

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

**CONTINUIDAD EN EL CARGO DEL COMITÉ EJECUTIVO DE UN ENTE
SINDICAL, CUANDO NO SE REALIZAN LAS ELECCIONES EN EL TIEMPO
ESTABLECIDO Y HAN VENCIDO LAS CREDENCIALES**

ALVARO DAVID GÓNGORA HERNÁNDEZ

GUATEMALA, JULIO DE 2023

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

**CONTINUIDAD EN EL CARGO DEL COMITÉ EJECUTIVO DE UN ENTE
SINDICAL, CUANDO NO SE REALIZAN LAS ELECCIONES EN EL TIEMPO
ESTABLECIDO Y HAN VENCIDO LAS CREDENCIALES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ALVARO DAVID GÓNGORA HERNÁNDEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

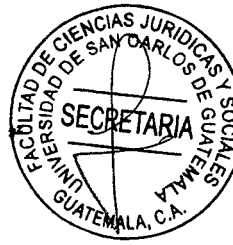
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, julio de 2023

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

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

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



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
13 de octubre de 2022**

Atentamente pase al (a) Profesional, **LESBIA ARACELY MORALES RAMÍREZ**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **ALVARO DAVID GÓNGORA HERNÁNDEZ**, con carné 201024700, intitulado: **CONTINUIDAD EN EL CARGO DEL COMITÉ EJECUTIVO DE UN ENTE SINDICAL, CUANDO NO SE REALIZAN LAS ELECCIONES EN EL TIEMPO ESTABLECIDO Y HAN VENCIDO LAS CREDENCIALES.**

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.



CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS

Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

SAQO

Fecha de recepción 20 / 10 / 2022 (f)

Asesor(a)

LESBIA ARACELY MORALES RAMIREZ
- ABOGADA Y NOTARIA -



LICDA. LESBIA ARACELY MORALES RAMÍREZ

Abogada y Notaria

Colegiada 20398

3ª. avenida A 5-76 zona 11 Colonia El Progreso

Ciudad Guatemala – Tel. 34026598



Guatemala 08 de noviembre del año 2022

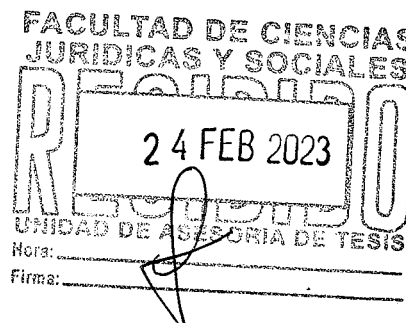
DOCTOR CARLOS HERRERA

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su Despacho.



Respetable Jefe de la Unidad:

Según nombramiento recaído en mi persona, asesoré la tesis del bachiller **ALVARO DAVID GÓNGORA HERNÁNDEZ**, carné 201024700, el trabajo se intitula: **“CONTINUIDAD EN EL CARGO DEL COMITÉ EJECUTIVO DE UN ENTE SINDICAL, CUANDO NO SE REALIZAN LAS ELECCIONES EN EL TIEMPO ESTABLECIDO Y HAN VENCIDO LAS CREDENCIALES”**, en atención a ello, le doy a conocer:

- a) La investigación se plasmó ampliamente en los capítulos de su tesis, empleando distintos métodos y técnicas de investigación, y para el efecto se basó en bibliografía de actualidad y en la normativa vigente en la sociedad guatemalteca, habiendo sido utilizada la siguiente metodología: método inductivo, el cual es determinante en establecer la fenomenología del problema y su estudio y el analítico que permitió el desarrollo de la investigación.
- b) La problemática investigada, se centró en determinar que existe para los entes sindicales, un problema al vencerse la vigencia de las credenciales de los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo y no haberse convocado a elecciones, lo cual dificulta la representación del sindicato a nivel general y debe fijarse un plazo extraordinario de vigencia, con la finalidad de que se realicen elecciones.
- c) Las técnicas de investigación utilizadas durante el desarrollo de la tesis fueron la documental y fichas bibliográficas, las cuales fueron bastante útiles para la recolección de documentos bibliográficos de actualidad que se relacionan con el tema que se investigó.

LICDA. LESBIA ARACELY MORALES RAMÍREZ

Abogada y Notaria

Colegiada 20398

3ª. avenida A 5-76 zona 11 Colonia El Progreso

Ciudad Guatemala – Tel. 34026598



- d) Se redactó el trabajo de tesis bajo los lineamientos estipulados y de conformidad con las anotaciones, modificaciones y sugerencias, para concluir en un informe final con aseveraciones certeras y valederas que permitieron redactar con un vocabulario acorde la definición de una introducción, desarrollo de capítulos, conclusión discursiva y las citas bibliográficas correctas.
- e) Expreso que no soy pariente del sustentante dentro de los grados de ley.
- f) Las correcciones indicadas se realizaron durante el asesoramiento de la tesis y permitieron determinar el objetivo general y específico de la misma. La hipótesis que se formuló, fue comprobada al dar a conocer lo fundamental de analizar jurídicamente el problema investigado.
- g) La tesis reúne los requisitos legales del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Muy atentamente.

LICDA. LESBIA ARACELY MORALES RAMÍREZ

Abogada y Notaria

Colegiado 20398

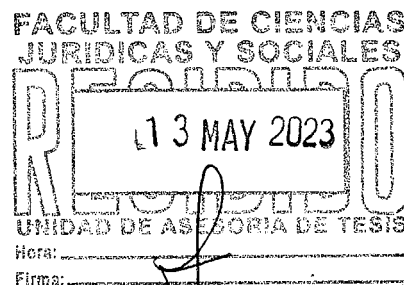
LESBIA ARACELY MORALES RAMIREZ

- ABOGADA Y NOTARIA -



Guatemala 13 de mayo del año 2023

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



Respetable Jefe de la Unidad:

Atentamente, le informo que el(a) alumno(a) **ALVARO DAVID GÓNGORA HERNÁNDEZ**, carné 201024700, ha realizado las correcciones de **ORTOGRAFÍA, REDACCIÓN Y ESTILO** a su trabajo de tesis en forma presencial y virtual, cuyo título final queda como lo ordenó el profesional asesor nombrado de la siguiente manera: **“CONTINUIDAD EN EL CARGO DEL COMITÉ EJECUTIVO DE UN ENTE SINDICAL, CUANDO NO SE REALIZAN LAS ELECCIONES EN EL TIEMPO ESTABLECIDO Y HAN VENCIDO LAS CREDENCIALES”**

En virtud de lo anterior se emite **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de que pueda continuar con el trámite correspondiente.

Atentamente.

“ID Y ENSEÑAR A TODOS”

Lic. Otto René Vicente Revolorio
Docente Consejero de Redacción y Estilo



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, dos de junio de dos mil veintitres.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante ALVARO DAVID GÓNGORA HERNÁNDEZ, titulado CONTINUIDAD EN EL CARGO DEL COMITÉ EJECUTIVO DE UN ENTE SINDICAL, CUANDO NO SE REALIZAN LAS ELECCIONES EN EL TIEMPO ESTABLECIDO Y HAN VENCIDO LAS CREDENCIALES. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/SAQO





DEDICATORIA

A MI HIJO:

Por ser la principal razón que me impulsa a seguir adelante y afrontar cualquier dificultad e inspirarme para ser una mejor persona.

A MI HERMANO:

Por su compañía y apoyo en las decisiones que he tomado.

A MIS AMIGAS:

Wendy y Tanya, porque junto a ellas logré superar obstáculos durante el transcurso de la carrera y por las tardes de estudio sin las cuales no hubiésemos logrado nuestro objetivo.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala: Por permitirme el acceso a la formación académica superior en un país, donde ser un profesional universitario es un privilegio reservado para unos pocos.

A:

La facultad de ciencias jurídicas y sociales: Por brindarme el conocimiento y preparación para ser un profesional íntegro y al servicio de la población.

A:

El pueblo de Guatemala: Por becarme, lo cual me permitió adquirir conocimientos que me ayudarán a ser un agente de cambio en la sociedad.



PRESENTACIÓN

La presente investigación es de tipo cualitativo, abarca la rama del derecho laboral, en especial el derecho colectivo del trabajo, teniendo como base los derechos sindicales y sus autoridades, quienes luchan por la estabilidad laboral de los trabajadores como sujetos de la investigación y como objeto de análisis la protección de la estabilidad laboral. La investigación se realizó en el aspecto sincrónico del mes de octubre del año 2021 al mes de julio del año 2022. En relación al aspecto diacrónico, el estudio se realiza en la ciudad capital de Guatemala, donde se encuentran diversos entes sindicales y la Inspección General de Trabajo.

El aporte académico consistió en determinar la necesidad de normar la continuidad de las autoridades sindicales en sus cargos, cuando por imposibilidad no se han realizado las elecciones, así como el reconocimiento de sus cargos, para evitar que los sindicatos queden acéfalos en sus autoridades y perjudicar la defensa o negociación de sus derechos.



HIPÓTESIS

El Congreso de la República debe reformar el Artículo 223 del Código de Trabajo, regulando la continuidad de los cargos de los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, para llevar a cabo las elecciones para dichos cargos, cuando las mismas no han sido posible realizarlas, con la finalidad de que la defensa de los derechos o negociaciones, no queden sin culminar y se vean afectados los afiliados.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis de la presente investigación fue validada, al establecer la necesidad de normar la continuidad de los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo consultivo en los cargos electos, cuando no se hayan realizado nuevas elecciones, pero por un período prudencial de tres meses, para que convoquen a la respectiva elección, pero la prolongación de los cargos, debe ser reconocida e inscrita en la Inspección General de Trabajo.

Es notorio el fin teleológico de la presente investigación, que radica en asegurar la estabilidad y continuidad en el puesto sindical, para la defensa de los derechos laborales y en caso de ser necesaria la representatividad de autoridad sindical, ésta aún conserve su validez fuera de tiempo.

Los métodos aplicados para la comprobación de la hipótesis fueron el científico, para conocer los puntos torales del problema y el objeto de investigación; el método analítico se utilizó para la extracción de las partes de un todo, con el objeto de estudiarlas y buscar la concatenación de los puntos principales que afectan a los profesores universitarios.

ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo del trabajo.....	1
1.1. El derecho del trabajo.....	1
1.2. Inicios del derecho colectivo.....	3
1.2.1. Naturaleza pública del derecho colectivo.....	6
1.2.2. Finalidades del derecho colectivo del trabajo.....	8
1.2.3. La jerarquización de las fuentes del derecho laboral.....	13
1.2.4. Principios fundamentales del derecho colectivo del trabajo.....	14

CAPÍTULO II

2. Las organizaciones sindicales.....	21
2.1. El valor del trabajo.....	22
2.2. El sindicalismo y sus antecedentes en Guatemala.....	23
2.3. Funcionalidad de la organización sindical.....	32
2.4. La confianza sindical.....	34
2.5. Falacias en contra del sindicalismo.....	35

CAPÍTULO III

3. Factores que inciden en los conflictos dentro de la organización sindical.....	43
3.1. Limitaciones respecto a marcos normativos adecuados a la realidad sindical.....	44
3.2. La huelga y el paro como detonante a la falta de normativa para propiciar la conciliación en los conflictos laborales.....	45
3.3. La autotutela como forma de resolver conflictos laborales.....	51

CAPÍTULO IV

4. Continuidad en el cargo del Comité Ejecutivo de un ente sindical cuando no se realizan las elecciones en el tiempo establecido y han vencido las credenciales.....	55
4.1. Organización de la estructura sindical.....	56
4.2. Principios rectores de los sindicatos.....	59
4.3. Principio de libertad sindical.....	62
4.4. Libertad de representación.....	64
4.5. Continuidad en el cargo del Comité Ejecutivo de un ente sindical cuando no se realizan las elecciones en el tiempo establecido y han vencido las credenciales.....	67
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	75
BIBLIOGRAFÍA.....	77

INTRODUCCIÓN

Esta investigación se justifica, al analizar que el movimiento sindical ha perdido la visión de la razón de su existencia o bien existen factores que los afectan, logrando afectar el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales, razón por la cual dichas instituciones han perdido credibilidad.

