d) El aporte científico del Bachiller es primordial para el fortalecimiento de la creación y aplicación del derecho en Guatemala cumpliendo con el deber universitario de promover la investigación científica la cual se ha realizado mediante los procedimientos adecuados. Asimismo, es procedente señalar que, en el contenido de la investigación, se satisfacen los requisitos reglamentarios establecidos; se hizo acopio de información objetiva, clara y concisa respecto al tema tratado.
- e) La conclusión discursiva es correcta, se plantea de forma clara y precisa, acorde al análisis practicado; es una correcta argumentación de la interpretación del contenido del trabajo de tesis, presenta los hallazgos y aportes pertinentes en la "Desnaturalización de los gastos internos del sindicato nacional de trabajadores de salud de Guatemala".
- f) Para la realización de la tesis que se presenta, se consultaron las fuentes bibliográficas adecuadas, lo cual permitió que las afirmaciones científicas presentadas a lo largo del trabajo tuviesen el fundamento y argumentación suficiente, fortaleciendo la tesis presentada por el estudiante.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, se considera salvo mejor opinión técnica en contrario, que la tesis presentada por el bachiller MILTON FERNANDO LIMA FLORES, cumple con los requisitos pertinentes y exigidos por el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual procedo a emitir DICTAMEN FAVORABLE, por lo que puede ser trasladado al revisor correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y sociales. Sin otro particular, me suscribo atentamente.


Lic. Domingo Alfredo Ajcú Toc
Abogado y Notario

Col. 11868

Lic. Domingo Alfredo Ajcú Toc
Abogado y Notario

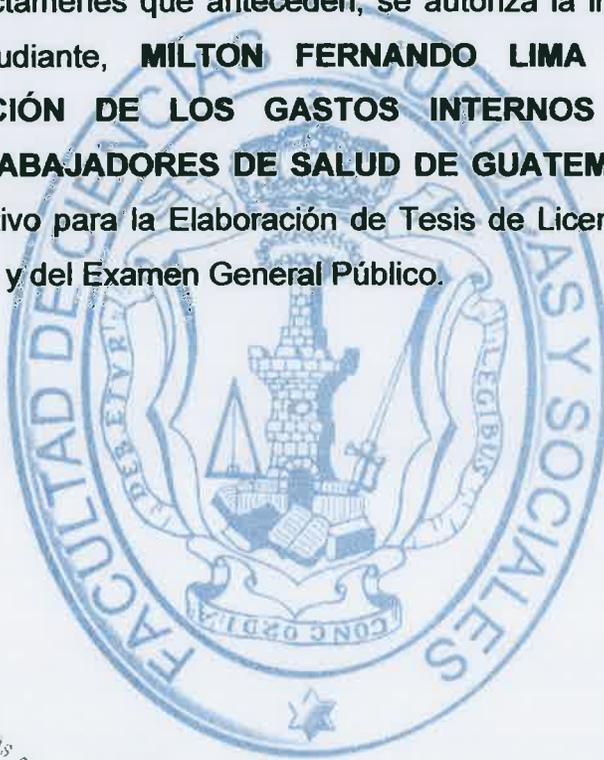


D.ORD. 488-2024

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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **MILTON FERNANDO LIMA FLORES**, titulado **DESNATURALIZACIÓN DE LOS GASTOS INTERNOS DEL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE SALUD DE GUATEMALA**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR




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




 FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
 DECANO
 GUATEMALA, C. A.


 FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, C. A.
 SECRETARIA





DEDICATORIA

A DIOS: Gracias por acompañarme en cada momento de mi vida y llenarme de muchas bendiciones.

A MIS PADRES: Los admiro. Los quiero y que siempre me han enseñado excelentes valores, como el estar unidos en familia y luchar por nuestras metas.

A: Mis hermanos, por su constante apoyo en mi formación académica.

A: Los profesionales; agradezco su formación, consejos, cariño incondicional desde mi formación, desde los primeros años de estudio hasta la realización de mi trabajo de tesis.

A: La Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, mi Alma Mather, gracias por abrirme tus puertas y la oportunidad de cumplir uno de mis mayores sueños.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, especialmente por darme excelentes catedráticos.

PRESENTACIÓN



Esta investigación forma parte del área del derecho del trabajo, específicamente del área del derecho colectivo del trabajo, siendo esta de tipo cualitativo y cuantitativo, toma como unidad de análisis y muestra la ciudad de Guatemala y Departamento de Guatemala, y se llevo a cabo entre el año 2016 y 2023, su propósito es plantear una solución al desface y desnaturalización de los recursos económicos, internos del Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, en la asignación y uso de viáticos en cuotas sumamente elevadas.

Por consiguiente, es un tema que tuvo como sujeto de análisis de estudio al Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, específicamente al Secretario General y Comité Ejecutivo, que son los funcionarios que tienen que rendir cuentas de las negociaciones de los pactos colectivos de condiciones de trabajo y de las cuotas sindicales autorizadas y utilizadas para comisiones al interior y exterior del país.

El aporte de este trabajo de tesis, marca una visión teórica general y jurídica y las ideas necesarias para llevar a cabo la revisión del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, por parte del Organismo Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al realizarse la revisión, las cuotas asignadas al Comité Ejecutivo y Secretaría General vigentes en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, deben ajustarse al Reglamento General de Viáticos y Gastos Conexos, Acuerdo Gubernativo, Numero 106-2016, el cual establece cuotas acordes a la realidad.

Es necesario hacer énfasis que se sienta precedentes para que en las próximas negociaciones de Pactos Colectivos de Condiciones de Colectivos de Condiciones de Trabajo se tenga presente la Homologación del mismo y que los benéficos económicos o Viáticos se ajusten a la legislación nacional vigente.

HIPÓTESIS



La hipótesis planteada, en la realización de la presente investigación jurídica fue la siguiente: la asignación presupuestaria que realiza el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, al Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, específicamente a la Secretaría General y Comité Ejecutivo, en concepto de viáticos y gastos conexos, para comisiones al interior y exterior del país, autorizadas por medio del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, vigente actualmente, es utilizada en detrimento de los recursos económicos del Estado, provocando así desnaturalización de los recursos económicos internos del sindicato, produciendo desfase de los mismos.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS



Con la presente investigación, se validó la hipótesis formulada, la cual establece que existe despilfarro y detrimento en las asignaciones presupuestarias realizadas en calidad de viáticos a la Secretaria General y Comité Ejecutivo del Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala y los privilegios que les han otorgado, lo que provoca desnaturalización de los gastos internos del mismo, al hacer uso de los viáticos para realizar comisiones al interior y exterior de la República de Guatemala, esto hace viable que se realice revisión del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio de Salud Publica y Asistencia Social vigente, y se ajuste al Reglamento General de Viáticos, Acuerdo Gubernativo 106-2016, se determinen las responsabilidades administrativas y penales.

La investigación fue llevada a cabo dentro del contexto jurídico doctrinario, del derecho colectivo del trabajo, sindicato, sindicalismo, y viáticos, entendiendo que es posible la aplicación de cuotas en calidad de viáticos de manera adecuada en beneficio de los trabajadores y adecuado gasto público. Se empleó el método analítico, para conocer la esencia de las características y los principios del derecho colectivo del trabajo y los viáticos, el sintético, para enlazar la asignación de viáticos, el deductivo utilizando un razonamiento general y lógico, basado en las leyes de trabajo y sus principios hasta el hecho mismo de la asignación de los viáticos.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Antecedentes Históricos del Derecho Colectivo del Trabajo.....	1
1.2. Nacimiento del derecho colectivo del trabajo.....	3
1.3. Características propias del Derecho Colectivo del Trabajo	5
1.4. Concepto del derecho colectivo del trabajo.....	6
1.5. División del Derecho Colectivo del Trabajo.....	7
1.6. Finalidades del Derecho Colectivo del trabajo.....	8
1.7. Instituciones del derecho colectivo del trabajo	11
1.8. Definición del derecho colectivo del trabajo.....	12

CAPÍTULO II

2. El Sindicalismo.....	13
2.1. Origen del sindicalismo.....	14
2.2. Antecedentes Históricos del Sindicalismo	15
2.3. Evolución jurídica del sindicalismo.....	17
2.3.1. Etapa de prohibición.....	17
2.3.2. Etapa de la tolerancia.....	18
2.3.3. Etapa del reconocimiento jurídico.....	19
2.3.4. Etapa de la cooptación.....	20
2.4. El sindicalismo en Latinoamérica.....	21
2.5. Historia del Sindicalismo en Guatemala.....	22
2.5.1. Etapa de las Mutualidades 1821 a 1920.....	23



2.5.2. Primera Etapa del Sindicalismo en Guatemala 1920 a 1930...	
2.5.3. Segunda etapa del Sindicalismo Guatemalteco 1944 a 1954.....	
2.5.4. Tercera Etapa del Sindicalismo de 1954 a 1974.....	27
2.5.5. Cuarta etapa del Sindicalismo Guatemalteco de 1975 a 1985...	29
2.5.6. Quinta etapa del Sindicalismo Guatemalteco.....	31
2.5.7. Formas del Sindicalismo.....	33
2.6. Marco legal del sindicalismo en Guatemala.....	35
2.7. Definición de sindicalismo.....	36
2.8. Libertad Sindical.....	37

CAPÍTULO III

3. Sindicato.....	39
3.1. Origen del sindicato.....	39
3.2. Naturaleza Jurídica.....	40
3.3. Principios Sindicales.....	41
3.4. Clasificación de los Sindicatos.....	43
3.4.1. Clasificación legal.....	45
3.5. Fines del Sindicato.....	46
3.6. Órganos del Sindicato.....	48
3.7. Requisitos para formar un sindicato.....	51
3.8. Definición Doctrinaria.....	52

CAPÍTULO IV

4. Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.....	53
4.1. Origen del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.....	56
4.2. Antecedentes Históricos del Pacto Colectivo.....	57
4.3. Naturaleza Jurídica.....	58



4.4. Características del pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	59
4.5. Fines del Pacto Colectivo.....	61
4.6. Ventajas del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.....	62
4.7. proyecto de pacto.....	63
4.8. Definición de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.....	64

CAPÍTULO V

5. Viáticos.....	65
5.1. Definición.....	66
5.1.1. Gastos conexos.....	67
5.2. Autorización y prohibiciones de los viáticos en Guatemala.....	68
5.3. Los viáticos en el Código de Trabajo de Guatemala.....	70
5.4. Cuotas autorizadas a la Secretaría General y Comité Ejecutivo del Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala	73
5.5. Categorías, Grupos Geográficos y cuotas diarias para el exterior....	73
5.5.1. Cuotas diarias por categoría y grupo geográfico, asignadas en dólares de los Estados Unidos de América.....	74
5.5.2 Medios por los cuales se cobran los gastos de viáticos.....	74
5.6. Análisis jurídico, de los viáticos asignados a la secretaria general y comité ejecutivo del sindicato nacional de trabajadores de salud de Guatemala.....	75
Conclusión discursiva.....	77
Bibliografía	79



INTRODUCCIÓN

La presente investigación se elaboró con el propósito de dar cumplimiento a los requisitos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, previo a obtener el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos profesionales de abogado y notario, también, por la asignación de viáticos a los directivos del sindicato nacional de trabajadores de salud de Guatemala, en el pacto colectivo de condiciones de trabajo vigente, sin tomar en consideración que son sumas elevadas, en relación a las que regula el Reglamento General de Viáticos y Gastos Conexos, Acuerdo Gubernativo Numero 106-2016, del Congreso de la Republica.

En el objetivo general de estudio se determinó que existe desfase de los recursos económicos del Estado de Guatemala, en la asignación presupuestaria que realiza el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social en concepto de viáticos a la Secretaría General y Comité Ejecutivo del Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, existen privilegios otorgados al secretario general y comité ejecutivo del mismo, violando así lo establecido por el artículo 208 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la republica de Guatemala.

En los objetivos específicos se determinó que se están dilapidando los recursos económicos del Estado de Guatemala, así mismo, van en detrimento del patrimonio del Estado, también se podrían invertir en servicios, insumos y/o medicamentos que puede recibir la población; En la investigación se utilizó la técnica bibliográfica, consultando autores nacionales y extranjeros, analizando los documentos relacionados y necesarios



para la comprobación de la hipótesis. Se empleó el método analítico, para conocer la esencia de las características y los principios del derecho colectivo del trabajo y los viáticos, el sintético, para enlazar la asignación de viáticos y la violación al artículo 208 del Código de Trabajo. El deductivo utilizando un razonamiento general y lógico, basado en las leyes de trabajo y sus principios hasta el hecho mismo de la asignación de los viáticos. La hipótesis que se formuló y se comprobó fue que la asignación del presupuesto que realiza el Ministerio de Salud Pública y Asistencia social, al sindicato nacional de trabajadores de salud de Guatemala, es utilizada en detrimento de los recursos económicos del Estado.

La investigación comprende 5 capítulos, en el primero se encuentra el Derecho Colectivo de Trabajo, antecedentes históricos, características, su división, su finalidad, instituciones, en el segundo se encuentra el sindicalismo, origen, antecedentes históricos, evolución jurídica, el sindicalismo en Latinoamérica, historia del sindicalismo en Guatemala, en el tercero el sindicato, origen, naturaleza jurídica, principios sindicales, clasificación, fines, órganos del sindicato, requisitos para formar un sindicato, en el cuarto, el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, origen, antecedentes históricos, naturaleza jurídica, características, fines, ventajas y desventajas proyecto de pacto y su definición. En el capítulo quinto desarrolla los viáticos, definición, gastos conexos, los viáticos en el Código de Trabajo de Guatemala etc.

Se adjunta el análisis jurídico, de los viáticos asignados a la secretaria general y comité ejecutivo del sindicato nacional de trabajadores de salud de Guatemala y la violación al artículo 208 del código de trabajo y la conclusión discursiva.



CAPÍTULO I

1. Antecedentes históricos del derecho colectivo del trabajo

La base general del Derecho de Trabajo es el derecho de coalición. Por tal razón el nacimiento y formación del derecho colectivo del trabajo debe de principiar con la historia del derecho de coalición. Se entiende que coalición es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes, y si esta libertad falta, no son posibles ni la huelga, ni el paro, ni la libertad sindical, ni mucho menos la negociación y contratación colectiva.

La primera batalla del Derecho Colectivo del Trabajo tuvo que librarse para constituir el derecho de coalición, proclamada la libertad de coalición, se logró la tolerancia para la huelga y el paro.

La tolerancia de la huelga, tampoco integraba un derecho positivo, pues consistía en la suspensión colectiva de las labores, que, aunque dejó de ser un delito, producía puesto que se faltaba al cumplimiento de las obligaciones laborales, la terminación de los contratos individuales de trabajo.

La huelga en esas condiciones constituía un derecho negativo, ya que no obligaba al patrono a suspender sus labores, para llegar a constituir un derecho positivo pasó de la época de la tolerancia a la de la huelga como un derecho de los trabajadores, nació en Inglaterra, pero a nivel latinoamericano se reconoció por primera vez en la Constitución Mexicana de 1917. En cuanto a Guatemala, importante es conocer que constituye el



segundo antecedente latinoamericano después de México, pues la Constitución Guatemalteca, de 1921, admite ya el derecho de los trabajadores para dejar de trabajar.

El derecho de asociación profesional tiene también su propia historia que es posterior al reconocimiento al derecho de coalición, de tal cuenta la asociación profesional, habría seguido el camino de la huelga, es decir habría inicialmente funcionado como una asociación de hecho, tolerada por el Estado, pero sin ser reconocida legalmente hasta llegar a extremos de impedir su constitución.