El problema investigado, permite establecer que sus principales dirigentes, encuentran dificultad al momento de no haber podido convocar a elecciones, el Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, el poder continuar ejerciendo el cargo hasta que sean legalmente sustituidos, ya que no existe norma legal que les permita la continuidad, lo que deja acéfalo el ente sindical y obviamente sin representación legal al mismo, por lo que se pueden ver afectadas negociaciones colectivas o procesos judiciales.

La hipótesis fue validada, al determinar que es necesario que el Congreso de la República de Guatemala, proceda a establecer un procedimiento que permita la continuidad de las autoridades sindicales, permitiéndoles un tiempo prudencial para convocar a elecciones, con la finalidad de que exista representatividad y legitimidad en sus actuaciones administrativas y judiciales.

El objetivo general, fue determinar la necesidad que tienen los entes sindicales de legislar la situación irregular que se produce, cuando no han realizado elecciones y se vencen sus acreditaciones, lo que no les permite seguir representando al sindicato. Es importante no contravenir el principio de libertad sindical, considerando que no se busca la perpetuidad en cargo, sino el otorgamiento de un plazo perentorio para elegir nuevas autoridades y evitar que los derechos de sus afiliados puedan ser afectados, reformando el Artículo 223 del Código de Trabajo, regula que los miembros del Comité

Ejecutivo y del Consejo Consultivo, al no haberse efectuado las elecciones respectivas, podrán por única vez, contar con un plazo para realizarlas.

La investigación se desarrolló de la siguiente manera: El primer capítulo se refiere al derecho colectivo del trabajo; el segundo capítulo se circunscribe específicamente a las organizaciones sindicales; en el tercer capítulo se hace un estudio sobre los factores que inciden en los conflictos dentro de la organización sindical; y finalmente el cuarto capítulo trata sobre la continuidad en el cargo del Comité Ejecutivo de un ente sindical cuando no se realizan las elecciones en el tiempo establecido y han vencido las credenciales.

Finalmente, se busca la estabilidad de las autoridades sindicales, en relación a la defensa de sus derechos, evitando que el retraso en una elección, afecte seriamente la continuidad de los procesos judiciales o administrativos que se estén tramitando y sean de interés de los afiliados.

CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo del trabajo

En Guatemala, los sindicatos constituyen la organización fundamental para el apareamiento y perfeccionamiento del derecho colectivo de trabajo, surgen de la Revolución Industrial, como respuesta de los trabajadores a los efectos más perniciosos que esta ocasionó.

“El derecho colectivo del trabajo, el cual tuvo su origen precisamente con las formas de organización sindical, a través de las asociaciones mutualistas que existieron a través de la historia de los derechos laborales.”¹

El apoyo internacional que tuvieron las organizaciones sindicales en Guatemala, fortalecen la legislación internacional; la creación de la Organización Internacional del Trabajo y la normativa que impera da margen a una forma de organización que posteriormente constituyeron los sindicatos.

1.1. El derecho del trabajo

En un principio y en función de su origen, se le llamo legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, se trató como de derecho obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la

¹ Alcalá Zamora, Luis. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 95.

industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; “una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.” ²

La denominación que aún se hace conocer en el término propuesto, es la de derecho social, posee muchos significados como derecho del trabajo, y tiene una connotación precisa.

Los trabajadores se organizan, ante la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio; los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero.

En la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero -de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores

² Borrajo Dacruz, Efrén. **Introducción al derecho español del trabajo**. Pág. 96.

de trabajo- la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a la pérdida de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida.

1.2. Inicios del derecho colectivo

A medida que se iba desarrollando el sistema industrial, numerosas personas abandonaban el campo para buscar los escasos puestos de trabajo de los grandes centros urbanos. Estos grupos organizados de trabajadores tuvieron que enfrentarse a la oposición de gobiernos y patronos, que los consideraban asociaciones ilegales o conspiradores que pretendían restringir el desarrollo económico.

“Los primeros sindicatos se crearon en Europa occidental y en Estados Unidos a finales del siglo XVIII y principios del XIX, como reacción ante el desarrollo del capitalismo...”³

El exceso de oferta de mano de obra aumentó la dependencia de la clase trabajadora, por lo que para reducir esta dependencia se crearon los primeros sindicatos, sobre todo entre los artesanos, que veían amenazada su actividad laboral y que ya contaban con cierta tradición de unidad en los gremios.

“Durante el siglo XIX se fueron eliminando estas barreras legales gracias a resoluciones judiciales y a la promulgación de leyes favorables a la

³ Blanco Vado, Mario Alberto. **La libertad sindical en Centroamérica su regulación y vigencia efectiva.** Pág. 2.

sindicación, pero los primeros sindicatos no lograron superar las grandes depresiones económicas de la primera mitad del siglo XIX y desaparecieron. A principios del siglo XIX los trabajadores de las minas, los puertos y los transportes constituían la base de los sindicatos de la época. En América Latina los sindicatos aparecieron a finales del siglo XIX, primero en Argentina y Uruguay y algo más tarde en Chile y otros países. La influencia de los trabajadores españoles e italianos emigrados a Sudamérica resultó decisiva en el proceso de formación del sindicalismo.”⁴

Las organizaciones laborales surgen frágilmente en materia de trabajo, porque la tendencia cuando surgieron era de carácter civil, debido a los gobiernos que imperaban en esos tiempos. No fue sino hasta en los años 40, cuando efectivamente surgen las organizaciones de trabajadores, y que esa fuerza se genera teniendo como origen la influencia internacional en el caso de los sindicatos a nivel internacional.

La base general del derecho colectivo del trabajo, es el derecho de coalición. Por tal razón, el nacimiento y la formación del derecho colectivo del trabajo, debe principiar conjuntamente con la coalición.

“Coalición es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes, y si esta libertad falta, no puede ser posible ni la huelga, ni el paro, ni la libertad sindical o contratación colectiva. Y es por eso que el derecho colectivo del

⁴ Buen, Nestor. **Derecho de trabajo**. Pág. 5.

trabajo tiene como punto de partida el reconocimiento al derecho de coalición.”⁵

Proclamada la libertad de coalición, se logró la tolerancia para la huelga y el paro. La simple coalición consistiría un derecho utópico, si no permitiera la suspensión colectiva de las labores.

La tolerancia que se daba a los trabajadores por parte de los patronos, para que estos permitieran que aquellos holgaran, no consistía un derecho plenamente; únicamente era un consentimiento legal, puesto que holgar ya no era un delito.

En cuanto al derecho de trabajo propiamente era un incumplimiento del trabajador, que facultaba al patrono para poder terminar la relación de trabajo sin responsabilidad de su parte.

La huelga en esas condiciones constituía un derecho negativo propiamente, pues esa libertad de dejar de trabajar, en ningún momento obligaba al patrono a dejar de trabajar. Como derecho positivo de los trabajadores nació en Inglaterra en el año de 1824; aunque a nivel latinoamericano fue la Constitución mexicana en 1917 quien la reconoció por vez primera. En Guatemala se reconoce el derecho a la huelga en el año de 1921; siendo el segundo antecedente latinoamericano en admitir dicho derecho; siendo que la

⁵ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Pág. 2.

mayoría de legislaciones de Latinoamérica lo reconocieron hasta después de 1930; en los años posteriores a la segunda guerra mundial.”⁶

El derecho de asociación profesional fue reconocido posteriormente al reconocimiento del derecho de coalición. La asociación profesional o sindicato; inicialmente funcionó como una asociación de hecho, tolerada por el Estado, pero sin ser reconocida legalmente.

La libertad de sindicalización no constituía un derecho, tampoco gozaba de personalidad jurídica, ni se podía imponer a los patronos la obligación de negociar con el sindicato los instrumentos colectivos. Todas las demás instituciones del derecho colectivo del trabajo, fueron en términos generales, instituciones lícitas; sin embargo siempre estuvieron históricamente ligadas a

los cambios históricos del derecho de huelga o de asociación profesional; es decir, que hasta que nacieron legalmente aquéllos, fueron reconocidos legalmente. En Guatemala, la negociación colectiva fue reconocida por vez primera a partir de la Constitución Política de la República de 1945.

1.2.1. Naturaleza pública del derecho colectivo

El poder público está obligado a respetar y proteger el derecho de huelga en beneficio de los trabajadores. Es la parte del derecho de trabajo referente a

⁶ De Ferrari, Francisco. **Derecho del trabajo**. Pág. 4.

las organizaciones de empresas profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de estos.

“Derecho colectivo, es el conjunto de normas que reglamentan la formación y funcionamiento de las asociaciones profesionales de los trabajadores y patronos, sus relaciones entre sí y las instituciones nacidas de la contraposición de intereses de las categorías.”⁷

“El derecho colectivo del trabajo, configura la facultad de los trabajadores y de los patronos para organizarse e intervenir como grupos en la solución de los problemas económicos sociales derivados de los contratos de trabajo.”⁸

El derecho colectivo del trabajo es un derecho frente a los empresarios por cuanto es el derecho de una clase trabajadora frente al patrono, siendo ésta posición, consecuencia de que las fuerzas económicas no quieren ser absorbidas por el Estado, pero se organizan para defender sus intereses recíprocos.

Esta situación al margen de la crítica que se le hace a la tradición división del derecho en privado y público, está dilucidada en la literal e) del cuarto considerando del Código de Trabajo que establece: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público. Es un derecho frente al empresario, porque la asociación profesional obrera permite igualar fuerzas dentro de la empresa.

⁷ López Larrave, Mario. **La jurisdicción privativa del trabajo**. Pág. 56.

⁸ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. Pág. 5.

Es un derecho público, debido a que actúa frente a los empresarios y Estado. Actúa frente al gobierno, ya que, al citar el caso de la Constitución Política de la República de Guatemala, que garantiza a los hombres las libertades individuales de coalición, de asociación profesional y huelga, frente al Estado, o sea, que estas constituyen garantías fundamentales que cada hombre puede en particular oponer frente al Estado.

Significa que no puede el poder público realizar ningún acto que tienda a restringirlo. Pueden los trabajadores o los patronos, asociarse para la defensa de sus intereses, sin que pueda el Estado estorbar esa unión. Las respectivas asociaciones de patronos y trabajadores están en aptitud de celebrar pactos colectivos para reglamentar las relaciones entre sus miembros y el Estado se encuentra obligado a respetarlos.

1.2.2. Finalidades del derecho colectivo del trabajo

El derecho del trabajo, tiene como finalidad suprema a la persona del trabajador y concuerda con todo ordenamiento jurídico que tiene como finalidad última a la persona humana, pero considera al hombre, especialmente en cuanto desarrolla con su trabajo un servicio útil a la comunidad.

“Este un principio básico actualmente en la doctrina del derecho colectivo del trabajo, el que el hombre que trabaja cumple una función social y tiene

derecho a recibir a cambio de su trabajo, los medios que le permitan conducirse a una existencia digna”.⁹

El anterior humanismo jurídico se basa en que el hombre que trabaja tiene como propósito el permitir el desarrollo de la persona humana. Se puede afirmar que el derecho colectivo del trabajo es un medio para la realización del derecho del trabajo teniendo como fin el mejoramiento presente y futuro del hombre que trabaja.

Para lograr éstos propósitos, el derecho colectivo del trabajo influye en la sociedad y en el Estado, de dos formas, a saber: Como fines inmediatos se busca conseguir la unión de los trabajadores en la asociación profesional para asegurar la igualdad entre trabajadores y patronos.

Esta finalidad tiende a democratizar el derecho y la vida social al intentar igualar la posición de los trabajadores con la del patrono.

El mejoramiento actual de las condiciones de vida de los trabajadores, propósito que logra por medio de la contratación colectiva; ya que logra modificar las condiciones de trabajo más rápidamente de lo que podría llegar una reforma al Código de Trabajo.

⁹ Franco López. **Op. Cit.** Pág. 7.

El derecho colectivo de trabajo, busca regir íntegramente el derecho individual del trabajo con el objeto de obtener el máximo de beneficios para los trabajadores y asegurar la realidad efectiva del principio de igualdad de salarios y la reglamentación minuciosa de las condiciones de prestación de servicios.

La autonomía colectiva tiene por finalidad la protección o defensa del interés de la categoría, distinto tanto de los intereses individuales de cada trabajador como de los intereses de la colectividad. En el seno de la categoría profesional está en antagonismo de intereses entre trabajadores individuales y grupos de trabajadores.

“El principio parte de la concepción del pluralismo conflictivo, que implica el reconocimiento de la sociedad como un todo compuesto por grupos con intereses propios y contrapuestos que conviven en permanente interrelación. Para ERMIDA es una dimensión intermedia entre lo individual y lo general, entre el interés individual y el público. Se nutre en las concepciones democráticas pluralista que procuran a diferencia del liberalismo una mayor participación del ciudadano, por oposición al monismo jurídico de IHERING según el cual sólo el Estado crea derecho. La autonomía colectiva supone un pluralismo jurídico atenuado no radical según el cual otras entidades además del Estado pueden crear derecho aunque dentro de los límites impuestos por este por razones de interés general a través de normas imperativas. El Estado pluralista no crea los grupos como sucedía en el fascismo, sino que

se limita a reconocerlos. Helios SARTHOU. Hay que tener en cuenta como criterios rectores: la importancia trascendental de la praxis sobre el ordenamiento formal.”¹⁰

De ahí la relatividad de espacio tiempo de los juicios. La incidencia esencial de la realidad social económica y política como corolario del anterior. Alto indicador de variables en el tema, tanto en cuanto al sistema político como al régimen institucional, etc.

La autonomía colectiva es también un indicador social de la posición que ocupan los sindicatos en el cuadro de relaciones de una sociedad determinada

No hay autonomía colectiva completa si se admite un sindicato dependiente de la autorización del Estado para existir, el único titular de la autonomía colectiva es el sujeto sindicato por lo que habría que hablar más que de autonomía colectiva, de autonomía sindical.

En efecto, la expresión autonomía colectiva puede ser más amplia que sindical para comprender la hipótesis excepcional de titularidad del interés de categoría y facultad de generar el convenio colectivo por parte de una coalición en el caso excepcional de inexistencia de organización sindical. Pero dentro del término colectivo no puede comprenderse un poder normativo

¹⁰ Peralta Arroyave, Iris Andrea. **Historia de los derechos de los trabajadores sindicalistas**. Pág. 4.

de cualquier grupo social porque el poder sindical tiene la capacidad propia exclusiva del reconocimiento constitucional, la cual es intransferible.

El derecho colectivo del trabajo, se hace garante del cumplimiento de todas las condiciones pactadas entre las partes de la relación laboral, estableciendo para el efecto los procedimientos de conciliación y arbitraje.

Busca la creación de un nuevo principio de estructuración del Estado, por medio de la integración de órganos paritarios en donde estén representados patronos y trabajadores para resolver las controversias en forma directa y sin intervención del Estado. Los fines mediatos, se refieren al futuro de la vida social; se consideran de obtención a muy largo plazo.

El derecho colectivo del trabajo, sostiene que la organización de los trabajadores crea una solidaridad gremial y ésta es fuente unificadora de las opiniones, quienes se agrupan por la lucha de sus derechos como organización sindical.

Se afirma que de la unión sindical obtienen los trabajadores un sentido de sus intereses que se constituye en la base necesaria de su actividad política, que tiene influencia en diferentes esferas que tienen que ver con materia laboral sindical. El Artículo 377 del Código de Trabajo regula que “Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratare de patronos, o de trabajadores no

sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, asimismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referendum. Si se tratare de patronos o trabajadores sindicalizados, la asamblea general de la organización, de conformidad con lo previsto en este Código y en los estatutos respectivos, será la que acuerde el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación del sindicato al Comité Ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros que designará la propia Asamblea general.”

Busca constituirse en un medio para buscar un mundo mejor en el presente y en el futuro y el desarrollar plenamente los fines del derecho del trabajo; especialmente el de tutelaridad a través de dinamizar el derecho colectivo del trabajo, por medio de las contrataciones colectivas, que garantizan la contratación en igualdad de circunstancias y condiciones.

1.2.3. La jerarquización de las fuentes del derecho laboral

Dentro de la jerarquización de las fuentes del derecho laboral se cita los tratados, la constitución, las leyes internas, reglamentos y circulares. Ahora bien, cuando se cita las leyes internas cabe anotar que, en la última edición del Código de Trabajo guatemalteco, editada con motivo de la edición conmemorativa del cincuentenario de su promulgación, por parte del Ministerio



de Trabajo y Previsión Social, establecen lo importante de que las disposiciones del Código de Trabajo.

Se establece que las mismas no entran en pugna con la normativa de los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por nuestro país, porque, con independencia de la ubicación jerárquica privilegiada que la constitución confiere a éstos, hay que tener en consideración que, por la naturaleza peculiarísima del Derecho del Trabajo, siempre prevalecerá la norma que más favorezca al trabajador cuando existan distintos preceptos aplicables, lo que garantiza la aplicación de los derechos laborales.

Al contrario del derecho común, en el derecho del trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución o la ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo.

El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor.

1.2.4. Principios fundamentales del derecho colectivo del trabajo

Se denomina principios generales del derecho a las verdades jurídicas de validez universal, elaboradas por la filosofía del derecho como base común del ordenamiento jurídico, constituyen el fundamento de las diferentes

materias jurídicas y sistemas legales, pueden ser aplicados frente al vacío de la norma positiva del derecho.

Los principios generales del derecho son fuente del derecho laboral, y que lo son casi siempre como supletorios ante la carencia de fuentes en este campo, como son la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes ordinarias.

Estos principios rigen para todas las materias jurídicas y sistemas legales, siendo aplicables frente al vacío del principio constitucional o legal en relación al caso contrato a resolverse.

a) La idea del trabajo como un derecho y un deber social.

“Este principio, tiene como objetivo, lograr condiciones justas y humanas para toda la población, La sociedad tiene la obligación de crear condiciones sociales de vida, que permiten a los hombres el desarrollo de sus actividades.”¹¹

La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto. Por un lado, el trabajo es un deber del hombre de prestar sus servicios de una manera eficiente.

¹¹ **Ibíd.** Pág. 5.



b) La idea de la libertad y el derecho del trabajo

En Guatemala a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria o comercio, o trabajo que se adapte lo que garantiza el desarrollo de actividades comerciales y laborales.

De acuerdo a este principio, todo hombre es libre de seleccionar el trabajo que le plazca, de acuerdo a sus aptitudes, gustos y aspiraciones, porque son garantías mínimas.

c) Principio de igualdad

Se determina que no podrá establecerse distinción alguna entre los trabajadores, por motivo de raza, sexo, edad, credo religión, doctrina política o condición social. Tanto la libertad como la igualdad, regulados en el Artículo cuatro de la Constitución Política de la República, son principios que se encuentran íntimamente ligados; la igualdad sin la libertad no puede existir y esta no florece donde falta aquello.

d) La dignidad humana

Consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de serlo. En el ámbito laboral, tiene el derecho de que se le trate con la misma consideración que el empresario pretenda ser igual.

e) Existencia decorosa

Este principio establece que pretende que el trabajador esté en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y de su familia, de proveer la educación de los hijos y de lograr que tanto él como su familia, pueda desarrollar sus facultades físicas, intelectuales y espirituales, que les permitan una vida digna.

f) La intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios sociales

La intangibilidad da seguridad una vez que un derecho ha sido consagrado en una convención colectiva, y dicho derecho no puede ser aminorado durante la vigencia de la convención, ni por una que se establezca con posterioridad al beneficio otorgado.

Se estipula un marco jurídico para el contrato individual y el contrato colectivo de trabajo, que define el ámbito de aplicación de los derechos de los trabajadores.

Todas esas normas legales constituyen derechos favorables a los trabajadores, pues las disposiciones de ella son de orden público y de aplicación territorial. Se aplica cuando existen dos o más normas legales sobre el mismo problema o cuando existen dos o más interpretaciones divergentes sobre una misma disposición legal.

g) In dubio pro operario

Establece que en caso de dudas se favorecerá al trabajador y se adoptará la norma que más le favorezca, conforme el tercer párrafo del Artículo 106 Constitución Política de la República de Guatemala.

h) No discriminación

Este es establecido por el Convenio número 11 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y de Ocupación. No se considera discriminación las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, en tal caso existe igualdad de oportunidades, dando margen a las cualidades del sujeto.

i) Presunción de contratos a tiempo indeterminado

Estipulado en el Artículo 26 del Código de Trabajo que expresa que "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario."

Su interpretación determina que, en Guatemala, deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, como lo realizan muchos patronos, incluyendo entidades



públicas, ya que ésta tiene actividades de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.



CAPÍTULO II

2. Las organizaciones sindicales

El origen de la palabra sindicato, se encuentra en síndico que las lenguas romances tomaron, a su vez, del latín syndicús, voz con que los romanos significaban al procurador elegido para defender los derechos de una corporación.

El sindicato es la forma básica de la organización que agrupa a los trabajadores en defensa de sus derechos. El trabajo es el medio y la vía más corta de participación en lo social, en el sentido productivo, en el poder. Todos estamos de acuerdo que el ser humano es un individuo social y que su vida social forma parte de la esencia de su propia existencia, el trabajo es una actividad social y a través de él nos integramos.

El trabajo se ha convertido en un factor muy importante de identidad personal y social, la persona se hace y se realiza desde el trabajo que la proyecta hacia fuera, esto nos lleva a pensar que ciertas actividades diarias y cotidianas como el trabajo, ejerce funciones importantes en la formación de la personalidad, así como en el fortalecimiento o debilitamiento de la autoestima a través de pensamientos lógicos o irracionales que también influyen en las relaciones familiares y sociales. Es una función social que nos integra dentro del grupo que le da movilidad a las relaciones laborales. Se ha convertido en

un factor importante de la identidad personal y social con lo cual podríamos hablar que el trabajo nos identifica con lo que somos, esta identificación puede conducir también por un camino autodestructivo pues llega a provocar ansiedad, baja autoestima, depresión porque el valor personal se proyecta en función del éxito profesional.