Es decir, que la libertad de Sindicalización no constituía un derecho, tampoco gozaba de personalidad jurídica ni se podría imponer a los patronos la obligación de negociar con ella instrumentos de normación colectiva.

Todas las demás instituciones del derecho colectivo del trabajo, (pacto colectivo de condiciones de trabajo, reglamento interior de trabajo, contrato colectivo, convenio colectivo, y la sentencia colectiva) fueron en términos generales instituciones lícitas pero su valor estuvo sujeto siempre a los cambios históricos del derecho de huelga y de asociación profesional, es decir, fue hasta que se reconocieron legalmente aquellos, que se pudo dar paso al surgimiento con plena validez y obligatoriedad de estos instrumentos colectivos.

“Nuevamente a nivel latinoamericano fue la legislación mejicana en 1917, la que estableció primero la obligatoriedad para los patronos de negociar con sus trabajadores, en Guatemala se reconoció la negociación colectiva a partir de la Constitución Política de



la Republica de 1945, y por primera vez desarrolló en la legislación ordinaria lo relativo a dichos institutos en el primer Código de trabajo promulgado precisamente el uno de mayo de 1947, conocido como el Decreto 330".¹

Es en el reconocimiento jurídico del derecho de coalición que surge a la vida jurídica el derecho colectivo del trabajo en Latinoamérica, pues es a partir de la incorporación en la constitución de México en 1917, que se reconoce como un derecho de los trabajadores y en Guatemala en el año de 1921, las demás instituciones del derecho colectivo del trabajo fueron incorporadas en México en el año de 1921, donde se reconoce el derecho de huelga y la negociación colectiva, en Guatemala este derecho se incorpora en la constitución política de 1945 y el código de trabajo de 1947, conocido como Decreto 330.

1.2. Nacimiento del derecho colectivo del trabajo

El derecho colectivo del trabajo es el estatuto que traduce la actividad de la clase social que sufrió injusticia por la inactividad del Estado y por la injusticia misma del orden jurídico individualista y liberal, para buscar un equilibrio justo en la vida social, o sea, para conseguir un principio de justicia social. Dio origen al derecho colectivo del trabajo y sus instituciones la inactividad del Estado y para sustituirlo en el deber de crear un orden justo. "Las instituciones del derecho colectivo del trabajo nacieron antes de su reconocimiento y de su reglamentación legales; el orden jurídico reconoció la coalición, la asociación profesional, la huelga y el contrato colectivo tiempo después de su existencia, cuando el Estado perdió fuerza y no pudo destruirlas. Hubo de reconocer el

¹ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho Colectivo Sustantivo del Trabajo**. 4ta. Edición. Pág. 1-4.



Estado la libertad de coalición y el derecho de asociación profesional y su facultad para terminar, mediante tratados de paz, las pugnas de intereses entre las clases sociales. La base del derecho colectivo del trabajo, es el derecho de coalición en tal sentido, el nacimiento y la formación del derecho colectivo del trabajo, debe principiar en conjunto con la coalición”.²

“La naturaleza del Derecho del Trabajo es Pública, pues el fin supremo del Estado es el bien común y que solo puede entenderse en el bienestar de la mayoría.

Con base en ese razonamiento y tomando en cuenta que en nuestra sociedad al igual que en otras, la mayoría está conformada por los trabajadores, el Derecho del Trabajo debe orientarse a garantizar el disfrute de los derechos existentes, y promover el bienestar de la mayoría de la sociedad, lo que puede lograrse mediante la imperatividad de los principios y preceptos de esta rama jurídica, y el apoyo participativo del Estado.

Si la rama del Derecho del Trabajo tiene carácter de Derecho Público, el Derecho Colectivo del Trabajo que es una parte del primero también lo tiene, condición que se fortalece cuando el derecho confiere condiciones especiales para las instituciones de Derecho Colectivo y para los cuerpos normativos, asignándoles un tratamiento que los desliga de la teoría general del derecho”.³

El derecho colectivo del trabajo surge a consecuencia de la poca actividad del Estado a favor de los trabajadores, a raíz de la organización de estos y la fuerza que tenían frente

² De la Cueva Mario. **Derecho Mexicano del Trabajo**, tomo II, pág. 215-217.

³ Echeverría Morataya. **Op. Cit.** Pág. 53,54.



al Estado, las cuales no pudieron ser disueltas, no le quedaba más al estado **que** incorporarlas a la legislación es así como nace el derecho colectivo del trabajo.

1.3. Características propias del derecho colectivo del trabajo

“A) Es un derecho que atañe a grupos sociales: Es en consecuencia, un haz de garantías en defensa de los grupos de los trabajadores, esos grupos sociales han sido considerados "grupos de presión" o "grupos de tensión", por la influencia que ejercen sobre los gobiernos, los partidos políticos y la opinión pública;

B) Constituye un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador y persigue lograr el equilibrio colocándolos en igualdad;

C) Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos, acepta la licitud del empleo de medios de acción directa; y

D) Reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, dado que los propios interesados tienen la posibilidad, por la vía de los convenios colectivos de trabajo, la creación de derecho objetivo”.⁴

Constituye fuente objetiva de derecho, permite la solución de conflictos por medio de convenios colectivos, mejorando así las condiciones laborales y económicas de los trabajadores, así como permite reglamentar la forma en que deben prestarse los servicios

⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho Colectivo Del Trabajo**. Pág. 41-42 3ra, Edición: corregida y aumentada. Guatemala, 2005.



o la manera de ejecutarse una obra, da equilibrio entre trabajador y patrono ya que este último se considera con más poder en la relación laboral.

1.4. Concepto del derecho colectivo del trabajo

“El derecho colectivo del trabajo es derecho de las clases trabajadoras, por tres razones:

A) Por su origen, porque fue impuesto por la clase trabajadora en el siglo XIX como resultado de la lucha en contra del capital y de sus estados para asegurar la existencia y la acción de las organizaciones sindicales;

B) por su esencia, porque en él y por vez primera en la historia, los pueblos reconocieron la división de la sociedad en dos clases sociales antagónicas;

C) Por su finalidad específica, la creación de un derecho regulador justo para las relaciones laborales, que atempere la explotación del trabajo por el capital”.⁵ “El derecho colectivo de trabajo refiere todas las normas y herramientas jurídicas que permiten la operación, constitución y autonomía de las organizaciones sindicales, así como la negociación colectiva, la resolución de los conflictos colectivos y el ejercicio del derecho de huelga”.⁶

El derecho colectivo del trabajo, es una lucha de los trabajadores, al verse en la necesidad de superar la explotación utilizando la organización o asociación profesional y las demás instituciones de normación colectiva.

⁵ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del Trabajo 2**. Pagina. 9.

⁶ <https://st.puebla.gob.mx/index.php/derechos-colectivos>. Consultado: 25/010/22.



1.5. División del derecho colectivo del trabajo

Del tronco común del derecho civil se desprendió el derecho laboral y de este nuevo surgieron dos vertientes, el derecho individual y el derecho colectivo. De este último renuevo se distinguen a su vez nuevas derivaciones, la mayoría de los autores reconocen cinco y otros agregan una adicional, así:

A) Las asociaciones profesionales: Comprende todo lo relativo al derecho de asociación, sus diferentes expresiones, sus funciones y los campos de actividad. La figura más destacada acá es el sindicato;

B) La negociación colectiva: Como consecuencia de la organización colectiva se desarrolla la negociación colectiva. La figura más destacada de este segmento es el pacto colectivo;

C) Los conflictos colectivos: Se desarrollan en este apartado las manifestaciones negativas de las relaciones colectivas. Destaca en esta sección la figura de la huelga;

D) Las modificaciones de condiciones colectivas: Comprende el estudio a cerca del derecho del empleador de realizar algunas modificaciones laborales que afecten a todo un conglomerado;

E) El reglamento interior de trabajo: Contiene el poder normativo del empleador; la obligatoriedad del reglamento interior de trabajo, su trámite de aprobación su publicidad



en el centro de trabajo; “Algunos tratadistas agregan: f) La Seguridad Social: Se ha venido asociando al Derecho Laboral bajo la premisa de que se privilegia el ingreso del trabajador, en un primer estadio como sueldo cuando está hábil y activo y por otra parte como pensión jubilatoria”.⁷

La división del derecho colectivo del trabajo se da por medio de sus diferentes instituciones, siendo de gran utilidad cada una de ellas, en los diferentes momentos procesales de la lucha de los trabajadores, no solo para el desarrollo del derecho colectivo del trabajo sino para mejorar sus condiciones laborales.

1.6. Finalidades del derecho colectivo del trabajo

Todo hombre que cumple una función social tiene derecho a recibir a cambio de su trabajo los medios que le permitan conducir una existencia digna. El cumplimiento de dicha afirmación solo es posible a través de la participación de los trabajadores en su condición de auténticos actores de su propio desarrollo. Por ser la parte dinámica de la rama laboral, el Derecho Colectivo del Trabajo resulta ser el medio idóneo para obtener esa dignificación moral y económica.

El Derecho del Trabajo tiene como finalidad suprema el desarrollo de la persona del trabajador y que esa finalidad se realiza mediante el dinamismo del Derecho Colectivo del Trabajo. La finalidad fundamental del Derecho Colectivo del Trabajo es la de alcanzar el desarrollo de la persona humana. Esta influye en la sociedad y en el Estado, en forma

⁷ Fernández Molina, Luis. **Relaciones Colectivas de Trabajo**. 1ra. Edición. 2010. Impreso en Guatemala. Pág. 40-42.



inmediata y en forma mediata, centrando esas finalidades en la pretensión de que la clase trabajadora conciba la idea de que sólo unida puede promover y alcanzar la solución de sus necesidades, lograr condiciones más humanas y evitar las confrontaciones violentas que ocurren al interior de las sociedades. Cuando la existencia del Derecho Colectivo del Trabajo influye en la sociedad en el corto plazo, logrando los objetivos de los trabajadores organizados, se puede calificar a estas como finalidades inmediatas, pero si los objetivos tienen una realización a largo plazo estamos ante las finalidades mediatas, las que pueden o no realizarse. Las finalidades inmediatas se presentan con el desenvolvimiento de las organizaciones sindicales, siendo ellas:

A) Organizar Formalmente a los Trabajadores: Organización que idealmente debe realizarse en la asociación profesional, para poder ejercitar todos los derechos que le confiere la ley, además, contribuye a formar una fuerza política en el Estado;

B) Negociar las condiciones de trabajo: Es la consecuencia inmediata de que los trabajadores estén organizados, lo que representa un reto para ellos, pues no solo debe apreciarse el hecho que los trabajadores alcancen mejores condiciones de las que pueden obtener negociando individualmente su situación en la empresa, sino que también se estandarice la responsabilidad de estos;

C) Enriquecer y absorber al Derecho Individual del Trabajo, generalmente; sin embargo, no hay que olvidar que esta rama jurídica es producto de las demandas de los trabajadores organizados ya sea en una frágil coalición o en un sindicato; Proyectar la participación de los trabajadores en las estructuras del Estado, cada vez con más



frecuencia los Estados involucran a los trabajadores en la toma de decisiones que anteriormente estaban reservadas a los grupos político-partidistas;

Las finalidades mediatas, necesitan ser analizadas y planificadas por el efecto intrínseco que deben cumplir en la sociedad, entre las finalidades mediatas vale la pena mencionar:

A) Configurar la teoría del pensamiento sindical y sus proyecciones sociales la cual nos conduce a: estructurar las teorías de las organizaciones sindicales, su función dentro del contexto social, político, económico y jurídico; su proyección en el contexto social, para que los trabajadores en general, mediante un pleno convencimiento participen de las organizaciones de los trabajadores, conscientes de la importancia de esas organizaciones para la defensa de los intereses económicos y sociales.

B) Viabilizar la participación político-partidista de ideólogos sindicales, la finalidad conduce a la participación político-partidista de ideólogos y de directivos sindicales, para obtener representatividad parlamentaria para impulsar cambios en la legislación, y obtener participación en el Organismo Ejecutivo que permita llevar mayor atención a los sectores laborales”.⁸

Las finalidades del derecho colectivo del trabajo constituyen la organización de los trabajadores, la lucha para mejorar sus condiciones económicas y morales, la participación en los organismos del Estado, enriquece el derecho individual del trabajo, mejora la calidad de vida y norma las condiciones laborales de ambas partes.

⁸ Echeverría Morataya. **Op. Cit.** Pág. 39-46.



1.7. Instituciones del derecho colectivo del trabajo

A) La libertad de coalición: Significa la posibilidad y el derecho de unirse temporalmente en defensa de los intereses comunes;

B) La asociación profesional: Es la institución que representa la organización permanente de los trabajadores y patronos;

C) El contrato Colectivo de trabajo: Puede regular todos los aspectos de la relación laboral como salarios, jornada, descansos, vacaciones, condiciones de trabajo, representación sindical, etc.

D) El pacto colectivo de condiciones de trabajo: Que regula las relaciones entre las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, y fija las condiciones generales de prestación de los servicios;

“E) Los conflictos colectivos de trabajo: Regula los sistemas y procedimientos que se puede seguir para resolver los conflictos surgidos de la reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo; El reglamento interior de trabajo, tiene como objeto regular los derechos y obligaciones que deben observar los trabajadores y el patrono con motivo de la prestación de un servicio; y la previsión social, se trata de un mecanismo de protección solidario, donde la población económicamente activa ayuda a mantener a aquellos que no pueden trabajar”.⁹

⁹ Chicas Hernández. **Op. Cit.** Pág. 40-41.



Las instituciones del derecho colectivo de trabajo son los medios que los trabajadores y patronos utilizan para establecer las normas en la prestación de servicios y cumplimiento de obligaciones entre ambas partes, van desde la organización de los trabajadores en coalición, la asociación profesional, el contrato colectivo de trabajo, el pacto colectivo de condiciones de trabajo, los conflictos colectivos y la previsión social.

1.8. Definición de derecho colectivo del trabajo

Para Manuel Ossorio, es el que dentro de la disciplina general del Derecho del 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.

“Para el Autor Mexicano Mario 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”.¹⁰

El derecho colectivo del trabajo constituye el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre trabajadores y patronos, por supuesto las relaciones colectivas, los diferentes protocolos de actuación que como trabajadores organizados y patronos tienen para llegar a establecer la forma y condiciones en que se van a realizar la prestación de un servicio, la ejecución de una obra o el cumplimiento de una obligación, este derecho es de suma importancia para la clase trabajadora, pues es su medio de defensa.

¹⁰ De la Cueva. **Op. Cit.** Pág. 226.



CAPÍTULO

2. El sindicalismo

Mario De La Cueva, expone, “el crecimiento y la unión de las asociaciones profesionales que se produjo, en la segunda mitad del siglo XIX, el fenómeno que se conoce con el nombre del sindicalismo; es una concepción determinada de la vida social y una regla de acción encaminada a provocar la transformación de la Sociedad y del Estado.

Sería injusto desconocer la vida y los esfuerzos del sindicalismo, porque ha sido el más importante de los portaestandartes del nuevo humanismo jurídico que postulan los hombres que trabajan.” Señala que el sindicalismo necesita tres elementos para el cumplimiento de su finalidad, como son: la unidad de los trabajadores, la elevación de la persona humana, representada en el hombre que trabaja y la táctica sindical o sea los diversos procedimientos aconsejados por el sindicalismo para la realización de sus fines, táctica que es de dos dimensiones principales de naturaleza puramente sindical la primera y de carácter político la segunda, y concluye manifestando que: Entendemos por Sindicalismo la teoría y práctica del movimiento obrero sindical, encaminadas a la transformación de la sociedad y del Estado.