Junto a estos conceptos de tipo social, encontraremos el concepto de tipo legal el cual está establecido en el Artículo 206 del Código de Trabajo: "Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o personas de profesión y oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes".

Es la agrupación formada para la defensa de intereses comunes, sociales, económicos o de ambos para el mejoramiento material.

2.1. El valor del trabajo

Se consideró con el tiempo, que el trabajo era la unidad de medida exacta para cuantificar el valor. Para él, el valor era la cantidad de trabajo que uno podía recibir a cambio de su mercancía.

Los bienes podían aumentar de valor, pero lo que siempre permanece invariable es el trabajo, o sea el desgaste de energía para producirlos, siendo

entonces el trabajo el patrón definitivo e invariable del valor. Se trata de la teoría del valor comandado o adquirido. Aunque no era el factor determinante de los precios, estos oscilaban hacia su precio de producción gracias al juego de la oferta y la demanda.

2.2. El sindicalismo y sus antecedentes en Guatemala

Los sindicatos están unidos bajo la dirección de jefes que ellos mismos han elegido libremente entre los asociados. Es una asociación estable, por tanto destinada a durar. No se trata de un grupo organizado ocasionalmente para algunas semanas o meses. Los que forman parte de él son personas ligadas por el vínculo de un trabajo común.

Quienes pertenecen a la misma industria o a la misma profesión; trabajan en la misma empresa o faena que ejercen un mismo oficio, profesión u oficios o profesiones similares o conexas, sean de carácter intelectual o manual.

“En Grecia el síndico era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones. Muchos y muy variados han sido los conceptos que se han elaborado sobre el sindicato.”¹²

¹² Pérez Botija, E. **Derecho del trabajo**. Pág. 47.

Puede haber sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores. Aquí nos referimos principalmente a los de obreros y empleados. Entendemos por tales los que viven principalmente de un salario fijado de antemano y ejecutan su tarea bajo las órdenes y la vigilancia de su patrón.

“Es la asociación profesional de obreros, empleados o funcionarios que se proponen como objeto, las mejoras de las condiciones de trabajo de sus miembros”.¹³

La finalidad primera del sindicato es estudiar, promover y, en caso necesario, defender los intereses comunes de los asociados en todo lo que concierne al contrato de trabajo: duración, salario, garantías sociales.

“Es una asociación de personas que ejercen la misma profesión y que tienen por objeto el estudio y la defensa de los intereses económicos, comerciales, industriales y agrícolas”.¹⁴

El sindicato representa a sus miembros en las discusiones con los patronos y con los poderes públicos en todo lo que concierne a las condiciones de trabajo.

Es muy difícil para los asalariados discutir las condiciones de su trabajo si cada uno individualmente ha de entenderse con el patrón o su representante.

¹³ Alcalá Zamora. **Op. Cit.** Pág. 209.

¹⁴ **Ibid.** Pág. 309.

Para estar en menos desigualdad necesitan presentar colectivamente peticiones.

“Asociación que tiene por objeto la defensa de los intereses profesionales”.¹⁵

De acuerdo a la legislación guatemalteca, los sindicatos pueden ser formados por trabajadores o patronos, aunque ninguno de estos últimos utilice la denominación y estructura de organización, prefiriendo la denominación de asociaciones o cámaras. La palabra sindicato la encontramos en síndico que las lenguas romances tomaron, a su vez del latín syndicus, que para los romanos significa. La palabra sindicato ha movido a diferentes acepciones. En los Estados Unidos de Norteamérica, por ejemplo, tiene una connotación mercantil, como lo es el Sindicato de Cerveceros, el Sindicato del Acero y no significa más que una corporación capitalista, en tanto que las organizaciones obreras se denominan Uniones.

“El procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Grecia síndico era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones”.¹⁶

El sindicato, entendido como una forma de organización sindical, lo constituye una asociación profesional integrada por trabajadores o por patronos que se

¹⁵ Pérez Botija. **Op. Cit.** Pág. 370

¹⁶ De la Cueva. **Op.. Cit.** Pág. 276

unen mediante un fin común, que beneficie de manera colectiva a dicho sector y que se encuentra regido por normas que regulan su funcionamiento y organización, conforme leyes nacionales e internacionales en materia de trabajo.

En Guatemala, los antecedentes del sindicalismo comienzan en la etapa de las mutualidades de 1821 a 1920. Durante todo este periodo sólo florecen asociaciones de carácter mutualista, con fundamento en el derecho genérico de asociación.

Su composición es artesanal o sea que 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. No perseguían fines reivindicativos.

Las principales organizaciones de esta época fueron en 1894 la conformación de El Porvenir de los Obreros, que todavía existe a la presente fecha; en 1918, Se constituye la Federación Obrera de Guatemala –FOG-, para la protección legal del trabajo.

Se constituyeron al amparo del derecho genérico de asociación, garantizado invariablemente en las siete Constituciones y leyes fundamentales que rigieron en el primer siglo de vida independiente. Regía el contrato civil de locación de servicios.

“El sindicalismo en Guatemala, como en los demás países de la América Latina se inicia con agrupaciones gremiales, de carácter mutualista, que eran las únicas que aceptaba el gobierno de turno; antes de la caída del régimen de Manuel Estrada Cabrera, no hubo sindicalismo propiamente dicho; hubieron sociedades mutualistas, entre las cuales destacaron las siguientes: Maternidad Obrera, Porvenir de los Obreros, Sociedad Joaquina –en homenaje a la madre de Cabrera-”.¹⁷

Estas organizaciones como otras surgidas con posterioridad perseguían propósitos de ayuda o auxilio entre los propios obreros, pero no eran aceptados por los empresarios.

En las postrimerías de la dictadura Cabrerista, en 1918, se fundó la Federación Obrera de Guatemala (FOG) para la protección legal del trabajo, la que llegó a contar con la cantidad de treinta mil afiliados; entre cuyos fines se encontraban no sólo aquellos de tipo economista y reivindicativos, sino que perseguía lograr la unidad de la clase trabajadora y hacer que ésta influyera en alguna medida en la política nacional, dentro del marco legal.

“Obtiene el reconocimiento de sus estatutos y el reconocimiento de su personería jurídica en 1927; se afilia a la Confederación Panamericana del

¹⁷ Obando Sánchez, Antonio, **Historia del movimiento obrero guatemalteco**. Págs. 4.

Trabajo (COPA) que era impulsada por la American Federation of Labor (AFL)."¹⁸

A lo largo de esta primera época del sindicalismo en Guatemala se dan serios conflictos entre los trabajadores y las distintas empresas que funcionaban en el país, tal el caso de los muelleros de la United Fruit Company, en Puerto Barrios, Izabal, quienes fueron brutalmente reprimidos por el General Enrique Aria, enviado por el presidente general José María Orellana, cuando exigían aumento de salario y reducción de la jornada de trabajo a 8 horas diarias. Varios dirigentes son encarcelados y posteriormente expulsados del país; pero no obstante la amarga experiencia de los trabajadores de la UFCO.

Los trabajadores de los Ferrocarriles Internacionales de Centroamérica IRCA, demandan también la reducción de la jornada de trabajo, aumento de salario y respeto por parte de las autoridades de la empresa para su organización denominada Sociedad Ferrocarrilera; los dirigentes hacen conciencia entre los trabajadores y estalla la huelga, que es apoyada por más o menos 5,000 ferroviarios. Como es de suponer la IRCA acude al gobierno, quien interviene desbaratando la huelga y encarcelando dirigentes.

Otra etapa fuerte del sindicalismo guatemalteco es la de los años de 1944 a 1954. Es la etapa de mayor auge del sindicalismo en la historia del país, se

¹⁸ Martí Bufiell, Carlos. **Derecho, seguridad social y prestaciones**. Pág. 6.



inicia con el derrocamiento del General Jorge Ubico y concluye con el derrocamiento del Coronel Jacobo Arbenz Guzmán, además del gobierno de Juan José Arévalo, se dio en el proceso conocido como Revolución del 44.

En esta época el sindicalismo en Guatemala toma verdaderos perfiles como institución de clase y por primera vez en Guatemala, los gobiernos que rigen el país impulsan con entusiasmo una política nacional de defensa y desarrollo del movimiento sindical, situación que se plasma con mayor claridad durante el llamado Segundo gobierno de la Revolución. Es la etapa de mayor auge del sindicalismo en la historia del país. Debido a la incipiente industrialización del país ya existe clase obrera, aunque la pequeña empresa sigue predominando.

El sindicalismo sigue siendo urbano, la organización en el campo ocurre hasta el 17 de junio de 1952, con la emisión de la Ley de Reforma Agraria por medio del Decreto 900. Las organizaciones sindicales hacen un claro deslinde entre fines inmediatos o meramente reivindicativos y fines mediatos, con planteamientos de política nacional e internacional.

El tres de julio de 1944 se funda la Asociación Nacional de Maestros, que luego se transforma en el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG). De julio a septiembre de ese año, se funda la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CTG), formada por gran cantidad de sindicatos gremiales y el cinco de octubre de 1944, la CTG, pide por primera vez al gobierno, la emisión de un Código de Trabajo.

El cinco de mayo de ese año, se celebra por primera vez en nuestro país el pacto colectivo de condiciones de trabajo entre el SAMF y la Internacional Railways of Central América (IRCA).

El marco jurídico en que se movieron estas organizaciones, es a partir del 15 de mayo de 1945 rige la nueva Constitución Política de la República, en donde se trazan directrices del futuro derecho del trabajo guatemalteco, reconociendo expresamente la libertad sindical, la contratación colectiva y el derecho de huelga. Por medio del Decreto 295 el Congreso de la República se emite la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; El 1 de mayo de 1947 entra en vigor el primer Código de Trabajo guatemalteco, Decreto 330, del 8 de febrero de 1947.

La etapa comprendida dentro de los años de 1975 a 1985, es la de mayor represión en contra del movimiento sindical, pues la lucha contrainsurgente del Ejército de Guatemala fija como objetivo la desarticulación del movimiento sindical, llegando al extremo de implementar como estrategia en contra del desarrollo de este movimiento, el aniquilamiento de su dirigencia por medio de las desapariciones forzadas y las ejecuciones extrajudiciales, en esta etapa son asesinados cientos de dirigentes sindicales y de otros grupos sociales. En la época del gobierno del General Romeo Lucas García, en donde se destaca la mayor parte de desapariciones forzadas y ejecuciones extrajudiciales.

“Se da la desaparición por las fuerzas de seguridad del país de los veintiocho dirigentes de la Central Nacional de Trabajadores, de los que hasta el día de hoy se desconoce su paradero, y sólo se corre el rumor de que los cadáveres de los mismos fueron lanzados al cráter del Volcán de Fuego”.¹⁹

Durante esta época, el gobierno del General Lucas García, únicamente reconoce a un solo sindicato que fue el sindicato de Voceadores de Periódicos, a pesar de que hubo otras organizaciones en formación que solicitaron su reconocimiento, pero que nunca fueron admitidas.

Con el derrocamiento del General Lucas García el 23 de marzo de 1982 y la asunción al poder de la Junta Provisional encabezada por el General José Efraín Ríos Mont, quien posteriormente asumiría el control total del gobierno, se incrementan las prácticas represivas de aniquilamiento y desaparición forzada de los dirigentes sociales, incluyendo el movimiento sindical.