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



el sindicalismo es el movimiento organizado y legalmente reconocido de trabajadores para diferenciarlo de otro tipo de organizaciones de hecho y con fines diferentes a los perseguidos por la clase trabajadora, movimiento que ha permitido instituir su propia teoría y práctica para el logro de sus objetivos; La teoría que sustenta las organizaciones sindicales se realiza a través de varios medios como son: la acción sindical o actividades del sindicato, que comprende la negociación colectiva, huelgas, manifestaciones, publicaciones, etc., la vía directa, la conciliación o arbitraje y la huelga”.¹¹

El sindicalismo comprende la teoría utilizada por los trabajadores o patronos organizados para el logro de sus fines, por medio de la negociación colectiva, el contrato colectivo de trabajo, el pacto colectivo de condiciones de trabajo, el reglamento interior de trabajo, la previsión social, la huelga y el paro.

2.1. Origen del sindicalismo

Son las asociaciones de compañeros o corporaciones de compañeros donde propiamente se encuentra el antecedente de los sindicatos y su movimiento conocido como sindicalismo, así como del movimiento obrero denominado la huelga, en sus inicios no tuvieron protección legal alguna, sino por el contrario, encontraron serios obstáculos, siendo prohibidas por leyes especiales, continuaron su lucha así fuera al margen de la ley, logrando finalmente su objetivo, como era conseguir el reconocimiento legal de las asociaciones profesionales o sindicatos. La aparición del sindicalismo en el mundo del derecho es relativamente reciente, ya que su existencia data de la segunda mitad del

¹¹ Chicas Hernández. **Op. Cit.** Pág. 174-175.



siglo (siglo XIX). “Es imposible afirmar con exactitud el momento de su aparición, pero se puede decir que el sindicalismo existió como movimiento o actividad de hecho y en algunas oportunidades en contraposición con las disposiciones legales vigentes; pero desde el punto de vista o ángulo puramente jurídico, que es el que nos interesa, el sindicalismo apareció cuando el sindicato fue reconocido legalmente por el Estado”.¹²

El sindicalismo surge a raíz de las asociaciones de compañeros o corporaciones, teniendo en su lucha muchos obstáculos, llega al reconocimiento jurídico a partir del reconocimiento legal del sindicato.

2.2. Antecedentes históricos del sindicalismo

El sindicalismo se produjo inicialmente en Gran Bretaña. Donde aparecieron las uniones, que a diferencia de las gildes que agrupaban patronos, las uniones agrupaban asalariados. En 1799, los obreros de Yorkshire y de Lancashire, realizaban protestas de índole sindical y como respuesta el Parlamento votó una ley que fue sancionada posteriormente por el rey, mediante la cual se castigaba la existencia de las coaliciones.

Se constituye la Great Consolidated Trade Unión (1833) que englobaba a todos los trabajadores sea cual fuere su oficio. Dicho acontecimiento sindical desembocó en medidas gubernativas, confrontaciones obrero-patronales; y finalmente los patronos impusieron a los trabajadores, como una medida al momento de contratarlos que estos firmaran un compromiso de no adherirse a la Trade Unión. En Alemania (cuya integración

¹² *Ibid.* 177-178.



fue tardía, pero acelerada) Stefan Born reunió un congreso obrero en 1848, que elaboró un programa mitad político mitad sindical y fundó una Hermandad obrera que agrupó 250 sindicatos, que fue desarticulada en 1854. En 1860, en Los Estados Unidos de Norteamérica, se creó en Filadelfia una sociedad secreta que se llamó Los Caballeros del Trabajo, destinada a mejorar la situación de los trabajadores: en 1878, pedía la jornada de 8 horas diarias y el mecanismo de arbitraje; proyectó además favorecer la creación de cooperativas de producción obrera.

“Resulta difícil establecer el momento histórico en que hayan aparecido las organizaciones de corte sindical, por cuanto que el análisis nos demuestra lo siguiente:

A) Las corporaciones de oficios: Heredadas del imperio Romano, subsistieron durante el modo de producción feudal, en que la producción fue artesanal y los productores (maestros), los oficiales (operarios) y los aprendices estaban organizados por sectores de producción (sastres, zapateros, carpinteros, etc.);

B) Las hermandades o mutualidades: Que aparecieron en los albores del sistema capitalista en las cuales se aglutinaron los trabajadores, para auxiliarse entre sí ante los infortunios que se les presentaban por su carencia de riqueza; aparecen las cooperativas. Posteriormente daría lugar al ámbito de la seguridad social”.¹³

El sindicalismo se produce en Gran Bretaña, el parlamento votó una ley que fue sancionada luego por el rey, mediante la cual se castigaba la existencia de las

¹³ Echeverría, Morataya. *Op. Cit.* 2 pág.86-90.



coaliciones, sin embargo, siguieron sin el amparo de la ley luchando por mejorar las condiciones laborales y procurando tener la aprobación legal de su ideología y las instituciones de negociación colectiva del trabajo.

2.3. Evolución jurídica del sindicalismo

Desde el nacimiento de las primeras coaliciones de trabajadores, el movimiento obrero tuvo que atravesar un largo camino hasta lograr la protección jurídica que hoy tiene universalmente reconocida. Si bien el nacimiento de las organizaciones sindicales difiere en el tiempo, de acuerdo con el avance del capitalismo en cada país, se puede afirmar que la evolución ha sido similar en todos los países, comenzando con una etapa de prohibición, seguida por una de tolerancia hasta alcanzar el reconocimiento jurídico y ser incorporada en los textos constitucionales con el rango de derecho fundamental.

2.3.1. Etapa de prohibición

Entre las organizaciones que fueron prohibidas se encontraba, por ejemplo, la de los *compagnonnages*, hermandades de oficiales que aparecieron en el siglo XII y se desarrollaron por causa de los obstáculos crecientes dentro de los gremios que dificultaban la obtención de la maestría. Por ello, cuando en 1791 se suprimen los gremios, se prohíben también las demás asociaciones profesionales, por ejemplo, la ley *Le Chapelier* de 1791 que establecía que: siendo una de las bases fundamentales de la Constitución francesa la abolición de toda clase de corporaciones de ciudadanos del mismo estado o profesión, queda prohibido establecerlas de hecho, bajo cualquier



pretexto o cualquier forma”. Esta misma ley prohibía la realización de huelgas o cualquier otro accionar que pudiera alterar la libertad de mercado. Aunque Le Chapelier pensaba en toda clase de asociaciones profesionales, tanto de obreros como de empresarios, en la práctica se manifestó una tolerancia hacia las uniones patronales, mientras se acentuaba la represión de los grupos obreros. De un modo similar, en Gran Bretaña, las Combinations Acts de 1799 y 1800 declaraban ilegales todos los convenios celebrados por los trabajadores para obtener incremento de salarios o disminución de jornadas de trabajo, calificándoselos como conspiraciones contra la libertad de comercio e industria.

Estas prohibiciones, sin embargo, no lograron evitar que se crearan organizaciones sindicales que desplegaran su accionar y que, incluso, obtuvieran mejoras en las condiciones de trabajo a través de la lucha. El contexto jurídico represivo obligaba a los trabajadores a desarrollar su actividad en la clandestinidad o bajo la cobertura de otro tipo de asociaciones, de socorros mutuos, hermandades y otras.

2.3.2. Etapa de tolerancia

El fracaso de las políticas represivas que, como se señalara, no lograron evitar el desarrollo del sindicalismo, generando al mismo tiempo un consenso sobre la inconveniencia de las leyes represivas, comenzó una etapa caracterizada por la derogación de las normas que prohibían las organizaciones sindicales y que establecían el delito de coalición. En 1824 Gran Bretaña deroga las leyes sobre coaliciones y, en los años siguientes, se insistió en la consideración no delictiva del sindicalismo en cuanto tal, aunque se crearon otros tipos delictivos dirigidos específicamente contra



determinadas acciones sindicales. Como consecuencia de estos cambios en la legislación, las organizaciones sindicales dejaron de estar prohibidas, pero pasaron a ser consideradas como una manifestación de la libertad genérica de asociación, sin la protección y el tratamiento especial del que gozan hoy las asociaciones sindicales. Los acuerdos colectivos que se celebraban eran considerados simples "acuerdos de caballeros" no ejecutables judicialmente.

2.3.3. Etapa del reconocimiento jurídico

La siguiente etapa, desde el punto de vista normativo, surge en el mundo capitalista a partir de la ineficiencia del sistema penal para controlar un movimiento como el que iniciaron los trabajadores, legalizar a las organizaciones obreras y a los mecanismos de autotutela resulta más ventajoso que su represión, entre otras razones, porque la experiencia puso en evidencia la ineficacia de los intentos de anular el conflicto, aun con los métodos más contundentes con los que cuenta el derecho para reprimir aquellas conductas que considera disvaliosas. Se comienzan a dictar regímenes legales específicos que reglamentan la existencia, constitución, representatividad y potestades de los sindicatos.

Donde mejor se observa el avance es en la ley británica sobre sindicatos (Trade Unión Act. 1871) que les quita el carácter delictivo a las organizaciones obreras y, a continuación, las califica como entidades civilmente lícitas, cuyos acuerdos específicamente sindicales no pueden ser anulados por los jueces, aunque tampoco amparados por ellos. A partir de estas permisiones, el sindicalismo comienza a



expandirse, se crean las centrales en todos los países y se gestan experiencias comprensivas de la clase obrera en su conjunto, como los sindicatos generales e industriales en Gran Bretaña Finalmente, la consolidación jurídica del derecho sindical tiene su cenit a partir de la incorporación de estos derechos en los textos constitucionales y su reconocimiento como derechos fundamentales de los ciudadanos.

La primera constitución que incluye los derechos sociales en su texto es la constitución Mexicana de Querétaro, en 1917, que admitió expresamente, entre otros, el derecho de asociarse en defensa de sus intereses tanto a trabajadores como a empresarios. Le sigue la constitución alemana de Weimar, en 1919, año coincidente con la creación de la Organización Internacional del Trabajo que universalizó el concepto de que la libertad sindical es un bien jurídico esencial que debe tutelarse en todas las naciones.

2.3.4. Etapa de la cooptación

La cooptación consiste en la elección de un miembro de una asociación por parte de sus integrantes: por extensión, el término se aplica cuando se eligen personas de grupos opuestos para influir sobre ellos y hacerlos funcionales a los propios fines.

En el caso de las entidades sindicales, cuando el gobierno, los partidos políticos, los empleadores influyen en los sindicatos a tal grado que los hacen funcionales a sus proyectos, pero no a los intereses de los trabajadores. “Estas maniobras suelen ir acompañadas por la corrupción de los dirigentes sindicales. Esta instancia, “es peligrosa porque instrumentaliza los sindicatos para fines económicos o políticos, “Existe



cooptación cuando la asociación sindical deja de cumplir con la función sindical dirigida a defender el interés de los trabajadores”.¹⁴

El movimiento obrero tuvo que atravesar un largo camino hasta lograr la protección jurídica que hoy tiene universalmente reconocida. De acuerdo con el avance del capitalismo en cada país, se puede afirmar que la evolución ha sido similar en todos los países, comenzando con una etapa de prohibición, penalizando así todo tipo de organización y reprimiendo con las leyes a los obreros, seguida por una de tolerancia, en la que si bien son toleradas no logran obtener ese reconocimiento jurídico o incorporación como derechos fundamentales en las constituciones, hasta alcanzar el reconocimiento jurídico, cuando son reconocidos legamente los derechos de asociación y ser incorporados en los textos constitucionales con el rango de derecho fundamental.

2.4. El sindicalismo en Latinoamérica

Los Estados no reconocieron de una manera uniforme las libertades ciudadanas, éstas se tienen como producto de rudas y frecuentes luchas y es así, como América tuvo que meditar en su destino y en sus problemas, y a principios del siglo XX se ve sorprendida por el Derecho Laboral que se encontraba ya en elaboración en los países del viejo mundo. Así fue como nuestros países se entregaron a la grata tarea de emitir leyes a favor de los trabajadores y entre los que más se apresuraron fueron México, Chile, Cuba y Venezuela; pero se tiene que aclarar que estos países no consiguieron su legislación

¹⁴ Mariano Recalde. **Manual de Derecho Colectivo del Trabajo**. Pág. 33-40. 1ª edición, octubre de 2017. Buenos Aires Argentina.



laboral en forma pacífica, sino a fuerza de revoluciones. Es México el país de América Latina que nos sirve de ejemplo en las luchas sindicales, y al igual que los países europeos, tuvo que sostener intensa lucha y llegar en ocasiones hasta la lucha armada con el fin de lograr las prestaciones laborales que le negaban la clase patronal.

“Es en el año de 1910 cuando en México se da principio a la fuerza sindical, al concederse el derecho de Coalición y es en el año de 1917, cuando se reconoce con rango Constitucional el Derecho de Asociación, al redactarse la Constitución Política de la República Mexicana. Otro de los países latinoamericanos que han librado intensas luchas por su reconocimiento legal sindical y superación laboral, es la Republica de Chile, cuyo movimiento por el desarrollo laboral siempre ha sido ejemplo para el resto de países americanos, siendo uno de los países de mejor organización sindical”.¹⁵

Nuestros países se entregaron a la grata tarea de emitir leyes a favor de los trabajadores y entre los que más se apresuraron fueron México, Chile, Cuba y Venezuela; pero se tiene que aclarar que estos países no consiguieron su legislación laboral en forma pacífica, sino a fuerza de revoluciones. Chile es otro de los países latinoamericanos que han librado intensas luchas por su reconocimiento legal sindical y superación laboral.

2.5. Historia del sindicalismo en Guatemala

Desde sus inicios las uniones de sindicalistas en Guatemala han atravesado diversas etapas. Las denominadas asociaciones mutualistas, quienes, haciendo uso del derecho

¹⁵ Chicas Hernández. **Op. Cit.** Pág. 178 a la 180.



general de asociación, conformaron agrupaciones de trabajadores artesanales, quienes laboraban por cuenta propia, que perseguían fines que se limitaban al socorro y auxilio mutuo o al estudio. Estas agrupaciones no perseguían fines, reivindicativos, ni se planteaban la lucha de clases. Sin embargo, fueron la génesis del movimiento que en el período de 1919 a 1920 conformaron el primer movimiento sindical que perseguía causas reivindicativas de los trabajadores y que jugó un papel importante en las gestas políticas que en ese período derivaron en la caída de la dictadura de Manuel Estrada Cabrera.

“En ésta, se logran una jornada ordinaria de ocho horas, derecho a la sindicalización y a la huelga. Con la llegada de Jorge Ubico al poder, y el inicio de la dictadura, se entra en un estadio de retrocesos en las luchas sociales y políticas emprendidas por los sindicatos”.¹⁶

El sindicalismo ha atravesado diversas luchas, sin embargo, las asociaciones mutualistas han sido las protagonistas de las diferentes luchas, si bien en sus inicios no perseguían fines reivindicativos y se limitaban al auxilio mutuo, en los años de 1919 a 1920, ya inician con los movimientos que buscaban fines reivindicativos además de la protección como organizaciones sindicales.

2.5.1. Etapa de las mutualidades 1821 a 1920

Prácticamente en esta época, solo surgieron asociaciones de carácter mutualista, dentro del marco jurídico del derecho general de asociaciones.

¹⁶ <https://www.corteidh.or.cr/tablas/29083.pdf>. Consultado el 28/07/2023.



A) Características de las organizaciones de esta época:

Su composición es artesanal, es decir, sus miembros son obreros que laboran por cuenta propia, en pequeños talleres, los fines que se proponen se limitan al socorro y auxilio mutuo o al estudio, y no perseguían fines reivindicativos, ni se planteaban la lucha de clases.

B) Principales organizaciones de esta época:

En 1894, El Porvenir de los Obreros, que todavía existe a la fecha, en 1908, a las anteriores se agregan La Gremial de Albañiles, la Sociedad de Tipógrafos de Gutenberg, la Central de Artesanos y Albañiles y la Fraternal de Barberos, en 1918, se constituye la Federación Obrera de Guatemala, para la Protección del Trabajo;

C) Participación obrera en la lucha popular contra Estrada Cabrera, la decidida participación obrera en la lucha abrió la puerta al movimiento sindical;

D) Marco legal de las organizaciones: Las sociedades y asociaciones de carácter mutualista se constituyeron según el derecho genérico de asociación, garantizado invariablemente en las siete Constituciones y Leyes Fundamentales que rigieron en el primer siglo de vida "independiente".

El Código Civil regulaba las relaciones laborales como contrato de locación de servicios (Dto. Gub. 176 del 8 de marzo de 1877). El Reglamento de Jornaleros (Dto. Gub. 177 de



3 de abril de 1877). Ley Protectora de Obreros (Dto. Gub.669 de 21 de noviembre de 1906 contiene el régimen de seguridad social.

2.5.2. Primera etapa del sindicalismo en Guatemala 1920 a 1930

Esta etapa comprende los gobiernos de Don Carlos Herrera; General José María Orellana; Y el General Lázaro Chacón.

A) Características de las organizaciones obreras de la época 1920-1930:

La composición de sus organizaciones sigue siendo artesanal, superan el carácter mutualista, constituyendo los primeros sindicatos, y los fines que se proponen ya son de carácter reivindicativo, a sindicalización es predominantemente urbana, concentrada en la capital, hasta 1930 que se incursiona en el campo y el movimiento obrero nacional establece contacto con el movimiento internacional;

B) Principales Organizaciones Sindicales de 1920-1930:

Proliferaron los sindicatos de zapateros, albañiles, panificadores, sastres, etc., La mayoría de carácter gremial, precisamente por el modo de producción que seguía siendo predominantemente artesanal o de pequeña empresa. Estos sindicatos fueron los más combativos. Desde luego, la organización también llegó a las grandes empresas extranjeras, a las nacientes industrias nacionales, a los sectores del comercio y de la banca y hasta a las mujeres, sobre todo en los beneficios de café y confección de ropa



Se funda la Federación Obrera de Guatemala para la protección Legal del Trabajo aunque nace en las postrimerías de la dictadura.

2.5.3. Segunda etapa del Sindicalismo Guatemalteco 1944-1954

“Es la etapa de mayor auge del sindicalismo en la historia del país, inicia con el derrocamiento del General Jorge Ubico, concluye con el derrocamiento del coronel Jacobo Árbenz Guzmán, además del gobierno de Juan José Arévalo. Arranca de la caída de la dictadura ubiquista y se extiende hasta la caída del gobierno de Jacobo Árbenz Guzmán. Coincide casi con el proceso conocido como Revolución del 20 de octubre de 1944. Los universitarios y los maestros inician la lucha contra Ubico, y renuncia el 30 de junio de 1944. En su lugar llega Federico Ponce Vaides, permite la organización sindical.

A) Características de las organizaciones sindicales de esta época:

Ya existe clase obrera, aunque la pequeña empresa sigue predominando, el sindicalismo sigue siendo predominantemente urbano, las organizaciones sindicales, se deslindan entre los fines inmediatos o meramente reivindicativos y los fines mediatos, los gobiernos que rigen el país impulsan con sinceridad y entusiasmo una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo.

B) Principales Organizaciones sindicales de la época:

El tres de julio de 1944 se funda la Asociación Nacional de Maestros, se transforman en



el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala, se funda la confederación de Trabajadores de Guatemala, formada por gran cantidad de sindicatos gremiales y en 1944, la Confederación de Trabajadores de Guatemala, pide por primera vez al gobierno, la emisión de un Código de Trabajo".¹⁷

Durante estas etapas se da una transición del sindicalismo, iniciando con las asociaciones mutualistas hasta llegar a consolidarse como una ideología, aunque en la época de Jorge Ubico tiene un retroceso significativo, tomando nuevamente auge durante el periodo revolucionario.

2.5.4. Tercera etapa del sindicalismo de 1954 - 1974

El gobierno de la liberación, enarbolando la bandera del anticomunismo anula la constitución de 1945 y casi todas las leyes que protegían a los trabajadores. A partir de esa época el sindicalismo decreció en Guatemala en forma considerable, debido a que los dirigentes sindicales, así como quienes habían destacado en la política nacional fueron perseguidos y asesinados; los que pudieron escapar debieron refugiarse en las distintas embajadas y salir al exilio; las cárceles estaban llenas de obreros y campesinos. La Constitución de 1956, la ley preventiva Penal de Defensa contra el Comunismo y la Ley de Orden Público, entre otras, concretaron en artículos al demonio rabioso de la entrega y la violencia de que estaban poseídos los liberacionistas. Los años que siguieron al 54, fueron de represión absoluta y se caracterizan por impedir a toda costa el

¹⁷López Larrave, Mario. **Breve Historia del Movimiento Sindical Guatemalteco**, vol. 1. Segunda edición, 1976. Pág. 09 a 49.



surgimiento del movimiento. Desde el inicio de 1971, se decreta el Estado de Sitio, situación que se prolonga por todo el año paralizando totalmente con ello las actividades sindicales, no así las patronales cuyas asociaciones trabajan con toda normalidad. "El 1º. De mayo de 1974, último año de gobierno del presidente Arana Osorio, se autoriza a los trabajadores el desfile tradicional con un itinerario antojadizo, durante los tres años anteriores de este gobierno se había permitido a los trabajadores celebrar el 1º. de mayo con desfile y mitin final en lugares, céntricos".¹⁸

Con la excusa de atacar el comunismo el Gobierno anula la constitución de 1945 y casi todas las leyes que protegían a los trabajadores, provocando así retroceso del sindicalismo en Guatemala, se evitó todo tipo de movimiento sindical, favoreciendo las asociaciones patronales, líderes sindicales asesinados y otros en el exilio.

A) Características de las Organizaciones Sindicales de la época:

El sindicalismo se desarrolla con lentitud y a veces permanece estacionario, la reorganización de las asociaciones profesionales tiene lugar en las ciudades y resurge en el campo hasta en años recientes, "las organizaciones sindicales se van rehaciendo con serias restricciones y tropiezos, represión, desde el despido masivo y la lista negra hasta el secuestro, la tortura y la muerte de dirigentes, el sindicalismo ha tenido que luchar en condiciones adversas, solamente existe libertad sindical formal en la letra muerta de la ley".¹⁹

¹⁸ Navas Álvarez. María Guadalupe. **El Movimiento Sindical Como Manifestación de la Lucha de Cla ses.** Pág. 49. A la 60.

¹⁹ López Larrave. **Op. Cit.** Paginas. 50-52.



El sindicalismo se sigue desarrollando de forma lenta, aunque ya existe en la ley no así en la práctica, continúa la represión en contra de los dirigentes sindicales.

B) Principales Organizaciones sindicales de esta época:

“Se constituye la Federación Autónoma Sindical de Guatemala, poco tiempo después se funda el Consejo Sindical de Guatemala, se registraron en el Departamento Administrativo de Trabajo, tres federaciones y cuarenta y ocho sindicatos; el Frente Cristiano de Trabajadores de Guatemala, Confederación de Trabajadores de Guatemala, Confederación Sindical de Guatemala.”²⁰

Es mínimo el desarrollo de las organizaciones que se forman y se autorizan en esta época del sindicalismo, esto debido al mínimo interés político de proteger al trabajador, pero si mucho interés de proteger el capital del movimiento sindical.

2.5.5. Cuarta etapa del sindicalismo Guatemalteco de 1975-1985

Esta es la etapa de mayor represión en contra del movimiento sindical, pues la lucha contrainsurgente del Ejército de Guatemala fija como objetivo la desarticulación del movimiento sindical, llegándose al extremo de implementar como estrategia en contra del desarrollo de aquel, el aniquilamiento de su dirigencia por medio de las desapariciones forzadas y las ejecuciones extrajudiciales. Se reprimió al movimiento sindical con la misma violencia del gobernante anterior, se implementó la represión legal por medio del

²⁰ Franco López. **Op. Cit.** Páginas. 119 y 120.



Decreto Ley 55 - 83, pasa de sindicación única a sindicación plural, la finalidad de Ríos Mont era debilitar el movimiento sindical y así dividirlo.

A) Características de las organizaciones Sindicales de esta etapa:

La organización sindical decrece al extremo que un gran número de organizaciones sindicales desaparece del espectro laboral.

Se aniquila a la casi totalidad de dirigentes sindicales, esto conlleva que el movimiento sindical pierda su consistencia ideológica, que hasta hoy no ha podido recuperar, pues, aunque el número de organizaciones sindicales existentes hoy en día es mayor, la consistencia ideológica de sus dirigentes es precaria.

B) Marco legal de las organizaciones de esta etapa: Las organizaciones de esta época se movieron en dos marcos legales distintos siendo el primero la Constitución Política de 1965, y el estatuto fundamental de gobierno desde que asume el gobierno de José Efraín Ríos Mont hasta el 14 de enero de 1986, en que entra en vigencia la actual Constitución Política de la Republica".²¹

Se llega al extremo del aniquilamiento de su dirigencia por medio de las desapariciones forzadas y las ejecuciones extrajudiciales, además se autoriza pluralidad de sindicatos, pero con la intención de causar división dentro de las asociaciones sindicales, con esto podía existir más de un sindicato en cada centro de trabajo.

²¹ **Ibid.** Páginas. 122-125



2.5.6. Quinta etapa del sindicalismo guatemalteco

Las organizaciones sindicales inician el proceso de reorganización que les permita fortalecer el movimiento sindical, y así se señala que para agosto de 1998 estaban inscritos 1321 sindicatos, entre confederaciones, federaciones, sindicatos gremiales, de empresa y de trabajadores independientes. "Durante el gobierno civil del Licenciado Marco Vinicio Cerezo Arévalo, el sindicalismo, volvió a tener auge, surgen sindicatos de la iniciativa privada y después de más de 30 años, sindicatos del sector público: siendo significativo el hecho de la promulgación de la Ley Reguladora del Derecho de Huelga y Sindicalización de los Empleados Públicos. Durante el gobierno de Serrano lo más significativo fue, la emisión de la Ley de Bonificación Anual para los trabajadores del sector privado y Público, contenida en el Decreto No. 42-92 del Congreso de la República.

En el periodo de Álvaro Arzú Irigoyen, desaparece en buena medida la represión física se crean mecanismos de represión más sofisticados, que igualmente impiden la libre sindicalización, periodo durante el que se autorizó la personalidad jurídica a muy pocos sindicatos por tratarse de un gobierno calificado de derecha y no simpatizante de los sindicatos.

A finales del año de 1997 se inicia otro proyecto de integración del movimiento sindical guatemalteco en una central única, pero no tuvo aceptación por la mayoría de sindicatos. Del gobierno presidido por Alfonso Portillo, por el momento poco se puede exponer, porque los sindicatos no han promovido ningún movimiento significativo a favor de la clase trabajadora, siendo lo más significativo a la fecha las reformas que se han hecho al



Código de Trabajo, las cuales han sido favorables únicamente para los dirigentes sindicales, no así para los trabajadores en general”.²²

Acá surgen sindicatos del sector público, la promulgación de la Ley Reguladora del Derecho de Huelga y Sindicalización de los Empleados Públicos, la Ley de Bonificación Anual para los trabajadores del sector privado y Público, contenida en el Decreto No. 4292 del Congreso de la República.

En el periodo de Álvaro Arzú Irigoyen, desaparece en buena medida la represión física, pero se crean mecanismos de represión más sofisticados, que igualmente impiden la libre sindicalización.

A) Características de las Organizaciones de esta época:

“Se vuelve a reconocer el derecho de libre sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado, la organización sindical crece cuantitativamente, pero no cualitativamente, el surgimiento de gran número de pequeñas organizaciones sindicales en los mismos centros de trabajo, se suprime el derecho de huelga para los trabajadores del Estado, al convertir casi la totalidad de los servicios públicos en servicios de naturaleza esencial.

B) Marco legal de estas organizaciones: Las organizaciones de esta época se regulan en dos marcos legales distintos siendo el primero la Constitución Política de 1985, y el Decreto 71-86 del Congreso de la República que contiene la Ley de Sindicalización y

²² Chicas Hernández, **Op. Cit.** Paginas. 199 a la 202.



Regulación de la huelga de los Trabajadores del Estado”.²³ El sindicalismo crece cuantitativamente pero no cualitativamente, se convierten la mayoría de servicios públicos en esenciales esto con el objeto de limitar el derecho de huelga de los trabajadores del Estado.

2.5.7. Formas del sindicalismo

Pueden constituirse tantas teorías o doctrinas sindicales, con sus propios matices y sus profundas diferencias, como son los diversos tipos de sindicatos que han podido concebirse. “La florescencia de doctrinas, inspiradas en distinto color político, social o religioso, ha llevado a considerar a los sindicatos como el instrumento de una revolución o evolución social y como basamento de la sociedad futura.

Entre tales actitudes, las especies principales son éstas:

A) El sindicalismo revolucionario, propugnado esencialmente por los anarquistas o comunistas libertarios, estima improcedente toda acción política y ve en la huelga general y en la acción directa la destrucción del régimen capitalista. Su definición, como anarcosindicalismo, demuestra la especulación filosófica de sus adherentes que ven en esta forma de actuación un medio de lucha, algo así como una guerra organizada. El origen de esta concepción de lucha se encuentra en PROUDHON, con su negativa a toda conciliación, en su odio al Estado y a la descentralización y como visionario de un mundo ideal irrealizable.

²³ Franco López. **Op. Cit.** Pág. 126-128,



B) El sindicalismo reformista, determina un método distinto al preconizado por los sindicatos revolucionarios; pues se opone a la acción violenta y directa del proletariado, como único sistema, pero sin rechazar el principio de que el sindicato constituye un medio de lucha y que debe el proletariado organizarse a fin de obtener justificadas reivindicaciones, no pretendiendo la formación de una sociedad nueva, sino un alivio de la situación en la cual se debaten los trabajadores;

C) El sindicalismo cristiano, adopta una fórmula amplia de colaboración social, que reconoce la legitimidad de principio de las organizaciones obreras y, sin imponer radicales transformaciones en el régimen de la propiedad y en el sistema de explotación industrial, recuerda al capital la función social que debe cumplir para convertir en real la hermandad de todos los hombres, provenientes de un solo Creador;

D) El sindicalismo comunista, responde como su nombre lo indica, a la utilización de la fuerza sindical para la implantación de ideales reputadas como propias de una revolución universal que llegue a la absorción por el Estado de todas las fuentes de producción; y

E) El sindicalismo de Estado o nacionalista, pretende aparentemente apartarse de toda orientación política, manteniéndose en el campo puramente sindical. Sus expresiones más características lo fueron la Italia fascista y la Alemania nazi; y lo son todavía, con ciertas muestras de amnesia, España y Portugal".²⁴ Existen diferentes formas de sindicalismo, las cuales van desde un sindicalismo agresivo que toma la acción directa para lograr sus fines, otros prefieren la negociación y reformas laborales, los hay también

²⁴ De Torres Cabanellas, Luis Alcalá- Zamora y Castillo, **Tratado de Política Laboral y Social, Instituciones Laborales y Sociales**. Tomo II. Editorial Heliasta S.R.L. Pág. 270-271.



los que apelan a la conciencia del capital para que sea por medio de la obra social el logro de sus fines y existe el sindicalismo comunista que busca que el Estado sea el propietario de todos los medios de producción.