El gobierno de Ríos Mont, termina el 23 de agosto de 1983, cuando es derrocado por el General Humberto Mejía Victores, quien controla el gobierno hasta 1985, cuando después de crearse la nueva Constitución Política del país, entrega el poder al primer gobernante del período democrático, Marco Vinicio Cerezo Arévalo.

¹⁹ Obando Sánchez. **Op. Cit.** Pág. 111.

Durante el período de Mejía Victores no se observan mayores cambios, pues se mantienen las mismas políticas de Ríos Mont.

Las organizaciones de esta época se movieron en dos marcos legales distintos, siendo el primero la Constitución Política de 1965, durante el gobierno de Romeo Lucas García y el estatuto fundamental de gobierno de José Efraín Ríos Mont hasta el 14 de enero de 1986, en que entra en vigencia la actual Constitución Política de la República.

2.3. Funcionalidad de la organización sindical

Desde la instauración del gobierno democrático de Vinicio Cerezo Arévalo, hasta la época actual, es la etapa de mayor crecimiento cuantitativo para el movimiento sindical, pues promueve como punto de apoyo el fomento al reconocimiento de las organizaciones sindicales, a tal extremo que durante los primeros cinco años de esta época se reconocen más de novecientas organizaciones sindicales. Este crecimiento cuantitativo produjo una falsa imagen de fortalecimiento de la libertad sindical, pues aunque crecieron en número los sindicatos, produjo que el movimiento se mantuviera débil y perdiera un alto porcentaje de credibilidad entre la opinión pública y los propios trabajadores, lo que paulatinamente fue conduciendo a que el movimiento haya perdido la fuerza necesaria para hacer contrapeso al poder patronal.

Desaparece en buena medida la represión física, se crean mecanismos de represión más sofisticados, que igualmente impiden la libre sindicalización, en perjuicios de los afiliados.

La actual Constitución Política de la República de Guatemala, vuelve a reconocer el derecho de libre sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado, que se encontraba suprimido desde la Constitución Política de la República de Guatemala de 1956.

La organización sindical crece cuantitativamente, pero no cualitativamente, lo cual la mantiene dividida y debilitada.

El surgimiento de gran número de pequeñas organizaciones sindicales en los mismos centros de trabajo, que se hacen dirigir por personas sin ninguna consistencia ideológica, produce la pérdida de credibilidad de los trabajadores en los sindicatos a tal punto que los trabajadores no se afilian a los sindicatos por miedo sino porque estiman que estos no responden a los intereses de sus agremiados.

Los gobiernos de turno que tuvo Guatemala, aprovechan la pérdida de credibilidad en la dirigencia sindical para desprestigiar sistemáticamente las bondades del movimiento, con la finalidad de desarticular el movimiento sindical.

2.4. La confianza sindical

“Los dirigentes sindicales, para merecer la plena confianza de los asalariados, deben de ser elegidos por ellos mismos entre quienes conocen las condiciones del trabajo en su estructura compleja y han experimentado la justicia de las reclamaciones que presentan.”²⁰

El sindicato debe, además, promover una labor de perfeccionamiento entre sus miembros. Perfeccionamiento técnico mediante cursos de capacitación, escuelas para aprendices, perfeccionamiento económico promoviendo el ahorro, la formación de cooperativas, la difusión de la propiedad individual para sus asociados, el cumplimiento y mejoramiento de las leyes de seguridad social.

Se da el perfeccionamiento moral acentuando y defensa de la dignidad de la persona humana, el respeto a su libertad, etcétera. En cuanto al perfeccionamiento religioso, no incumbe directamente al sindicato conocer esto, pero debe dar toda clase de facilidades para que sus miembros puedan realizarlo, pues lo reclama la conciencia de los sindicatos, es un deber de todo ser racional y la base de su formación moral. En las asociaciones confesionales los asociados, encuentran también en el sindicato medios para promover su vida religiosa.

²⁰ Villagrán Aceituno, Lauro Daniel. **Fundamentos de derecho colectivo del trabajo**. Pág. 47.

“Estas finalidades no agotan la misión del sindicato; sus dirigentes no pueden detenerse sólo en conquistas inmediatas.”²¹

Con la vista fija en un mundo nuevo que encarne la idea de orden, que es equilibrio interior, los dirigentes encaminarán su acción a sustituir las actuales estructuras capitalistas inspiradas en la economía liberal por estructuras orientadas al bien común y basadas en una economía humana: Porque la sociedad necesita ser reparada y mejorada, desde sus cimientos.

2.5. Falacias en contra del sindicalismo

El combate a la organización sindical, conlleva ciertos pensamientos y objeciones que pretender limitar y anular las acciones sindicales. A través de frases fuera de lugar, que circulan contra el sindicato o sindicalismo, buscan alejar a los trabajadores de organizarse o afiliarse a las mismas.

Se escucha decir que el sindicato ya no es necesario hoy día, afirmación falsa, pues si bien los abusos que se cometían en la industria hace 50 años han disminuido, no por eso ha perdido su actualidad la organización gremial, pues el trabajador cuenta con otras desventajas. Una función bien definida del sindicato, es representar a los trabajadores en la determinación de sus condiciones de trabajo.

²¹ **Ibíd.** Pág. 58.

Todos los hombres de negocios recurren a un técnico en estas materias antes de firmar un contrato: a un abogado, a un actuario, a un economista que les informe acerca de si sus intereses están bien guardados. ¿Y quién defiende los intereses obreros, quién vela para que no sean violados?

Para reconocer la necesidad del sindicato basta pensar en algunas de las condiciones que supone todo contrato de trabajo: Salarios y periodos de pago, horas de trabajo, horas suplementarias, manera de medir la tarea; salubridad del sitio de trabajo (enfermedades laborales); peligro en las minas y construcciones; trabajo de los niños; edad en que puede permitírseles; instrucción que se les ha de dar; educación para los hijos de los operarios; trabajo de la mujer casada, atención de sus hijos menores; periodo de embarazo; habitaciones para el obrero: que sean suficientes para todos, capaces; que puedan llegar ellos a ser propietarios.

El trabajo nocturno; trabajo del domingo; vacaciones periódicas. Frecuencia de las crisis industriales; despidos injustificados de obreros. Abandono en la miseria de los ancianos, de los inválidos, de los enfermos, de los cesantes. La salvaguardia del derecho del obrero a un ambiente moral, a la práctica de sus deberes religiosos, cívicos, a formar parte de asociaciones de defensa y mejoramiento. La atención social de sus familiares.

Facilidades para la educación primaria y técnica de sus hijos y para cursos de perfeccionamiento que les permitan mejorar su situación, etcétera, si bien es



cierto que tales situaciones son contempladas en la legislación ordinaria, como regímenes especiales, también es producto de la lucha sindical y necesita por tanto se vele por su correcta aplicación y el ente idóneo para velar por ello, es el sindicato de trabajadores.

Se dice que no son necesarios los sindicatos. El día en que todos estos problemas estén solucionados, que la sociedad tenga estructuras plenamente humanas, ese día dejarán de ser necesarios... Hoy día no sólo son necesarios; son imprescindibles para el obrero.

En Estados Unidos y otros países se ha visto, en las épocas de depresión, hacer esfuerzos para reducir los salarios, pero esta reducción ha sido menor en las industrias que han contado con la existencia de sindicatos. Las transformaciones técnicas y comerciales de la industria son tan rápidas que nadie puede asegurar a un obrero que mañana no será despedido. Y por causas aún menores puede esto ocurrir: basta muchas veces un rato de mal humor del patrón o de sus representantes para que un empleado u obrero de mérito sea lanzado a la calle.

Se dice que la industria sigue funcionando normalmente, pero ese obrero, ese empleado, esas familias, con qué seguirán viviendo. Todo su porvenir está amenazado. No podemos cansarnos de repetirlo, todo asalariado necesita hoy del sindicato. Para qué sirve el sindicato, cuando todas las ventajas que

consigue, subiendo los salarios quedan aniquiladas por un alza inmediata de precios.

De conformidad con los que promulgan esta teoría, en un régimen anárquico la objeción puede tener pleno valor, esto es si no se toman medidas para hacer real el alza de salarios; pero, aunque al alza de salarios corresponda un alza de precios, si los nuevos jornales han estado bien estudiados, no llegan a ser anulados por el mayor costo de la vida.

Es importante señalar que las exigencias de los asalariados no suponen necesariamente que la industria haya de alzar los precios. Antes de adoptar esta medida debería revisar la repartición de utilidades de la empresa, una buena parte de las cuales va hoy día a inversiones innecesarias: edificios de lujo, reparto de utilidades excesivas, propaganda inútil y cara, mantener una competencia loca. Una reducción de estas partidas puede permitir un alza de salarios sin alzar el precio.

Los reclamos de los asalariados llevan también a los patrones a realizar un progreso industrial y comercial, los incitan a buscar medios más económicos para producir, a economizar materias primas y energía. Finalmente, si se confirma que la objeción tiene fuerza real en un país, según el caso será necesario pedir una intervención gubernamental para impedir que sea burlado el derecho de los trabajadores.

Quizá convenga estabilizar los precios, lo que muchas veces equivale a alza de salarios, pues lo que hace reclamar mayores jornales es el alza constante de los precios.

Estabilizar realmente el costo de los Artículos equivale a mejorar las condiciones de la vida proletaria. Tal ha sido por citar un solo ejemplo, la medida propuesta estos últimos años por Sindicatos de Suecia, para impedir la inflación de la posguerra, con la consecuencia inmediata de alza de la vida.

Pero esta estabilización de precios debe ser real en todos los campos: no sólo en los jornales, sino también en todos los factores que constituyen el costo de la vida y debe hacerse sobre la base de salarios plenamente suficientes. Hacerla en otra forma sería consolidar una injusticia.

La ley de la oferta y la demanda aclaran al obrero lo que pretende conseguir por el sindicato y se lo dará sin trastornos para la sociedad y en forma mucho más exacta.

Cierto es que la ley de la oferta y la demanda mejora las condiciones del obrero en época de escasez de operarios, aunque mucho menos de lo que sería necesario, pero ¿qué decir de su situación en la época de exceso de brazos en la que también él y su familia tienen derecho a llevar una vida humana digna y no tienen otro recurso que su trabajo. La historia de la vida obrera del último siglo demuestra que un mejoramiento de condiciones se ha

obtenido después de formadas las grandes organizaciones y en muchos casos después de dura lucha.

Compárese la situación actual de los operarios en los países de escasa organización industrial, en aquellos que llaman de -mano barata- con la de los países de avanzada organización y dentro del mismo país la situación de los obreros organizados y la de los que no lo están.

“Pensar que el fin del sindicato es hundir al patrón, es un infantilismo, que sólo cabe en la mente de personas que viven fuera de la realidad y notémoslo bien, los verdaderos obreros son en general muy realistas... El sindicato que pretenda matar al patrón se mata a sí mismo y mata los intereses de sus propios asociados. Buenas condiciones de trabajo no pueden obtenerse sino en una industria próspera en la que capital y trabajo colaboran armónicamente.”²²

La actividad del sindicato, no se limita a obtener aumento de salarios y hay que notar también que este aumento no es necesariamente el resultado de una huelga o de otra medida extrema. La sola existencia del sindicato es bastante en muchos casos para que el entendimiento se produzca entre patrones y operarios en un plano de armonía y de justicia. Los sindicatos sólo sirven para estimular la lucha de clases y para hundir la industria.

²² Román Herrera, Mary Elizabeth. **Los trabajadores afiliados a sindicatos**. Pág. 78.

Esto no es verdad sino cuando se introduce determinada política en sindicato o bien cuando el patrón rehúsa sistemáticamente reconocer las asociaciones gremiales y se niega a tratar con ellas.

Ordinariamente la vida sindical lleva a obtener contratos colectivos entre las organizaciones patronales y las de los asalariados, a establecer y aceptar el fallo de tribunales arbitrales, a una colaboración metódica de los dirigentes de los grupos patronales y obreros.

“Para obtener mejores niveles de vida, estabilidad económica y bienestar social en todos los campos de la actividad humana. Muchos objetan la función de los sindicatos, pero una cosa queda en pie, si el obrero quiere tener una participación más justa en los bienes de la tierra, dados por el Creador para todos los hombres; si quiere completar su libertad política con su libertad económica; si quiere asumir la parte de responsabilidad que le incumbe en la dirección del trabajo, en la reforma de las estructuras económicas de su país y del mundo, no tiene más que un camino: unirse a sus compañeros de trabajo”.²³

Los asalariados cuando saben que sus intereses están bien defendidos, que su dignidad es respetada, que su seguridad está garantizada, por lo general son hombres pacíficos, sin aspiraciones revolucionarias.

²³ **Ibíd.** Pág. 89.



La experiencia de los principales países industriales lo han confirmado, que las experiencias de los grandes industriales han llegado a convencerse que, para el bien mismo de la industria, para que sean respetadas las convenciones, es mejor tratar con un sindicato fuerte, bien organizado, que con uno mediocre.

El sindicato que tiene en sus manos la huelga y todas las medidas para exacerbar la lucha social, ha servido más para suavizar esas luchas que para agudizarlas.

CAPÍTULO III

3. Factores que inciden en los conflictos dentro de la organización sindical

Los conflictos jurídicos y sociales que se generan dentro del seno de las relaciones de trabajo, se generan fundamentalmente por los puntos de vista o los enfoques desde la perspectiva de su realidad que ostentan los dos grupos que intervienen en las relaciones laborales, como son los trabajadores y los patronos. El Estado de Guatemala en materia laboral, tiene la obligación de intervenir a través de las normas e instituciones para resolver dichos conflictos.

“Son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.”²⁴

Más allá de la pugna entre el capital y el trabajo, de los intereses encontrados de patronos y trabajadores, el elemento nutriente de esta rama jurídica es su vocación conciliadora. No se trata de atacar a los empleadores ni de limitar a los trabajadores. Siempre van a existir patronos y dependientes.

²⁴ Borrajo Dacruz. Op. Cit. Pág. 47.

“Siempre va a haber puntos opuestos entre ellos, pero así como el derecho general debe buscar la armonía dentro del contexto de una sociedad, el derecho de trabajo está llamado a cumplir una misión muy importante y delicada, como lo es lograr la sincronización de las partes de la producción, a efecto de beneficiar a la sociedad en su conjunto.”²⁵

“Conflicto de trabajo es toda situación jurídica que se produce a consecuencia de la alteración ocasionada en el desarrollo o en la extinción de una relación jurídica laboral, y que se plantea entre sujetos o entre las partes de un convenio colectivo.

Se han establecido distintas formas de resolver conflictos dentro de la organización sindical de forma legal, pero éstos se refieren a medidas que se adoptan en el seno de la organización de trabajadores frente a las exigencias o limitaciones que impone la parte patronal.

3.1. Limitaciones respecto a marcos normativos adecuados a la realidad sindical

A pesar de que, como se ha señalado, el derecho laboral es un derecho inconcluso, también lo es que las normas laborales son el punto de partida y están en permanente proceso de evolución y se aplican en la medida que van surgiendo con mejoras en la ley, en los convenios internacionales, en las

²⁵ **Ibíd.** Pág. 32.

negociaciones colectivas, en las concesiones unilaterales que otorgue empleador y en las costumbres que se implementen, en las interpretaciones judiciales. En muchos aspectos, las normas del Código de Trabajo quedan obsoletas e inaplicables al ser superadas por otras que provengan de nueva legislación que acuerden vía negociación o que imponga la costumbre.

No existe en la realidad nacional respecto a las normas, aspectos relevantes para determinar que por ejemplo, varias empresas ubicadas en un mismo sector, puedan tener diferentes derechos laborales, porque las normas que se encuentran contenidas en el Código de Trabajo, no se han superado, y por mucho tiempo, desde su vigencia 1944, no han sufrido modificaciones favorables a los trabajadores, a la fecha se encuentran estáticas y eso contribuye a que al no existir reformas que se adecúen a la realidad, en respuesta a los cambios internacionales con relación a la globalización económica que afecta precisamente también las formas de organización de los trabajadores, entonces, conlleva, que no tengan una efectiva atención por parte del Estado y radiquen, precisamente en las huelgas o el paro para trabajadores o patronos como lo regula la ley.

3.2. La huelga y el paro como detonante a la falta de normativa para propiciar la conciliación en los conflictos laborales

La huelga conforme el Artículo 239 del Código de Trabajo es: “la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y

mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el Artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo. Los tribunales comunes deben sancionar de conformidad con la ley, todo acto de coacción o de violencia que se ejecute con ocasión de una huelga contra personas o propiedades. Huelga ilegal es la que no llena los requisitos que establece el Artículo 238 del Código de Trabajo”.

La huelga constituye también una de las instituciones que conforman el derecho colectivo de trabajo, y es el resultado de la generación de un conflicto colectivo que no tuvo éxito en cuanto a la intervención de las partes, para una posible conciliación o acuerdo.

Respecto al paro, como lo regula el Artículo 24 del Código de Trabajo es: “La suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos. El paro legal implica siempre el cierre total de la o las empresas en que se declare.”

Las limitaciones a través de la ley, como el caso del Decreto número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, regula la Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado. Tiene como objeto regular el

derecho de los trabajadores a la libre sindicalización y huelga, en armonía con lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala.

El Artículo 1 establece: “Derecho de sindicalización. Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga, de acuerdo a las disposiciones de la presente ley, con las excepciones que respecto al Ejército de Guatemala y la Policía Nacional establecen las normas legales respectivas”.

Mediante el Decreto número 35-96 del Congreso de la República de Guatemala, se reforma el Artículo 1 de esta ley, el cual quedó de la siguiente manera: “Derecho de sindicalización. Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga, de acuerdo a las disposiciones de la presente ley, con excepción de las fuerzas armadas y de la policía.”

Esta norma ha sido objeto de mucha polémica entre grupos sindicales y funcionarios estatales; toda vez, que se ha discutido si esa norma violenta el principio de igualdad establecido constitucionalmente, pues limita el derecho a la libre sindicalización y huelga en el caso del Ejército de Guatemala y la Policía Nacional.

El Artículo 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “Regulación de la huelga para trabajadores del Estado. Las

asociaciones, agrupaciones y los sindicatos formados por trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, no pueden participar en actividades de política partidista. Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas. Este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúe la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales.”

Los trabajadores a que alude el artículo anterior, podrán constituir y organizar sindicatos por Organismos del Estado, Ministerio, entidad autónoma o descentralizada, por dependencia o gremios.

Para el ejercicio del derecho de huelga, los trabajadores del Estado y sus entidades autónomas y descentralizadas, observarán los procedimientos que establece el Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República, en lo que fuere aplicable.

Se establece la vía directa, tendrá carácter obligatorio, para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, o cualquier otro asunto contemplado en la ley, teniendo siempre en cuenta para su solución las posibilidades legales del presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado o el de las entidades autónomas y descentralizadas involucradas en el conflicto económico social. Dicha vía se tendrá por agotada, si dentro del término de treinta días de presentada la solicitud por parte interesada, no

se hubiere establecido ningún acuerdo, a menos que las partes dispusieran ampliar dicho término.

Los trabajadores podrán acudir a la vía de huelga únicamente por reivindicaciones de carácter económico social, después de agotada la vía directa y de cumplir los requisitos que la ley establece.

No podrá realizarse huelga alguna, cuando con ella se pretenda afectar los servicios esenciales a que se refiere el Artículo 243 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República y los demás que establezca la ley, así como los que disponga el Ejecutivo en cumplimiento de la Ley de Orden Público.

Quedan terminantemente prohibidas las huelgas motivadas por solidaridad intersindical o por intereses ajenos a reivindicaciones económico sociales. Los trabajadores y funcionarios que hubieren participado en la huelga de hecho o declarada ilegal por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social competentes, se harán acreedores a las sanciones que establece el Artículo 244 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles en que hubieren incurrido.

Respecto a la anterior norma, conviene establecer que a través del Decreto 35-96 del Congreso de la República de Guatemala, se efectuó una reforma y el Artículo 4 quedó de la siguiente manera: "Procedimientos. Para el ejercicio

del derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, se observarán los procedimientos establecidos en la ley y, supletoriamente, los que prescribe el Código de Trabajo, en lo que fueren aplicables.

La vía directa tendrá carácter obligatorio para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, teniendo siempre en cuenta para su solución las posibilidades legales del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado y, en su caso, el de las entidades descentralizadas y autónomas de que se trate. Dicha vía se tendrá por agotada, si dentro del plazo de treinta días de presentada la solicitud por parte interesada, no se hubiese arribado a ningún acuerdo, a menos que las partes dispusieren ampliar el plazo indicado.

Cuando se omita la comprobación de haber agotado la vía directa, no se dará trámite al conflicto respectivo, debiendo el juez de oficio, adoptar las medidas necesarias para comprobar tal extremo.

Acreditado el cumplimiento del requisito anterior, inmediatamente el juez resolverá dando trámite a la solicitud y al pliego de peticiones respectivos y se entenderá por planteado el conflicto, para el solo efecto de que ninguna de las partes tome represalias en contra de la otra ni le impida el ejercicio de sus derechos. No constituyen actos de represalia los que disciplinen infracciones laborales o impliquen el ejercicio de derechos contenidos en la ley. En

consecuencia, los trabajadores podrán dar por concluida su relación laboral sin autorización judicial, cuando exista causal de despido indirecto imputable al Estado o en caso de renuncia, conservando el derecho al reclamo de las prestaciones que por ley pudieran corresponderles, acudiendo a los procedimientos legales que les serán aplicables.

3.3. La autotutela como forma de resolver conflictos laborales

No existe garantía para los trabajadores que a través de esta forma de resolver conflictos precisamente se resuelvan, porque la solución del conflicto queda confiada a una de las partes, por lo que la solución será siempre interesada, parcial.

Prevalece la ley del más fuerte, que es el trasfondo del sistema. Si el ofendido es más débil que el ofensor, lejos de obtener una reparación por la ofensa o daño que se le ha causado, cuando trata de reprimirla puede a su vez experimentar una nueva ofensa o un nuevo daño, incluso más grave.

La autocomposición, establece que: "Conforme la sociedad se va desarrollando, se hace necesario establecer un orden, se hace necesario terminar con ese estado anacrónico de soluciones parciales, injustas, lo cual en parte se logra con la solución o resolución del conflicto de intereses por la propia decisión de las partes interesadas que de común acuerdo someten y resuelven sus conflictos. En la autocomposición se pone de manifiesto una

actitud de renuncia o de reconocimiento del derecho a favor del adversario, la autocomposición se llega generalmente a través de la reflexión; la autocomposición puede provenir del atacante o del atacado o de ambos.”²⁶

Respecto a los factores políticos existen factores de orden político que limitan la conformación de organizaciones sindicales más sólidas y precisamente, este factor incide de mayor forma en el tema jurídico legal, por cuanto, se considera que las normas de trabajo son mínimas y superables a través de otras formas de negociación, pero el problema consiste entonces, en que el Estado como los demás entes intervinientes en la política nacional, convengan en respetar esos derechos laborales.