2.6. Marco legal del sindicalismo en Guatemala

La Constitución política de la Republica de Guatemala, en el artículo 102 inciso q, regula el libre derecho de Sindicalización, Artículo 102 inciso q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la Republica de Guatemala, del artículo 206 al 234, se regula todo lo relativo a la sindicalización, desde lo que se entiende como definición de sindicato, su constitución, sus órganos, su clasificación, etc., por otro lado, la ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado, Decreto 71-86, del Congreso de la Republica, que cual regula también todo el funcionamiento de los sindicatos en conjunto con el Código de Trabajo Decreto 1441. También existen los convenios 87 Relativo a la libertad sindical y a la protección del



derecho de sindicalización 1948 y 98 Relativo a la aplicación de los principios del derecho de organización y de negociación colectiva, de la Organización Internacional de Trabajo.

2.7. Definición de sindicalismo

Guillermo Cabanellas de Torres, en su Diccionario Jurídico Elemental, define al sindicalismo indicando que es la tendencia y régimen de organización de los trabajadores a través de los sindicatos. Predominio de estos en las relaciones laborales o en la vida del Estado.

Actuación vigorosa y a veces violentísima, de las organizaciones obreras en la lucha de clases. Doctrina que apoya en el sindicato el futuro régimen social. “Mario de la Cueva define al sindicalismo indicando que es la teoría y práctica del movimiento obrero sindical, encaminadas a la transformación de la sociedad y del Estado”.²⁵

“El movimiento sindical o sindicalismo es la parte del movimiento obrero que se organiza mediante sindicatos, una organización que reúne a los trabajadores a partir del trabajo que desempeñan con el fin de defender sus intereses comunes ante, los empleadores y los gobiernos, aparecida en el siglo XIX”.²⁶

El sindicalismo es la teoría o ideología desarrollada por los sindicatos, con el objeto de cumplir sus fines y objetivos, encaminada a mejorar las condiciones de vida del hombre en sociedad y la incursión de sus dirigentes en la actividad del Estado.

²⁵ De la Cueva. **Op. Cit.** Pág. 284.

²⁶ https://es.wikipedia.org/wiki/Movimiento_sindical Consultado el 08 de agosto 2023.



2.8. Libertad sindical

Consiste en el derecho de los sindicatos de estructurar su propio programa de acción, en directa relación con los objetivos de la organización sindical. Se trata del más importante de los atributos de la libertad sindical, toda vez que sin este no tienen sentido los demás.

“Esta libertad faculta a los sindicatos para organizar libremente su administración y actividades internas, sin injerencias de ninguna especie, salvo el respeto del principio democrático en la adopción de sus decisiones, para lo que el estado puede establecer reglas mínimas que aseguren dicha democracia. Esta libertad implica una serie de derechos, entre ellos es posible destacar:

El derecho a disponer libremente de sus fondos y recursos, celebrar reuniones sindicales, que los dirigentes tengan acceso a los lugares de trabajo y mantener contacto con la gente de la dirección, realización de actividades políticas relativas a los intereses de los representados, la posibilidad de concurrir y ser oídos ante organismos públicos, especialmente el derecho de negociación colectiva y huelga, participar en procesos de concertación social”.²⁷

Significa que pueden actuar libremente desde la organización, sin mayores restricciones, nomás respetando los principios democráticos, sin limitaciones, pudiendo establecer ellos mismos sus estatutos y evaluar las rutas a seguir con el objeto de buscar mejores condiciones laborales y beneficios económicos.

²⁷ https://es.wikipedia.org/wiki/Libertad_sindical. Consultado el 28/08/2023.



La libertad sindical es, así, uno de los principales ejes del segundo gran paquete de derechos fundamentales que alcanzan consagración constitucional, Derechos Constitucionales de segunda generación. “Desde entonces es uno de los pilares principales del nuevo contrato social que empezó a extenderse en el mundo desde la primera post guerra mundial, al punto que se ha considerado por una autoradísima voz que la formación de los sindicatos, es decir, la organización de los trabajadores, es la contrapartida de la acumulación del capital”.²⁸

Desde la primera post guerra mundial, la libertad sindical es parte de los derechos que llegan a tener carácter constitucional de segunda generación, generalizándose así a partir de la segunda post guerra mundial.

“Las normas reguladoras de la actividad sindical de los trabajadores comprenden desde la Constitución Política de la Republica, hasta el código de trabajo, y demás, tratados y convenios; la normativa se refiere a la clasificación de los sindicatos, los requisitos para su conformación, trabajadores sindicalizados, calidades de los dirigentes sindicales, órganos de los sindicatos y sus atribuciones y funciones, obligaciones de los sindicatos, registro público de sindicatos, personalidad jurídica y representación de los sindicatos, estatutos de los sindicatos, disolución de los sindicatos, federaciones y confederaciones”.²⁹

En Guatemala existe pluralidad de legislación que protegen el derecho de sindicalización.

²⁸ Canessa Montejo. Miguel F. **Manual de Derecho del Trabajo**. segunda Edición: actualizada y ampliada. Tomo II. Pág. 5 y 6.

²⁹ Valenzuela Herrera, Augusto. **Principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala: Teoría y práctica**. vol.11. Pág. 74-94.



CAPÍTULO III

3. Sindicato

“Sindicato, derivado de Síndico y de su equivalencia latina Syndicus, que viene del griego Syndico, cuyo significado es con justicia, se designó con tal termino a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos o sea el procurador de los derechos de una corporación, por traslación del representante a los representados surgió en Francia el concepto Le Syndicat, del cual se traduce como el sindicato, es decir, del representante pasa a los representados”.³⁰

Es una asociación integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses laborales, ante el empleador con el que están relacionados con un contrato, las cámaras patronales, o el Estado.

3.1. Origen del sindicato

“El sindicato fue la respuesta al liberalismo económico y al capitalismo; y es un esfuerzo por elevar la dignidad de la persona humana. La revolución francesa proclamó la idea de igualdad, pero hacía falta realizarla. La igualdad humana no podía obtenerse en tanto no se igualarán las fuerzas, únicamente la unión de los trabajadores era capaz de producir la igualdad, el sindicato se presentará en sus orígenes, particularmente en Inglaterra y Francia, como la continuación de las ideas de libertad e igualdad de 1789. El sindicato

³⁰ Echeverría Morataya. **Op. Cit.** Pág. 90-91.



apareció como un fenómeno necesario, pero respondió también esencialmente a la idea de justicia. Es como la vida social, una unión necesaria entre los hombres para realizar el bien común y la justicia. La cuestión social se ha hecho internacional y principió a florecer una nueva filosofía, a la que hemos denominado el nuevo humanismo jurídico y cuyos fundamentos son el respeto al hombre y al trabajo. Cuando la vida social esté apoyada en el trabajo humano y en el respeto al hombre que trabaja, habrá triunfado el sentido humanista del derecho del trabajo”.³¹

El sindicato sigue siendo la respuesta al liberalismo económico y al capitalismo, busca la dignificación humana y el equilibrio de justicia entre el trabajo y el capital.

3.2. Naturaleza jurídica del sindicato

Al analizar la naturaleza jurídica de los sindicatos del derecho positivo guatemalteco, se debe partir de la Constitución Política de la República, que primero proclama el clásico derecho de asociación genérico o derecho de asociación en general en el título dos dedicado a los Derechos Humanos, capítulo relativo a los Derechos Individuales, artículo 34 derecho de asociación, y luego reconoce en forma independiente y específica, el derecho de sindicación o derecho de asociación profesional, en el capítulo dos derechos sociales, sección octava, relativa al trabajo, artículo 102 derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Esta consagración constitucional específica del derecho de sindicación, nos permite estimar que nuestra carta magna ha considerado al sindicato como una derivación del derecho

³¹ De la Cueva. **Op. Cit.** Pág. 277 y 278.



genérico de asociación, el que ha cobrado autonomía y que, nuestros legisladores se adherieron a la teoría asociacionista.

“En muchas oportunidades se confunde que el sindicato es una persona jurídica colectiva del derecho privado, porque así está contemplado en el artículo 15 del Código Civil, situación que se debe tener en cuenta que de acuerdo con la jerarquía de la ley, la norma constitucional prevalece sobre cualquier norma ordinaria y por lo tanto, de conformidad con la doctrina, priva el criterio que la naturaleza jurídica del sindicato se deriva del derecho de asociación, del derecho colectivo y que en Guatemala, por contemplarlo así la carta magna, la naturaleza jurídica de la asociación profesional o sindicato, es constitucional de derecho social, de derecho colectivo”.³²

La naturaleza jurídica en primer lugar es de derecho público, contenido en la Constitución Política de Guatemala, deriva del derecho de asociación, se contempla dentro de la teoría asociacionista, en conclusión, es constitucional de derecho social, de derecho colectivo.

3.3. Principios sindicales

A) “El respeto a la voluntad de las mayorías, este principio se sustenta sobre la base de que el poder soberano de decisión de los organismos sindicales recae en el órgano denominado Asamblea General en donde la voluntad de la mayoría de los afiliados con voz y con voto deciden los destinos de la asociación. Por consiguiente, en esta mecánica se impone la voluntad de la mayoría en un libre juego que se asume democráticamente

³² Chicas Hernández. **Op. Cit.** Pág. 105-109.



porque aún los inconformes o los que votaron en forma contraria a la mayoría aceptan y respetan lo acordado;

B) El voto secreto y su excepción, este principio descansa en la garantía que representa para los afiliados a la organización sindical el que su sufragio pueda expresarse en forma secreta. No solo supone la transparencia en el ejercicio del voto sino además el libre ejercicio democrático que debe significar para quien vota el poder hacerlo sin ser objeto de presiones de ninguna naturaleza. La legislación laboral establece como excepciones a este los casos de sindicatos conformados por trabajadores analfabetas o no videntes en los que se permite que el sufragio pueda ser expresado por votación nominal o a viva voz, sumándose a esto el de las decisiones relacionadas con asuntos de mero trámite en los que se permite adoptar cualquier otro sistema de votación rápido y eficiente que sea compatible con los principios democráticos que rigen las organizaciones sindicales;

C) El voto por persona, este principio descansa en el derecho del que goza cada uno de los afiliados al sindicato para emitir su sufragio en cada cuestión que deba decidirse en la Asamblea general. Por consiguiente, la calidad de afiliado le da al trabajador el derecho a participar con voz y con voto en cada una de las deliberaciones que se den en la asamblea general de la organización para decidir sobre los asuntos competencia de la misma;

D) La posibilidad de ocupar cargo político remunerado, aunque este no es propiamente un principio de los sindicatos, es importante hacer mención pues es el resultado a la reforma introducida al Código de Trabajo mediante el decreto 64-92 que permite a los



miembros de los sindicatos el derecho a que se suspenda en forma total la relación de trabajo, en caso de que estos ocupen un cargo político remunerado.

Es evidente que el espíritu de la reforma es posibilitar la participación política de los miembros de los sindicatos sin que esto implique la terminación de su contrato de trabajo".³³

Al poner en práctica los principios de respeto a la voluntad de las mayorías, voto secreto y su excepción, voto por persona y la posibilidad de ocupar cargo político remunerado, por parte de los sindicatos demuestra que este ha evolucionado de manera positiva y permite la participación democrática.

3.4. Clasificación de los sindicatos

A) Rojos: Aquellos que tienen una expresión y proyección revolucionaria, basada en la acción directa y en la lucha abierta para conseguir sus objetivos;

B) Blancos: Los organizados encubiertamente por los patronos, aunque con la apariencia de un sindicato regular, también integrados por trabajadores, que en determinados momentos se acomodan a la política patronal;

C) Amarillos: Los constituidos por iniciativa de trabajadores, pero que definitivamente son opuestos a la lucha de clases y a las medidas de acción directa, prefieren aprovechar las

³³ Franco López. Op. Cit. Paginas. 135 a la 137



coyunturas políticas para sacar provecho de ellas, (se califica de amarillo a aquel sindicato que no lucha sus propias peleas, si no que aprovecha las circunstancias políticas coyunturales para sacar provecho).

“De acuerdo al lugar en que tienen su asiento, los sindicatos se dividen en:

A) 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 desarrollen en el campo agrícola o ganadero; y

B) Urbanos, los que se desarrollan en el área urbana por toda la clase de trabajadores o de patronos o personas de profesión u oficio independiente.

Según el objeto que los integre, los sindicatos se dividen en:

Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio, o si se trata de patronos cuando éstos se dedican a una misma actividad económica; estos sindicatos suelen formarse en torno a la actividad que realizan, no en torno a la autoridad patronal, sin embargo, en Guatemala, es común el caso de sindicatos gremiales que están adheridos a un patrono. De empresa, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en una misma empresa, o en dos o más empresas iguales. De centro de producción determinado, aunque la ley no establece esta clasificación es el caso que dichos sindicatos se circunscriban solo a un centro de producción de una empresa, principalmente porque el patrono ha dividido su



empresa en diferentes centros que tienen su asiento en distintos lugares. De industria, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad".³⁴

Existen diversas clases de sindicatos, algunos con actitudes revolucionarias para la realización de sus objetivos, otros en extremo se acomodan a las políticas patronales, a diferencia de algunos que lo que aprovechan son las coyunturas políticas para sus fines, hay sindicatos de trabajadores campesinos, estos son los de las áreas rurales, también hay urbanos los que se componen de trabajadores de la ciudad.

3.4.1. Clasificación legal

A) Sindicato del sector Público o Estatal y Sindicatos del sector Privado, son sindicatos del sector público o estatal, los integrados por trabajadores de los organismos del Estado, entidades Descentralizadas o autónomas. Los sindicatos estatales fueron producto de la Revolución de 1944, el cual fue suprimido posteriormente en la contrarrevolución. Con la vigencia de la actual Constitución Política, se reconoce nuevamente el derecho de sindicalización de los servidores públicos, derecho que se desarrolla en el Decreto número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala;

B) Sindicatos Campesinos y Urbanos, el Código de Trabajo clasifica los sindicatos por su naturaleza en campesinos y urbanos. Son sindicatos campesinos los constituidos por

³⁴ Echeverría Morataya. *Op. Cit.* Pág. 113-114.



trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollen en el campo agrícola o ganadero. Son sindicatos urbanos los constituidos por trabajadores o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores son desempeñadas fuera de las actividades agrícola o ganadera. “El Código de Trabajo fue reformado por el Decreto número 18-2001 del Congreso de la Republica, y en el artículo 7. Establece que se reforma el artículo 215, clasificando los sindicatos en:

Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos, de una misma actividad económica. De empresa, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios, en una misma empresa, en dos o más empresas iguales. De industria, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad”.³⁵

La clasificación legal comprende, sindicatos públicos, que corresponden al sector público entidades autónomas, semiautónomas, centralizadas y descentralizadas, y los sindicatos de entidades privadas los que pueden ser, gremiales, de empresa, de industria.

3.5. Fines del sindicato

Desde sus orígenes, el fin principal del sindicato ha sido el de tratar de obtener mejoras

³⁵ Chicas Hernández. **Op. Cit.** Pág. 116 a la 118.



en todos los campos de la actividad humana, para sus afiliados; es decir luchar por conseguir mejores niveles de vida, estabilidad en el empleo, bienestar social del trabajador, etc.,

A) Fines inmediatos, son aquellos que tienden a ser realizados como su nombre lo indica de manera inmediata. Los fines inmediatos nacen por la influencia de las ideas políticas y sociales en el derecho del trabajo; y están determinadas por la institución. Los trabajadores se asocian para llevar a cabo sus objetivos cuya licitud está garantizada en el ordenamiento jurídico. Entre estos fines encontramos, además de los señalados en líneas anteriores; procurar la unión de los trabajadores para defender sus derechos, fijar las condiciones de trabajo de acuerdo con los patronos, etc.

B) Fines Mediatos, son aquellos cuya realización es posterior a la de los fines inmediatos dependiendo en gran medida de la corriente sindical que se siga. "En términos generales todas las corrientes sindicales establecen la necesidad de un nuevo orden social, por lo que pugnan por la transformación del Estado; variando únicamente en cuanto a las formas y procedimientos a emplear. Ahora bien, si la ideología sindical, es, una actitud política como lo es también el propósito de buscar una transformación del orden jurídico y una nueva justicia social, los fines mediatos del sindicato serian de carácter político".³⁶

El fin principal del sindicato ha sido el de buscar de obtener mejoras en todos los campos de la actividad humana, para sus afiliados; es decir luchar por conseguir mejores niveles de vida, estabilidad en el empleo, bienestar social del trabajador.

³⁶ **Ibid.** Paginas. 68 y 69.



La finalidad de los sindicatos es el mejoramiento de las condiciones de sus agremiados, para ello lleva a cabo el planteamiento de los problemas que aquejan a los trabajadores buscando la solución de estos en la medida que las condiciones laborales lo hagan factible. “En el ámbito guatemalteco la finalidad de los sindicatos está plasmada en la ley cuando condiciona que los sindicatos son constituidos exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.³⁷

La finalidad de los sindicatos en general es el mejoramiento de las condiciones laborales, la protección de los derechos ya ganados y el auxilio mutuo.

3.6. Órganos del Sindicato

A) Asamblea General, es el órgano supremo del Sindicato, Carácter que se deriva de la constitución democrática que rige a los sindicatos.

“Las asambleas generales pueden ser ordinarias y extraordinarias; y es en los estatutos del sindicato en los que se debe desarrollar los requisitos para su legal celebración, entre los que se encuentra: la época, procedimiento y quórum necesario y los requisitos de publicidad escrita a que debe someterse cada convocatoria”.³⁸

La asamblea general, la asamblea general ordinaria y la asamblea general extraordinaria, son el medio por el cual el sindicato toma las decisiones.

³⁷ Echeverría Morataya. **Op. Cit.** Páginas. 127 y 128.

³⁸ Chicas Hernández. **Op. Cit.** Pág. 146.



Las asambleas generales ordinarias: Son las que se van a realizar de conformidad a la periodicidad establecida para su celebración en la ley y en los estatutos del sindicato. Por ejemplo, es Asamblea General Ordinaria la que se celebra cada seis meses con el objeto de recibir la rendición de cuentas por parte del Comité Ejecutivo. Las asambleas generales extraordinarias: Son las que se pueden celebrar en cualquier tiempo una vez disponga su convocatoria el comité ejecutivo o bien el número mínimo de afiliados que disponga los estatutos para ese efecto. Por ejemplo, es Asamblea General Extraordinaria, la que se convoca para elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo por periodos no mayores de dos años o bien la que se celebra para resolver sobre la expulsión de aquellos asociados que hayan sido sancionados.

B) "El Comité Ejecutivo, es el Órgano del Sindicato encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea General que consten en el libro de actas y acuerdos, los presentes estatutos y las disposiciones legales. El número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres. Sus funciones son puramente ejecutivas y no les dan derecho a sus miembros a arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas. El origen del Comité Ejecutivo, es el mismo de las Organizaciones Sindicales, pues cuando surgen estas, posterior al evento Histórico de la Revolución Francesa, se crean las primeras figuras de lo que inicialmente serían los consejos directivos de los Sindicatos obreros, que posteriormente pasarían a ser lo que hoy conocemos como Comités Ejecutivos.

A) Requisitos para ser miembro del comité ejecutivo: Para ser miembro del Comité Ejecutivo debe tratarse de guatemaltecos de origen, lo que no solo incluye a los nacidos



en Guatemala, sino a todos los nacidos en el territorio Centroamericano, pues de acuerdo a la Constitución Política de la Republica, ellos también son guatemaltecos de origen. De la misma manera, también quien aspire a ser dirigente sindical, debe tener la calidad de trabajador en el momento de la elección, cuestión que podrá constatarse mediante una simple declaración en la que los Miembros del Comité Ejecutivo declararán sobre los extremos ya relacionados”.³⁹

El comité ejecutivo, es el órgano del sindicato encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea General que consten en el libro de actas y acuerdos, los presentes estatutos y las disposiciones legales.

B) Integración del Comité Ejecutivo: Un(a) secretario(a) general, un(a) secretario(a) de organización, un(a) secretario(a) de trabajo y conflictos, un(a) secretario(a) de finanzas, un(a) secretario(a) de actas y acuerdos, una Secretaría de la mujer; y (otras secretarías si las hubiere).

C) “El Consejo Consultivo del Sindicato, es un órgano con funciones puramente asesoras y que sus miembros deben reunir los requisitos de ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate de sindicato de las mismas”.⁴⁰

La función del consejo consultivo es únicamente de asesorar, marca la ruta que debe seguir el sindicato o si sus acciones están dentro de los márgenes de la ley, las funciones del consejo consultivo están reguladas por el código de trabajo y pacto colectivo.

³⁹ Franco López. **Op. Cit.** Páginas 154 y 160.

⁴⁰ Chicas Hernández. **Op. Cit.** Pág. 150.



3.7. Requisitos para formar un sindicato

A) De forma, a la Dirección General de Trabajo para reconocimiento e inscripción:

Solicitud escrita en papel simple dirigida al director general de trabajo dentro de los veinte días contados a partir de la Asamblea en que se acordó constituir al sindicato, original y copia del acta constitutiva del sindicato firmada en cada uno de sus folios por el Secretario General Provisional y al final por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional, original y copia del proyecto de estatutos del sindicato firmados en cada uno de sus folios por el Secretario General Provisional y al final por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional, declaración en original clara y precisa de los miembros del Comité Ejecutivo Provisional, indicando que son guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda;

La inobservancia o bien los defectos que puedan presentarse en cualquiera de esta documentación no genera para la Dirección General de Trabajo, la facultad de rechazar la solicitud, sino únicamente la posibilidad de ordenar la subsanación de la omisión o de los defectos en que se haya podido incurrir previo a continuar con el trámite a menos que los defectos sean insubsanables, en cuyo caso podrá emitir resolución desfavorable, contra la que los interesados podrán oponerse interponiendo el Recurso de Revocatoria contemplado en el artículo 275 del Código de Trabajo o bien presentando nueva solicitud.

B) De Fondo, este requisito se refiere al número mínimo de trabajadores o de patronos que debe concurrir para la constitución de un sindicato. Al respecto se establece en el



artículo 216 del Código de Trabajo que para constituir un sindicato de trabajadores se necesita la concurrencia de un número mínimo de veinte trabajadores, mientras que para constituir un sindicato de patronos se necesita la concurrencia de un número mínimo de cinco patronos. “Para satisfacer debidamente este requisito en el acta constitutiva del sindicato debe hacerse constar en forma expresa la voluntad de los trabajadores y/o de los patronos de que desean formar un sindicato”.⁴¹

Los requisitos para la conformación del sindicato son de forma y de fondo, los primeros, consisten en toda la documentación requerida por la autoridad de trabajo, y los de fondo consisten en la cantidad de miembros requeridos ya sea de trabajadores o de patronos.

3.8. Definición doctrinaria de sindicato

“Los sindicatos son personas jurídicas o morales, constituidas libremente por un grupo de trabajadores o un grupo de patronos, cuya finalidad principal es la defensa de los intereses propios de trabajadores o patronos”.⁴²

Definición legal de sindicato, el Código de Trabajo define al sindicato indicando que es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

⁴¹ Franco López. **Op. Cit.** Páginas 149 a la 151.

⁴² Méndez Cruz, José Ricardo. **Derecho Laboral, un enfoque práctico.** Facultad de Contaduría y Administración Universidad Nacional Autónoma de México. Impreso en México Printed in México. Pág. 187.



CAPÍTULO IV

4. Pacto colectivo de condiciones de trabajo

El pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, es también una figura contractual cuyo objeto principal es regular las condiciones en que debe prestarse el trabajo, así como otros aspectos relacionados al mismo. La ley que rige la materia le confiere condiciones de ley profesional e impone que a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas o industrias que afecte.

El Código de Trabajo, da a este instrumento el carácter de ley profesional sin indicar cual o cuales son las razones de esta calificación; sin embargo, a juicio de quien escribe, existen las razones siguientes para darle esta calificación a saber:

A) Porque su negociación no es netamente potestativa para ambas partes, sino que se impone como obligación cuando se cumplen determinadas condiciones o supuestos como:

Para el patrono si se lo piden los trabajadores organizados en sindicato, cuando constituyan por lo menos la cuarta parte del total de trabajadores de la empresa, para los trabajadores en el caso que, existiendo un pacto colectivo vigente, no lo hubieren denunciado en tiempo, y el patrono si hubiere hecho la respectiva denuncia y hubiere presentado el respectivo proyecto de pacto.



B) Porque para que cobre plena vigencia debe ser revisado por el Ministerio de Trabajo, y sufrir el proceso de homologación previsto en la ley, homologación que está a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien lo revisa para evitar que contenga alguna violación a las disposiciones legales. Algunos profesionales albergan la idea de que por el hecho que puede empezar a regir a partir de que es recibido por el Ministerio, no es necesario la aprobación de este ente, sin embargo, la dificultad de no ser aprobado, estriba en que eventualmente podría ser inconsistente su validez, por no contar con la homologación del Ministerio de Trabajo y Previsión social.

C) Porque los efectos del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo (de empresa o centro de producción determinado) no se limitan a las partes contratantes, sino se extienden a trabajadores que no forman parte, de las partes contratantes, incluso para trabajadores futuros.

Para la negociación de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo en empresa o centro de producción determinado, es necesario como paso previo que el sindicato de trabajadores de que se trate, cumpla determinados requisitos, como, por ejemplo:

Justificar su personalidad y personería jurídicas, mediante los documentos que indica la ley, autorización de la Asamblea General del sindicato sobre el planteamiento de un proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo, para ser negociado con el patrono, la presentación del proyecto de pacto colectivo al patrono, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, en caso ya estuviere vigente un pacto negociado con anterioridad, debe plantearse la denuncia dentro de los términos de ley y



posteriormente o simultáneamente con la denuncia debe plantearse la negociación del pacto que vega a negociarse para reemplazar al anterior;

Si se decide llevar a cabo la negociación en la vía judicial, debe hacer una espera mínima de 30 días, después de haber entregado el proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo, plazo al que se le denomina la “vía directa ” y a la terminación de esa etapa “agotamiento de la vía directa”, se presentará la demanda, el incumplimiento de ese formalismo puede dar dos tipos de resoluciones, por parte del órgano judicial, encargado de conocer el “conflicto colectivo de carácter económico social ” (ese es el nombre que corresponde a ese proceso judicial): si se trata de trabajadores del sector público su demanda no será admitida, y si se trata de trabajadores del sector privado, debe esperarse que trascurra el plazo indicado, antes que continúe el proceso.

En igual forma debe proceder el patrono si fuere el quien plantea la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo.

“Pueden darse casos en que una empresa o centro de producción determinado existan más de un sindicato, en cuyo caso a requerimiento de los sindicatos interesados en llevar la negociación deben intervenir las autoridades de trabajo para establecer, cual de los sindicatos tiene mayor número de afectados, o los sindicatos que representen a cada una de las profesiones u oficios, lo que pueden establecerlo los juzgados mediante diligencias practicadas directamente por ellos, o por diligencias llevadas a cabo por la Inspección General de Trabajo”.⁴³

⁴³ Echeverría Morataya. **Op. Cit.** Pág. 145-149.



El pacto colectivo constituye el instrumento de normación colectiva de los trabajadores organizados, para superar las condiciones mínimas de la legislación laboral, además constituye fuente de derecho objetivo, pues la misma legislación le da carácter de ley profesional entre las partes.

4.1. Origen del pacto colectivo de condiciones de trabajo

El contrato colectivo de trabajo es la institución central del derecho colectivo del trabajo. Su origen se encuentra en el siglo XIX, después del nacimiento de la asociación profesional. Su importancia ha sido grande en los últimos años de ese mismo siglo XIX y en los que ha corrido del XX. “En un principio lo rechazaron los empresarios y algunos profesores de derecho civil pretendieron negar su validez, pero lentamente se impuso; en los últimos años solamente los Estados totalitarios negaron su legitimidad. El contrato colectivo de trabajo es la finalidad suprema del derecho colectivo del trabajo; es el pacto que fija las condiciones de trabajo, de las empresas, con la mira de elevar el nivel de vidas de los trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.

Por otra parte, el contrato colectivo de trabajo substituyó al contrato individual y pudo conseguir para los trabajadores de la negociación el viejo principio de que la ley es igual para todos; durante la vigencia del contrato individual del trabajo, la voluntad del patrono podía fijar diversos salarios para el mismo trabajo; el contrato colectivo procuró la igualdad, o sea, abolió las preferencias indebidas”.⁴⁴

⁴⁴ De la Cueva. *Op. Cit.* 465-466.



El contrato colectivo de trabajo es la finalidad suprema del derecho colectivo del **trabajo**; es el pacto que fija las condiciones de trabajo, de las empresas, con la mira de elevar el nivel de vidas de los trabajadores; es la norma que pretende regular las relaciones de trabajo en el sentido más favorable a las necesidades del obrero, procura la igualdad entre el trabajador y el patrono.

4.2. Antecedentes históricos del pacto colectivo de condiciones de trabajo

El contrato colectivo de trabajo, es otra institución característica de los finales del siglo XIX. Es la respuesta de los trabajadores al abstencionismo del Estado en los problemas económicos. Nació después de quedar reconocida la libertad de coalición y cuando se había formado la asociación profesional. Los autores alemanes descubrieron algunos pactos de la Edad Media parecidos a nuestros contratos colectivos: al lado de las corporaciones se formaron las asociaciones de compañeros y en diversos periodos de la historia entraron en lucha; los maestros habían cambiado su actitud, pues ya no eran el paterfamilias del taller, sino los propietarios de una pequeña empresa, de la que pretendían obtener mayores ventajas;

“El Estado protegía a la corporación y la dejaba que fijara a su arbitrio las condiciones de trabajo de los compañeros y aprendices; los Viejos pactos de la edad media nacieron, como nuestros contratos colectivos, a iniciativa de los hombres que vendían su trabajo. Estos pactos, se celebraron en ocasión de conflictos surgidos entre la corporación y la asociación de compañeros y servían para dar fin a la pugna”.⁴⁵

⁴⁵ **Ibid.** Pág. 471-472.