Ha habido a nivel nacional un desprestigio o desacreditación de la organización sindical por parte de sectores dominantes, como el CACIF (Comité de Asociaciones Comerciales, Industriales y Financieras) en Guatemala, que de alguna manera ha sido avalado por el gobierno de turno.

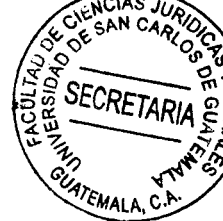
Entonces, la problemática que se ha generado en el seno de los sindicatos precisamente no puede deberse a factores jurídico legales, por cuanto, como se ha dicho anteriormente, se trata de un derecho tutelar e inconcluso, y que sus normas mínimas contenidas en el Código de Trabajo, por ejemplo, pueden ser superables a través de convenios o pactos; sin embargo, esto no sucede así, precisamente, porque por un lado se ha creado una política

²⁶ Buen. Óp. Cit. Pág. 89.

gubernamental de desprestigio hacia la organización sindical y por el otro, algunos hechos o actos de corrupción en que se han visto algunos de sus miembros, contribuye a ese deterioro político de la organización sindical como tal.

Como se verá más adelante, existen normas internacionales de trabajo que amparan esa forma de organización sindical, a través de los convenios internacionales emanados de la Organización Internacional de Trabajo, de los cuales Guatemala como Estado ha sido parte y por lo tanto, también constituyen normas que protegen la organización sindical; sin embargo, ese deterioro político, ha afectado grandemente esta forma de organización que ni siquiera las normas son suficientes para elevar el nivel de confianza en la población en general, y mucho menos en el caso de los trabajadores.

A través de este deterioro político se ha desestimulado en los trabajadores individualmente considerados el deseo de organizarse a través de los sindicatos, a pesar de que el deseo de organización subsiste, y precisamente subsiste por la misma necesidad de los trabajadores de obtener mejores condiciones de trabajo ante las injusticias o formas en que desarrollan su trabajo y precisamente por el interés de unos en relación a otros de dirigir algún tipo de organización sindical. Lo anterior, ha dado pie a que surjan organizaciones de trabajadores, que en la doctrina se les puede denominar sindicatos blancos, en el caso de las asociaciones solidaristas.



CAPÍTULO IV

4. Continuidad en el cargo del Comité Ejecutivo de un ente sindical cuando no se realizan las elecciones en el tiempo establecido y han vencido las credenciales

La finalidad fundamental de los sindicatos es la de representación de sus afiliados y de protección y resguardo de los trabajadores, quienes desarrollan actividades que les reportan ingresos, siempre que estas se encuentren contempladas en los estatutos, que no estén prohibidas por la ley, y que el producto de esas actividades sea destinado a fines sindicales, para así resguardar la estabilidad laboral de los trabajadores.

Los derechos sindicales, se ponen en peligro al momento de que por circunstancias ajenas al ente sindical, no se realizan las elecciones en tiempo y las credenciales de los miembros del Comité Ejecutivo se vencen en su vigencia. Las autoridades de la Inspección General de Trabajo, no reconocen la continuidad de los cargos sindicales, por lo que al vencerse los documentos que acreditan los cargos del ente sindical, los mismos no son aceptados por autoridades administrativas o judiciales, por haber culminado su período.

En este caso, no les importa que las entidades queden acéfalas en los cargos de dirección, por lo que resulte ilegal e inoperante las acciones que realice el

ente sindical, dejando en estado de indefensión a los afiliados que dependen de la representación delegada en procesos administrativos o judiciales, los que pueden verse afectados en su desarrollo.

4.1. Organización de la estructura sindical

“La estructura del sindicato se conforma por los siguientes órganos como lo es la Asamblea General, órgano máximo de todo organismo sindical y en él recae el poder soberano de deliberación y decisión de todos los asuntos relacionados con la vida del sindicato.”²⁷

Se conforma por todos y cada uno de los afiliados al sindicato y se clasifica en ordinarias y extraordinarias. La asamblea General está constituida por todos los afiliados del sindicato, se forma mayoría con la mitad más uno, los asistentes pueden acordar cuando no haya quórum, una nueva convocatoria dentro de los diez días siguientes.

La asamblea general es el órgano legislativo del sindicato; las decisiones que en ella se toman son de carácter obligatorio y general. Las asambleas generales pueden ser: ordinarias y extraordinarias.

Las atribuciones de la Asamblea General de un sindicato, están reguladas en el Artículo 222 del Código de Trabajo. Las asambleas generales ordinarias

²⁷ **Ibíd.** Pág. 51.

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, tienen por objeto 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 el Consejo Consultivo por períodos no mayores de dos años o bien se celebra para resolver sobre la expulsión de los asociados que se hayan hecho acreedores a esa sanción. Una de las asambleas generales extraordinarias más importantes, es la que decide el ir o no a la huelga, una vez declarada legal por el tribunal competente y la que acuerda el planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico-social.”²⁸

Una vez ha fracasado la vía directa en la negociación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. Las atribuciones de la asamblea general se norman en el Artículo 222 del Código de Trabajo y en los estatutos que constituyen el cuerpo normativo que rige la existencia de las organizaciones sindicales. Respecto al Consejo Consultivo, este desempeña funciones asesoras y sus atribuciones se limitan en tal sentido a emitir opinión o dictaminar sobre

²⁸ Sánchez Castañeda, Karla Patricia. **El sindicalismo**. Pág. 59.

situaciones concretas que le sean planteadas por la asamblea general o junta directiva del sindicato, tal como lo estipula el Artículo 224 del Código de Trabajo.

El Comité Ejecutivo de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo, específicamente en el Artículo 222, el funcionamiento de este debe disponerlo la Asamblea General del Sindicato, quien de acuerdo a la ley debe elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo de la organización por períodos no mayores de dos años.

De conformidad con lo que regula el Artículo 223, del Código de Trabajo, en su literal a), el comité ejecutivo tiene como competencia ejecutar y cumplir los mandatos de la asamblea general que consten en el libro de actas y acuerdos.

Debe cumplir con aquellos mandatos que se dispongan en los mismos estatutos de la organización o los mandatos que señale la ley. Se infiere entonces que su competencia es de carácter ejecutiva y el campo de sus atribuciones se extiende hasta donde los mandatos conferidos lo hayan autorizado, lo que significa que resulta ilícito.

El que los dirigentes sindicales pretendan en un momento realizar actuaciones que no estén fundadas en los mandatos anteriormente

relacionados, los requisitos, funciones y demás actividades de los órganos de un sindicato.

4.2. Principios rectores de los sindicatos

Son principios rectores de los sindicatos de acuerdo con el Artículo 207 del Código de Trabajo, se debe 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 democrático, porque aun los inconformes o los que votaron en forma contraria a la mayoría aceptan y respetan lo acordado.

El voto es secreto, este principio descansa en la garantía que presenta para los afiliados a la organización sindical el que su sufragio pueda expresarse en forma secreta.

Esta forma de expresión del sufragio no sólo 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.

No obstante lo anterior, la misma legislación laboral establece como excepciones a este principio 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 éste 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.

El voto por persona, es el derecho del que goza cada uno de los afiliados al sindicato para emitir su sufragio en cada cuestión que debe decidirse en 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.

La posibilidad de ocupar cargo político remunerado, aunque éste no es propiamente un principio de los sindicatos, es importante hacer mención a él pues es el resultado a la reforma producida al Código de Trabajo mediante el Decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala, que permite a los miembros de los sindicatos el derecho a que se suspenda en forma total la relación de trabajo, en el 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. En consecuencia, éste sería otro caso de suspensión individual total del contrato de trabajo.

Existe el principio de la política de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con el Artículo 211 del Código de Trabajo, deben considerarse principios de la política de defensa y desarrollo del sindicalismo que debe promover el organismo ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los siguientes: Garantizar el ejercicio del derecho de libertad sindical; Tomar las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los Tratados y Convenios Internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, así como el Código de Trabajo y demás Leyes de Trabajo y Previsión Social; mantener un servicio de asesoramiento jurídico gratuito para los trabajadores que deseen organizarse sindicalmente; divulgar las leyes de trabajo y previsión social en forma periódica; promover la consulta y cooperación con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores que gocen del derecho de libertad sindical.

Todos estos principios o bases que imperativamente debe desarrollar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a favor de defender y desarrollar el sindicalismo, cumpliendo con lo dispuesto en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, que obliga a los Estados que ratificaron el Convenio a generar una política de esta naturaleza.

4.3. Principio de libertad sindical

“Libertad sindical, es el derecho que se tiene a reunirse y organizarse para la defensa o logro de aquellos intereses y objetivos comunes, por lo tanto es la garantía laboral que trata de una libertad fundamental.”²⁹

Está constituida por dos planos o niveles simultáneos; un plano individual en el cual los trabajadores individualmente considerados tienen el derecho de organizarse entre sí para la defensa de sus intereses comunes en la sociedad y, junto a este, un plano colectivo en el que se garantiza que las organizaciones constituidas en el ejercicio de esa libertad, tendrán también el Derecho y consecuentemente la garantía, de existir, funcionar y cumplir libremente con los fines para los cuales fueron constituidas.

De conformidad con la definición anterior, se señala la existencia de un plano individual, entendiendo por ello aquel aspecto de la libertad que se aplica a los trabajadores como personas, sujetos o ciudadanos y que por ello se señala como estrictamente individual.

Un segundo plano, que se denomina como colectivo y como tal se refiere a la libertad sindical en cuanto derecho de los sujetos colectivos, es decir, las organizaciones sindicales.

²⁹ **Ibíd.** Pág. 67.

A pesar que como derecho fundamental, la libertad sindical puede encontrar su plena vigencia a partir de los enunciados constitucionales y de las normas internacionales que la establecen, también se requiere de regulaciones específicas, tratándose en este caso de normas ordinarias, dirigidas a los eventuales infractores, Estado, empresarios o sus organizaciones, trabajadores y sindicatos de trabajadores, destinadas a garantizar la vigencia efectiva de la libertad sindical.

En Guatemala el principio de libertad sindical se encuentra regulado en el Artículo 102 literal q), de la Constitución Política de la República el cual establece: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: a)... 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...”

Es el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases: a) Garantizará el ejercicio del derecho de libertad sindical; b) Tomará las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás

leyes de trabajo y previsión social” y en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, se encuentra regulado en el Artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

El principio de libertad sindical es el derecho que tienen los trabajadores de una empresa o rama industrial, a reunirse y organizarse para la defensa y búsqueda de sus intereses y objetivos comunes, siendo una garantía laboral, protegida y consagrada en la Constitución Política de la República, las leyes ordinarias de carácter laboral y los tratados y convenios internacionales en materia laboral, ratificados por el Estado de Guatemala.

Como quedó establecido, el contenido de la libertad sindical estará constituido por el conjunto de derechos y libertades que en el plano individual y colectivo, conforman las garantías básicas de los trabajadores, de las cuales haremos un breve análisis de cada una de ellas.

4.4. Libertad de representación

Esta manifestación se encuentra también contenida en el Artículo 3 del Convenio 87 de la OIT, por ella debemos entender el derecho de la organización de elegir libremente a sus representantes, sin la intervención o limitación del Estado, ya que resultan violaciones a esta libertad, la aprobación estatal de los candidatos a los cargos de dirección, el establecer

condiciones de elegibilidad, tales como la de pertenecer al sector
exigencia de determinada nacionalidad de los dirigentes sindicales.