El pacto colectivo de condiciones de trabajo, es la respuesta de los trabajadores al abstencionismo del Estado en los problemas económicos. Nació después de quedar reconocida la libertad de coalición y cuando se había formado la asociación profesional.

4.3. Naturaleza jurídica

El pacto colectivo de condiciones de trabajo, no es de Derecho Privado, sino de Derecho Público; es una fuente autónoma del Derecho Objetivo, toda vez que es un acuerdo de voluntades y está también fuera de duda que el elemento obligatorio comprende derechos y obligaciones para las partes que lo celebran y lo suscriben. En relación con la naturaleza jurídica del pacto colectivo de condiciones de trabajo se puede concretar diciendo que:

- A) Es una institución de Derecho Público;
- B) Es una fuente autónoma de Derecho Objetivo, es una nueva forma de creación de Derecho Objetivo;
- C) Es un cuerpo normativo jurídico creado autónomamente por las organizaciones de trabajadores y patronos para reglamentar las relaciones de trabajo en la empresa o empresas, en que representan algún interés jurídicamente protegible;
- D) En los pactos colectivos de condiciones de trabajo se les da categoría de Ley Profesional; por las consideraciones anteriores.



4.4. Características del pacto colectivo de condiciones de trabajo

Características generales:

A) “El pacto colectivo puede celebrarse únicamente por asociaciones profesionales: Los sujetos del pacto colectivo son considerados individualmente como patrono y obreros, cuando el problema se plantea dentro del pacto colectivo, la calidad del sujeto para ser de individual a colectivo. Del lado patronal se admite que el sujeto sea uno o varios sindicatos patronales o uno o varios patronos; y

B) La organización Internacional del Trabajo alude a la posibilidad de que los convenios colectivos puedan ser concluidos sin que sea necesario la intervención de los sindicatos de trabajadores: lo que en nuestro medio es conocida como coalición de trabajadores.

Las dos teorías anteriores son aceptadas por nuestra legislación como se expone a continuación:

La celebración del pacto colectivo de condiciones de trabajo es una obligación del empresario y un derecho para los trabajadores, lo cual es así, por la naturaleza misma de la institución. Esto no quiere decir que no tengan derechos los empresarios.

Puede celebrarse y suscribirse el pacto colectivo de condiciones de trabajo voluntariamente, o en su caso, está en aptitud el sindicato de acudir a los tribunales para solicitar la conciliación y el arbitraje para que se fijen sus cláusulas.



Características especiales:

A) El pacto colectivo de condiciones de trabajo se extiende a todos los trabajadores de la empresa, estén o no sindicalizados, y es por tanto un pacto de empresa;

B) El pacto colectivo de condiciones de trabajo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos individuales de trabajo ya vigentes en la empresa;

C) La inmediatez o vigencia automática del pacto colectivo de condiciones de trabajo, su vigencia temporal y su inderogabilidad; y

D) La minuciosidad del pacto colectivo, es decir, que la totalidad de los derechos y obligaciones que pueden derivar de los contratos de trabajo, están contenidos o derivan de las cláusulas del pacto colectivo”.⁴⁶

Las características principales del pacto colectivo de condiciones de trabajo radican en que se debe celebrar únicamente entre sindicatos de trabajadores y patronos, los derechos y obligaciones que en él se regulan no deben ser menos que las establecidas en las leyes y ya aprobado constituye fuente de derecho objetivo.

Se extiende a todos los trabajadores de la empresa y a los contratos individuales que en el futuro se den, es una obligación del empresario y un derecho para los trabajadores.

⁴⁶ Chicas Hernández. **Op. Cit.** 243 a la 245.



puede celebrarse voluntariamente, o en su caso, está en aptitud el sindicato de acudir a los tribunales para solicitar la conciliación y el arbitraje.

4.5. Fines del pacto colectivo

A) Normativo, el pacto colectivo no tendría sentido sino fuere preceptivo y obligatorio. En esa medida impone a las partes a cumplir con su contenido para mantener certeza y un buen ambiente en el centro de trabajo. Es claro que quien más obligaciones adquiere es el empleador por las prestaciones que otorga, pero un ambiente maduro debe contemplar también obligaciones por parte de los trabajadores quienes las deben cumplir con buena disposición.

En todo caso el pacto colectivo es un complemento o adición a la legislación laboral ordinaria que rige las funciones de todos los sujetos vinculados.

B) Reivindicatorio, relacionado con el punto anterior el pacto es el vehículo idóneo para que los trabajadores planteen las mejoras que deseen y que consideren que el empleador está en condiciones de otorgarles.

C) Estabilizador, al finalizarse un pacto colectivo se cierran las puertas a la negociación reivindicatoria por todo el plazo de vigencia que en dicho pacto se haya pactado (de uno a tres años). "En ese sentido la fijeza que se desprende favorece al empleador porque le da un respiro y le permite proyectar una planificación tomando como base lo que se haya convenido a sabiendas de que por determinado tiempo no van a surgir cambios en cuanto



a prestaciones, por lo mismo se crea en la empresa un ambiente de quietud; se entiende que, al haber aprobado el pacto los trabajadores han quedado satisfechos”.⁴⁷

Impone a las partes a cumplir con su contenido para mantener certeza y un buen ambiente en el centro de trabajo.

Le da un respiro al empleador y le permite proyectar una planificación tomando como base lo que se haya convenido a sabiendas de que por determinado tiempo no van a surgir cambios en cuanto a prestaciones.

4.6. Ventajas del pacto colectivo de condiciones de trabajo

Para los trabajadores, “mejoramiento de las condiciones de trabajo, superación del derecho legislado, respeto al principio de igualdad, creación de servicios sociales.

Para los empleadores, la conservación de la paz temporal, respeto al principio de igualdad (ningún trabajador puede exigir mejores prestaciones), contribuye a evitar la competencia desleal”.⁴⁸

Las ventajas del pacto colectivo de condiciones de trabajo son tanto para el trabajador como para el patrono, esto porque es por medio de la negociación colectiva que se superan las garantías mínimas contenidas en la legislación y para el patrono le da un tiempo de reserva en el cual no se modifican las prestaciones laborales.

⁴⁷ Fernández Molina. **Op. Cit.** Páginas 219 y 220.

⁴⁸ Chicas Hernández. **Op. Cit.** Pagina. 266 y 267.



4.7. proyecto de pacto

El primer borrador de lo que habrá de ser el pacto colectivo se denomina proyecto de pacto, que más adelante habrá de convertirse en el pliego de peticiones. Este proyecto prefigura y de alguna manera anticipa el modelo final que habrá de tomar el pacto. Una vez definido y aprobado dicho proyecto, por la asamblea general del sindicato, los representantes de los trabajadores lo hacen llegar al empleador, a través de la autoridad administrativa de trabajo para su discusión.

“Para la elaboración de un proyecto de pacto por lo general se toma como punto de partida un formato preexistente o un pacto colectivo existente, de un centro de trabajo similar y lógicamente ajeno, proyecto que se va rellenando y adaptando a las particularidades del caso.

Las peticiones que se comprenden en este proyecto de pacto son previamente propuestas por los propios trabajadores, por lo general es una asamblea general en las que se escuchan las sugerencias de todos los participantes. El secretario de dicha asamblea va tomando nota y son insumos que se van incorporando al referido proyecto de pacto”.⁴⁹

El proyecto de pacto, prefigura y de alguna manera anticipa el modelo final que habrá de tomar el pacto. Para su elaboración se puede tomar como ejemplo otro pacto, pero solo en relación a la forma y requisitos mas no el fondo.

⁴⁹ Fernández Molina. **Op. Cit.** Pág. 204 - 205.



4.8. Definición doctrinaria del pacto colectivo de condiciones de trabajo

Son las normas reglamentarias acordadas por representaciones clasistas que, ostentando el mandato de los empresarios y de los trabajadores de las actividades en general a que se hayan de referir, tienen fuerza de ley, una vez aprobadas por la autoridad, y las que dan por incluidas en los contratos individuales de trabajo, sin que la sola voluntad de las partes puedan dejarla sin efecto en perjuicio de los trabajadores.

“La definición que encaja en relación a este instituto de normación colectiva y también con la legislación laboral guatemalteca es la que señala que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra por uno o varios patronos o una asociación patronal y una o varias asociaciones de trabajadores, con el objeto de fijar las condiciones de prestación de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo”.⁵⁰

El pacto colectivo de condiciones de trabajo es el instrumento de normación colectiva por medio del cual se fijan las condiciones de trabajo, tanto de parte del trabajador como de los patronos, en él se plasman derechos y obligaciones de ambas partes.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivo existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte. Este constituye fuente de derecho objetivo entre las partes que lo celebran.

⁵⁰ Franco López. *Op. Cit.* Pág. 225



CAPÍTULO V

5. Viáticos

Lo primero que hay que hacer para poder determinar el significado del término viáticos es descubrir su origen etimológico. En este sentido, hay que destacar que se trata de una palabra que deriva del latín, de “viaticum”, que a su vez procede de “vía” El “viaticum” se utilizaba para referirse a la provisión de alimentos y de dinero que necesitaba una persona para poder emprender un viaje.

El concepto, por tanto, se emplea para nombrar al dinero o las especies que se entregan a una persona para su sustento durante un viaje. Por ejemplo, los viáticos que me entregó la empresa apenas me alcanzan para comer.

“Los viáticos pueden entregarse al viajero antes de su partida, con el objetivo de que cuente con los medios para subsistir durante el viaje. En otros casos, los viáticos se pagan tras el gasto. Un joven que realiza las cobranzas de una compañía tecnológica realiza varios viajes por día, gastando dinero en boletos de tren, subterráneo y autobús (colectivo). Cada jornada, cuando llega el final del horario laboral, presenta los comprobantes de los viajes en la administración de la empresa y recibe el dinero correspondiente. Esto quiere decir que, si el trabajador gastó 45 pesos en viáticos, luego los recupera”.⁵¹

⁵¹Julián Pérez Porto y María Merino. Publicado: 2015. Actualizado: 2016. Definición de viáticos (<https://definicion.de/viaticos/>) consultado el 03/08/2023.



Viáticos significa, en este sentido, hay que destacar que se trata de una palabra que deriva del latín, de “viaticum”, que a su vez procede de “vía” El “viaticum”

5.1. Definición

Para Manuel Ossorio, es la prevención en especie o en dinero, de lo necesario para el sustento del que hace un viaje, subvención que en dinero se abona a los diplomáticos para trasladarse al punto de su destino. De esas dos acepciones, la segunda carece de interés jurídico específico, mientras que la primera contiene un aspecto interesante referido al Derecho Laboral, por cuanto representa un sistema de retribución hecha por el empleador a sus empleados, destinada a cubrir total o parcialmente los gastos de estos cuando tienen que realizar sus trabajos fuera de su lugar habitual.

Como dice (Bacchetti), si bien en algunas oportunidades como puede ser un viaje extraordinario no representa otra cosa que la retribución de los gastos efectuados, en otras ocasiones (giras de viajantes, recorridos estables de jefes o inspectores de ventas), formaría parte integrante del salario y entraría a jugar en los diversos casos en que es necesario determinar su importe real.

“El reglamento de gastos de viáticos del Ministerio de Salud Pública Y Asistencia Social, contenido en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, define en su artículo dos. Lo que son los viáticos: Son gastos de viáticos, las asignaciones destinadas a cubrir los desembolsos por hospedaje, alimentación y otros gastos conexos, en que se incurre, para el cumplimiento de comisiones oficiales, fuera del lugar ordinario de trabajo, en el



interior o exterior del país. Viáticos es la cantidad diaria, no sujeta a liquidación que se asigna para que los funcionarios o empleados cubran los gastos de hospedaje y alimentación, durante el desempeño de una misión fuera de su sede de trabajo”.⁵²

Los viáticos en palabras sencillas se materializan en la suma de dinero entregada al trabajador en concepto de gastos, para trasladarse de casa hacia su trabajo dependiendo la distancia que tenga que recorrer o cuando este debe realizar comisiones relacionadas a su trabajo, que implique que tenga que viajar, no solo incluye pasajes sino también hospedaje y alimentación.

5.1.1. Gastos conexos

Se entiende por otros gastos conexos, los que en cumplimiento de comisiones oficiales se ocasionan por concepto de:

Pasajes, transporte de equipo de trabajo, reparación de vehículos del Estado, así como sus repuestos, combustibles y lubricantes. Estos se reconocerán en casos debidamente justificados y hasta por un máximo de quinientos quetzales (Q.500.00); si fueren mayores de esa cantidad se debe obtener autorización, por la vía más rápida de la autoridad que hubiere ordenado la comisión, pago documentado de derecho de salida tanto de Guatemala como de otros países, gastos debidamente comprobados que se ocasionen por caso fortuito o fuerza mayor en el desempeño de comisiones en el interior o en el

⁵²https://www.sica.int/busqueda/busqueda_archivo.aspx?Archivo=regl_47487_1_15032010.pdf. Consultado el 02/08/2023.



exterior del país. Estos gastos deben ser aprobados por la autoridad máxima de la dependencia de que se trate.

5.2. Autorización y prohibiciones de los viáticos en Guatemala

Se autorizará gastos de viáticos y otros gastos conexos a quienes se les encomiende por autoridad competente y por escrito, el desempeño de una comisión oficial, que deba cumplirse fuera del lugar permanente de sus labores. En el caso de los trabajadores que cobren sus salarios por planilla, podrá autorizárseles los pagos antes dichos, siempre que en el lugar donde deban ejecutar la comisión o trabajo no hubiere trabajadores para la actividad que se necesita realizar. Para la autorización del pago de viáticos y otros gastos conexos, se deben observar las siguientes disposiciones:

A) Se autorizarán viáticos y gastos conexos a los servidores públicos, y en ningún caso cuando los mismos se encuentren disfrutando del período vacacional o de cualquier tipo de licencia o suspensión o que se encuentren realizando oficialmente estudios en el extranjero;

B) No se autorizan viáticos o gastos de viaje conexos cuando los mismos sean cubiertos o patrocinados por un tercero, pudiendo este ser una persona o entidad nacional o extranjera. La autoridad que apruebe y asigne la comisión debe comprobar dicho extremo, pudiendo autorizar gastos complementarios exclusivamente cuando los mismos no sean cubiertos, siempre y cuando no superen el máximo establecido en el reglamento. Se considera aceptación indebida de viáticos y gastos conexos cuando el comisionado



que haya recibido los recursos monetarios autorizados conforme la normativa aún sin saber de dicho patrocinio no lo reporta al momento de la liquidación. Igualmente queda prohibida la autorización de viáticos y gastos conexos a las entidades sindicales y otras entidades que cuenten con fondos propios para cubrir dichos gastos. La prohibición a las entidades sindicales es aplicable para los viáticos y gastos conexos que se requieran para el desarrollo de actividades propias o funciones de su labor sindical;

C) El número de servidores públicos que asistan a las comisiones oficiales debe reducirse al mínimo indispensable y la autorización debe estar en función de los criterios de legalidad, transparencia, austeridad, eficiencia y eficacia;

D) No se admitirá el trámite de autorización de comisiones o viáticos en forma retroactiva o cuando la actividad ya se haya iniciado;

E) Exclusivamente se reconoce el tiempo que abarque la actividad o intercambio para la cual se asigna y autoriza la comisión oficial, lo que incluye el traslado al lugar donde se realizará la comisión y el retorno al lugar permanente de labores del comisionado; quedando prohibido el fraccionamiento de una comisión con el propósito de cobrar la cuota diaria completa o bien extender el tiempo de la comisión para exceder el tiempo requerido.

Quien autorice la comisión en esa forma será responsable y queda obligado al reintegro correspondiente, no se cubren pasajes ni hospedaje de primera clase y debe de observarse el máximo autorizado en este reglamento sin excepción;



F) Todos los gastos por concepto de viáticos y gastos conexos, dentro y fuera del país deben ser comprobados y liquidados sin excepción. Quien autorice liquidaciones violando lo dispuesto en el presente Reglamento, será solidariamente responsable con el comisionado y queda obligado al reintegro total o parcial recibido en exceso, dentro del plazo establecido en el art. nueve de este Reglamento;

G) Cuando las comisiones oficiales comprendan la visita de varios lugares, queda terminantemente prohibido autorizar gastos por concepto de viáticos y gastos conexos para efectuar múltiples retornos al lugar permanente de labores del comisionado, siendo reconocido únicamente para efectos de cálculo un solo retorno por comisión.

5.3. Los viáticos en el código de trabajo de Guatemala

En Guatemala el Código de Trabajo regula muy poco el tema de los viáticos, en el artículo 33, establece: Contrato para prestar servicios fuera del domicilio del trabajador, si se contrata al trabajador para prestar sus servicios o ejecutar una obra dentro del territorio de la República, pero en lugar distinto al de aquel en que viva habitualmente dicho trabajador en el momento de celebrarse el contrato, se deben observar estas reglas, siempre que la separación entre ambos sitios sea mayor de quince kilómetros:

A) Cuando el trabajador se vea compelido a hacer viajes diarios de ida y regreso, el patrono debe pagarle a aquél los pasajes o los gastos razonables que eso le demande;

B) Cuando el trabajador se vea compelido a vivir en el sitio o donde van a realizarse los



trabajos, el patrono únicamente debe pagarle los gastos razonables de ida y de regreso antes y después de la vigencia del contrato si el trabajo dura sesenta días o menos, los expresados gastos se pagarán sólo al trabajador; pero si el contrato es de mayor duración y la esposa o concubina y familiares que vivan y dependan económicamente de él se ven compelidos a vivir en el lugar donde van a realizarse los trabajos o en las inmediaciones de éste, el trabajador tiene derecho a que se le paguen también los gastos razonables de transporte de dichas personas, incluyendo alimentación y hospedaje para todos durante el viaje.

En los casos que contempla este inciso, la relación de trabajo debe entenderse iniciada desde que comienza el viaje de ida. El artículo 34 del mismo cuerpo legal establece en su inciso b que: b) el agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe pagar los gastos de transporte al exterior, desde el lugar en que viva habitualmente el trabajador hasta el lugar del trabajo, incluso los que se originen por el paso de las fronteras y en cumplimiento de las disposiciones sobre migración o por cualquier otro concepto semejante. Dichos gastos comprenden también los de las personas o familiares del trabajador que vayan con él, si la compañía de éstos se ha permitido.

C) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe depositar en una institución bancaria nacional, a la orden del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la suma prudencial que éste fije o, en su defecto, debe prestar fianza suficiente para garantizar los gastos de repatriación de los trabajadores o, en su caso, de los familiares o personas que se haya convenido que los acompañen y también, para garantizar el pago de los reclamos que se formulen y justifiquen, la repatriación procede a la terminación de



los respectivos contratos, por cualquier causa que ésta ocurra, salvo que dichos trabajadores, familiares o personas que los acompañen manifiesten ante un representante diplomático o consular de Guatemala o en su defecto por medio de documento auténtico o público, remitido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, su formal negativa a volver al país. Mario de la Cueva por su parte refiere en relación a los viáticos que frecuentemente se proporciona al trabajador algunas cantidades u otras franquicias indispensables para el desarrollo del trabajo y que no forman parte del salario.

El problema se ha planteado respecto de los agentes viajeros a quienes se proporciona la suma necesaria para los pasajes o bien los boletos de ferrocarril; esa suma o el importe del boleto no forma parte del salario, pues no son ventajas económicas pactadas u otorgadas en su favor, sino condiciones para que pueda desarrollar sus servicios.

“Si bien es verdad que en el salario queda incluidas todas las ventajas económicas que obtiene el trabajador por la prestación de sus servicios, también lo es que no puede estimarse como parte integrante del salario la cantidad que por concepto de gastos se entrega a un trabajador para el mejor desempeño de la comisión, por que dicha suma no puede ser estimada por el trabajador como una ventaja económica establecida en su beneficio”.⁵³

Los viáticos y gastos conexos, no deben considerarse como parte integrante del salario, pues estos son cuotas para satisfacer los servicios necesarios ya sea por realizar un trabajo que implique distancia o para realizar alguna comisión.

⁵³ De la Cueva, Mario. **Derecho Mexicano Del Trabajo**. Tomo I. Octava Edición. Pág. 649.



5.4. Cuotas autorizadas a la Secretaría General y Comité Ejecutivo del Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala

Ministros: Un mil doscientos quetzales (Q.1, 200.00), viceministros: Un mil quetzales (Q.1000.00), directores Generales, Gerentes y Coordinadores: Ochocientos quetzales (Q.800.00), directores de Áreas de Salud Departamentales, Gerente Administrativo Financiero de Área, Gerentes de Recursos Humanos de Áreas, Directores de Hospitales, Gerentes Administrativos Financieros de Hospital, Gerentes de Recursos Humanos de Hospitales: Seiscientos quetzales. (Q.600.00), jefes de Departamentos y Unidades: Cuatrocientos quetzales (Q.400.00), secretaria General: Un mil quetzales (Q.1000.00) secretaria del Comité Ejecutivo del: Ochocientos quetzales (Q.800.00), secretaria Vocal, Secretaria de Actas, Secretaria de Conflictos y Secretaría de finanzas de Filiales: Cuatrocientos quetzales (Q.400.00).

5.5. Categorías, Grupos Geográficos y cuotas diarias para el exterior.

Categoría I. Ministro; Categoría II. Viceministros y Secretaria General Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala; Categoría III. Directores Generales, Gerentes y Coordinadores, Secretarías Comité Ejecutivo del Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala; Categoría IV. Jefes de Departamentos y Unidades y Personal que preste sus servicios Técnicos o Profesionales Ministerio, Secretaría Vocal, Secretaría de Actas y Acuerdos, Secretaría de Conflictos, Secretaría de finanzas de las filiales, Consejo Consultivo Nacional y comisiones del Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala; Categoría V. Otro personal no especificado en las



categorías anteriores. Grupos geográficos: Grupo 1: Países de Europa, Asia, **África**, Oceanía, Argentina, Brasil y Chile. Grupo 2. Estados Unidos de América, Canadá, Venezuela, Panamá, Perú y Ecuador. Grupo 3. México, Islas del Caribe y demás países de América del Sur. Grupo 4. Países de Centroamérica y Belice.

5.5.1. Cuotas diarias por categoría y grupo geográfico, asignadas en dólares de los Estados Unidos de América

Categoría	Grupo 1.	Grupo 2.	Grupo 3.	Grupo 4.
I.	600.00	450.00	400.00	350.00
II.	500.00	350.00	300.00	250.00
III.	400.00	300.00	250.00	200.00
IV.	300.00	250.00	200.00	150.00

Al personal que se le autorice gastos de viatico para el desempeño de comisiones oficiales en el exterior de la Republica, deberán presentar a su regreso el formulario V-E "Viatico Exterior ". Deberán presentar su pasaporte y fotocopia o los comprobantes que extienden las líneas aéreas, terrestres y marítimas, para la comprobación de entrada y salida del país, así mismo informe de la actividad desarrollada.

5.5.2. Medios por los cuales se cobran los gastos de viáticos

Formulario V-A "Viático Anticipo, formulario V-C "Viático Constancia, formulario V-E "Viático exterior, formulario V-L "Viático Liquidación. Los formularios deben ser impresos por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.



5.6. Análisis jurídico de los viáticos asignados, a la secretaría general y comité ejecutivo del sindicato nacional de trabajadores de salud de Guatemala y la violación al artículo 208 del código de trabajo.

A) Responsabilidad del Estado como empleador, tiene responsabilidad en cuanto que ha sido uno de los principales promotores del fenómeno desnaturalizador de los gastos internos del Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, al hacer asignaciones en calidad de viáticos, para comisiones al interior de la Republica de Guatemala y al exterior, en este último caso, en Dólares de los Estados Unidos de América, en cantidades desproporcionadas, además de la violación al artículo 208 del Código de Trabajo, el cual prohíbe los privilegios a los dirigentes sindicales por cualquier causa.

Se estableció la necesidad de la revisión del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, por el Organismo Ejecutivo, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, facultad contenida en el Código de Trabajo Decreto Legislativo 1441, es necesario que, al realizar la revisión se aplique el Reglamento General de viáticos, y gastos conexos, Acuerdo Gubernativo número 106-2016, que contiene cuotas en calidad de viáticos en cantidades justas para la realización de comisiones y que se realice homologación del mismo de manera correcta por parte de la autoridad correspondiente;

B) Responsabilidad del Estado como autoridad, en este ámbito la principal responsabilidad del Estado es garantizar el efectivo cumplimiento de la ley; El éxito en la consecución de este propósito comprende varios aspectos, entre los más significativos



están: El fortalecimiento y función del Sindicato del sector Salud; La profesionalización de los mismos, en armonía con los directivos sindicales, la aplicación correcta de las leyes laborales por medio del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin embargo el Estado, al asignar los viáticos lo hace de una forma desproporcionada, y en consecuencia existe tendencia a interpretar arbitrariamente el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la Republica, específicamente el artículo 208, y artículo 17 que establece que el Código de Trabajo se debe interpretar tomando en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social, es necesario que tanto el Estado como el sindicato, ajusten su comportamiento a ley laboral vigente en Guatemala.

En la investigación realizada en la presente tesis, se comprobó desnaturalización de los gastos internos del sindicato y la violación al artículo 208 del Código de Trabajo Decreto 1441, del Congreso de la Republica, al asignar de forma desproporcionada las cantidades de viáticos a la Secretaria General y Comité Ejecutivo, además de concederles privilegios los cuales están prohibidos.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Por medio del presente trabajo de investigación se estableció que, en el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala, existe desnaturalización de los recursos económicos y violación al artículo 208 del Código de trabajo Decreto 1441 del Congreso de la Republica, esto último por conceder privilegios a los dirigentes sindicales.

El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, debe regirse por la Constitución Política de la Republica de Guatemala, el Código de Trabajo Decreto 1441, artículo 52 segundo párrafo, que establece: El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estudiar el texto del pacto sin pérdida de tiempo y, en caso contenga alguna violación a las disposiciones del presente Código, o de sus reglamentos o de las leyes de previsión social, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley, el Reglamento General de Viáticos y gastos conexos, Acuerdo Gubernativo, 106-2016, Ley de sindicalización y regulación de la Huelga de los trabajadores del Estado, Decreto número 71-86 del Congreso de la República, enmendado por Decreto núm. 35-96 del 28 mayo 1996, tratados y convenios internacionales, ratificados por Guatemala.

Por último, se propone la revisión del Pacto Colectivo vigente, en lo que respecta a los viáticos y privilegios otorgados a los dirigentes sindicales, los cuales prohíbe el artículo 208, del Código de Trabajo, al finalizar la revisión, se ajusten a las cuotas de viáticos establecidas en el Reglamento general de Viáticos y Gastos Conexos, Acuerdo Gubernativo 106-2016, se deduzcan responsabilidades Administrativas y penales a quienes resultaren responsables.





BIBLIOGRAFÍA

- Canessa Montejo. Miguel F. **Manual de Derecho del Trabajo**. segunda Edición: actualizada y ampliada. Tomo II.
- Cabanellas de Torres Guillermo. **Diccionario Jurídico Elemental** Edición 2006.
- Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho Colectivo Del Trabajo**. Pág. 3ra, Edición: corregida y aumentada. Guatemala, 2005.
- De la Cueva Mario. **Derecho Mexicano del Trabajo**, tomo II.
- De la Cueva, Mario. **Derecho Mexicano Del Trabajo**. Tomo I. Octava Edición.
- De Torres Cabanellas Guillermo, Luis Alcalá- Zamora y Castillo, **Tratado de Política Laboral y Social Instituciones Laborales y Sociales**. Tomo II. Editorial Heliasta S.R.L.
- De torres Guillermo Cabanellas, **diccionario jurídico elemental**, nueva edición actualizada, corregida y aumentada por Guillermo Cabanellas de las cuevas. editorial Heliasta S.R.L. primera edición. 1979 undécima edición, 1993.
- Echeverria Morataya, Rolando. **Derecho del Trabajo 2**.
- Franco López, Cesar Landelino. **Derecho Colectivo Sustantivo del Trabajo**. 4ta. Edición.
- Fernández Molina, Luis. **Relaciones Colectivas de Trabajo**. 1ra. Edición. 2010. Impreso en Guatemala.
- López Larrave, Mario. **Breve Historia del Movimiento Sindical Guatemalteco**, vol. 1. Segunda edición, 1976.
- Méndez Cruz, José Ricardo. **Derecho Laboral, un enfoque práctico**. Facultad de Contaduría y Administración Universidad Nacional Autónoma de México. Impreso en México Printed in México.
- Navas Álvarez, María Guadalupe. **El Movimiento Sindical Como Manifestación de la Lucha de Clases**. Editorial Estudiantil Fénix.
- Ossorio Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales** 1ª Edición Electrónica.
- Pérez Porto Julián y Merino María. Publicado: 2015. Actualizado: 2016. **Definición de viáticos** (<https://definicion.de/viaticos/>) consultado el 03/06/2023



Recalde Mariano. **Manual de Derecho Colectivo del Trabajo**. pág. 33-40. 1ª edición, octubre de 2017. Buenos Aires Argentina.

Valenzuela Herrera, Augusto. **Principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala: Teoría y práctica**. Gaceta Laboral [online]. 2005, vol.11.

https://www.sica.int/busqueda/busqueda_archivo.aspx?Archivo=regl_47487_1_15032010.pdf. Consultado 28 de octubre 2023;

<https://st.puebla.gob.mx/index.php/derechos-colectivos>. Consultado 13 de septiembre 2023.

https://es.wikipedia.org/wiki/Movimiento_sindical. Consultado el 20 de noviembre 2023.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto Número: 1441, Congreso de la República de Guatemala. Entro en vigencia en 1971.

Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, Relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización 1948;

Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, Relativo a la aplicación de los principios del derecho de organización y de negociación colectiva.

Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los trabajadores del Estado. Decreto: 71-86 del Congreso de la Republica de Guatemala.

Ley del Servicio Civil, Decreto Número 1748 El Congreso de la República de Guatemala.

Ley Orgánica del Presupuesto, Decreto 101- 97. Del Congreso de la Republica de Guatemala;

Reglamento General de Viáticos y Gastos Conexos, acuerdo Gubernativo Número 106-2016, Guatemala 30 de mayo de 2016.

Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo y su Reglamento de Viáticos, celebrado entre el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud de Guatemala y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, vigente hasta la fecha.