Los entes sindicales tienen libertad de administración, organización interna y de formulación del programa de acción y se encuentra comprendida en la frase -organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción-, establecido en el Artículo 3 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, en cuanto al impedimento de la intervención del Estado en esta materia.

Se reputan como válidos algunos requisitos establecidos por ley, como es la periodicidad de las asambleas, el llevar obligatoriamente contabilidades, el quórum y las formalidades de las reuniones, pero no se admite la investigación del orden y organización interna por parte del gobierno.

Un segundo componente de esta libertad, es la exigencia de democracia sindical, entendiendo que las organizaciones tienen la obligación, conforme al Convenio 87 de la OIT de garantizar el respeto de las reglas democráticas. Con esto se relaciona de manera directa la participación del afiliado, la igualdad de derechos y el respeto de las minorías y su participación.

Adicionalmente y como parte de la libertad en comentario, sólo que referida al cumplimiento de los fines para los cuales fue constituida la organización, se

encuentra un componente fundamental de la autonomía colectiva, contenido en la llamada libertad de programa de acción.

Debe definirse como las líneas adoptadas por la organización para satisfacer la motivación de su constitución. En este aspecto se reconocen al menos dos instrumentos trascendentales: la negociación colectiva y la huelga.

En este sentido el Comité de Libertad Sindical ha señalado que el derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido.

Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa; en igual sentido, el enunciado según el cual el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales de modo que una prohibición general de la huelga limita considerablemente las posibilidades que tienen los sindicatos de

fomentar y defender los intereses profesionales de sus miembros, así como el derecho a organizar su actividad.

4.5. Continuidad en el cargo del Comité Ejecutivo de un ente sindical cuando no se realizan las elecciones en el tiempo establecido y han vencido las credenciales

En Guatemala, las organizaciones sindicales eligen a sus autoridades por un plazo no mayor de dos años, pero la realidad ha demostrado que en muchas ocasiones, los entes sindicales no pueden realizar elecciones en el tiempo establecido, tal es caso actual de muchos sindicatos que por el Covid19 y sus variantes, no han podido realizar convocatorias a elecciones, por lo que es evidente que sus representantes no podrán seguir ejerciendo los cargos, puesto que sus credenciales tienen una fecha específica de culminación de sus calidades.

Si bien es cierto que diferentes motivos, las elecciones se atrasan, sin que se elijan a sus nuevos integrantes, no existe legalmente una norma que garantice la prolongación de las funciones sindicales, lo cual deja acéfalo al ente sindical, ya que los miembros del Comité Ejecutivo, no pueden acreditar seguir en el cargo.

El problema se da a lo externo del ente sindical, puesto que, al vencerse las credenciales emitidas por dos años, el sindicato se queda sin representantes

legales, porque no puede acreditarse la continuidad de sus autoridades. En el nivel de la Inspección General de Trabajo, no existe norma o forma legal de que los miembros del Comité Ejecutivo, puedan realizar algún trámite para continuar en el cargo, dándose el desconocimiento de las autoridades sindicales de inmediato.

Lo anterior pone en riesgo cualquier acción legal o administrativa, ya sea procesos judiciales, negociaciones de pactos colectivos o cualquier actividad en la que se requiera la acreditación de ser miembro de un Comité Ejecutivo activo, exigiéndoseles que la autoridad sindical este en funciones.

El investigador considera que existe una violación a la representación del ente sindical, ya que los requisitos de elegibilidad se obtienen a través de elecciones, máxime cuando tales requisitos resultan de aplicación discrecional por parte de la autoridad pública y referida a las condiciones discrecionales que realizan.

En este tema la regla estaría conformada por la máxima según la cual las cuestiones relativas a la elección de los dirigentes sindicales debería ser una cuestión a resolver, exclusivamente, por los estatutos de la organización, ello incluiría no sólo los procedimientos de elección, sino también los requisitos para ocupar los cargos, el período del mandato, y demás aspectos.

Respecto a lo anterior, el Comité de Libertad Sindical ha señalado que: derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. Para que se reconozca plenamente este derecho, es menester que las autoridades públicas se abstengan de intervenciones que puedan entorpecer el ejercicio de ese derecho, ya sea en la fijación de las condiciones de elegibilidad de los dirigentes o en el desarrollo de las elecciones mismas."³⁰

En atención de las necesidades legales de que los sindicatos no queden sin representantes legales, debe reformarse el Artículo 223 del Código de Trabajo, con la finalidad de establecer una forma legal de reconocer los cargos, si por circunstancias de fuerza mayor no se han realizado elecciones para sus nuevas autoridades.

“Artículo 223. El funcionamiento e integración del Comité ejecutivo se rige por estas reglas:

- a) Es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea general que consten en el libro de actas y acuerdos y lo que exijan los estatutos o las disposiciones legales. Sus funciones son, en consecuencia, puramente ejecutivas y no les dan derecho a sus

³⁰ Walker Rubio, Rodger Stevens. **Los derechos de asociación colectiva**. Pág. 77.

miembros para arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas;

- b) Sus miembros deben ser guatemaltecos naturales de los comprendidos en el artículo 6º. de la Constitución, del estado seglar, ciudadanos en ejercicio, que sepan leer y escribir, trabajadores activos en el momento de la elección y personas que no hayan sido sancionadas, dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por la comisión de delito o por violación de las leyes de Trabajo o de Previsión Social. La falta de alguno de esos requisitos implica inmediata cesación en el cargo, en el caso de que la designación haya sido hecha;
- c) El número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres;
- d) Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante tribunal de trabajo competente.

El beneficio que se establece en este inciso corresponde igualmente a todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional de un sindicato en vías de organización. Para tener derecho al mismo deben de dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio.

- e) El conjunto de sus miembros tiene la representación legal del sindicato y la misma se aprueba con certificación expedida por el Departamento Administrativo de Trabajo. Sin embargo, el Comité ejecutivo puede acordar por mayoría de las dos terceras partes del total de sus miembros, delegar tal representación en uno o varios de ellos, para todo o para asuntos determinados, pero en todo, con duración limitada.

Dicha delegación es revocable en cualquier momento y su revocación se prueba mediante certificación del acuerdo respectivo, firmado por la mayoría absoluta de los miembros del Comité ejecutivo y por el jefe del Departamento Administrativo de Trabajo, o en su defecto por un inspector de trabajo.

Ni los comités ejecutivos, ni sus miembros integrantes como tales pueden delegar la representación del sindicato, en todo o en parte, ni sus atribuciones, a terceras personas por medio de mandatos o en cualquier forma.

- f) Las obligaciones civiles contraídas por el Comité ejecutivo en nombre del sindicato obliga a éste, siempre que aquéllos hayan actuado dentro de sus atribuciones legales;
- g) Es responsable para con el sindicato y para con terceras personas en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el derecho común. Esta responsabilidad es solidaria entre todos los miembros del Comité ejecutivo, a menos que conste fehacientemente en el libro de actas que algunos de ellos, en el caso de que se trate, emitió su voto en contrario;
- h) Puede representar judicial o extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico y social, siempre que dichos miembros lo soliciten expresamente; e
- i) Está obligado a rendir a la Asamblea general, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de los fondos y remitir copia del respectivo informe, firmado por todos sus miembros, al Departamento Administrativo de Trabajo, así como de los documentos o comprobantes que lo acompañen. Igualmente debe transcribir al mismo Departamento la resolución que dicte de la Asamblea general sobre la rendición de cuentas, todo dentro de los tres días siguientes a la fecha de aquélla.

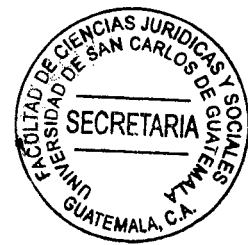


- j) Cuando el Comité Ejecutivo no pueda convocar a elecciones en el plazo legal respectivo, deberá informar a la Inspección General de Trabajo, de las necesidades que tiene dicho ente sindical de prorrogar el plazo de sus representantes legales, con la finalidad de no dejar acéfalo a los entes sindicales, plazo que no podrá exceder de tres meses máximo, el cual será improrrogable para realizar el proceso de elección de Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo. En el caso de que persistieran las causa que impiden el proceso de elección de autoridades sindicales, diez o más afiliados podrán solicitar una Asamblea General Extraordinaria, para nombrar un Secretario General Provisional y un Secretario de Actas Provisional, quienes podrán estar en funciones por el plazo máximo de dos meses, para continuar con el proceso de elección sindical, debiendo informar de dicha elección provisional a la autoridad de trabajo, quien tomará nota y extenderá las credenciales provisionales.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El Estado de Guatemala es responsable de fomentar el respeto al derecho colectivo de trabajo, a través de los órganos encargados de ejercer y vigilar el cumplimiento de las disposiciones laborales establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala y leyes laborales, por ser el conjunto de normas que reglamentan la formación y funcionamiento de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos. Los entes sindicales que por diversas circunstancias no puedan elegir a sus autoridades en el plazo establecido, debe permitírseles continuar un plazo prudencial en su cargos, con la finalidad de culminar el proceso de elección, sin que eso signifique perpetuarse en el cargo. La reforma del Artículo 223 del Código de Trabajo, permitirá que se subsane una deficiencia existente en la actualidad, permitiendo a los entes sindicales poder actuar por medio de sus representantes electos, sin que ello ponga en peligro su funcionalidad en defensa de los derechos laborales.





BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÁ ZAMORA, Luis. **Tratado de política laboral y social**. España: Ed. Pirámide, 1995.
- BLANCO VADO, Mario Alberto. **La libertad sindical en Centroamérica su regulación y vigencia efectiva**. Costa Rica: (s.e.), 2000.
- BORRAJO DACRUZ, Efrén. **Introducción al derecho español del trabajo**. Madrid: España: Ed. Heliasta, 1969.
- BUEN, Nestor. **Derecho de trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1989.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. de Palma, 1972.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1943.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **La jurisdicción privativa del trabajo**. Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala: Ed. Imprenta Universitaria, 1,967.
- MARTÍ BUFIELL, Carlos. **Derecho, seguridad social y prestaciones**. España: Ed. Riviera, 1980.
- OBANDO SÁNCHEZ, Antonio. **Historia del movimiento obrero guatemalteco**. Guatemala: (s.e.), (s.f.).
- PERALTA ARROYAVE, Iris Andrea. **Historia de los derechos de los trabajadores sindicalistas**. Cuba: Ed. Tiempo, 2005.
- PÉREZ BOTIJA, E. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1998.



ROMÁN HERRERA, Mary Elizabeth. **Los trabajadores afiliados a sindicatos**. España: Ed. Dykinson, 2014.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, Karla Patricia. **El sindicalismo**. México: Ed. UNAM, 2003.

VIDAURRE LÓPEZ, Ada Agueda. **La justicia social**. Ed. Ocasiones S.A., 2001.

VILLAGRÁN ACEITUNO, Lauro Daniel. **Fundamentos de derecho colectivo del trabajo**. México: Ed. Estudios editoriales, 2004.

WALKER RUBIO, Rodger Stevens. **Los derechos de asociación colectiva**. México: Ed. Enfoques, S.A., 2012.

Legislación:

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas, 1948.

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1971.

Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga para Trabajadores del Estado. Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, 1986.