

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



**DESPROTECCIÓN DEL PATRONO ANTE ABUSOS DE TRABAJADORES QUE SE
JACTAN DE ESTAR PROTEGIDOS POR ALGÚN SINDICATO**

LINDA MARIBEL SHOCOXIC HERNÁNDEZ

GUATEMALA, JULIO DE 2023

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

**DESPROTECCIÓN DEL PATRONO ANTE ABUSOS DE TRABAJADORES QUE SE
JACTAN DE ESTAR PROTEGIDOS POR ALGÚN SINDICATO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

LINDA MARIBEL SHOCOXIC HERNÁNDEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, julio de 2023

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Marco Vinicio Leiva
Vocal:	Lic. Rony Lopez
Secretario:	Licda. Maria de Los Angeles Castillo

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Carlos Dionicio Alvarado Garcia
Vocal:	Licda. Brenda Lisseth Ortiz Rodas
Secretario:	Lic. Luis Adolfo Chavez Perez

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, 29 de mayo de 2020.

Atentamente pase al (a) Profesional, WILBER JOEL NAVARRO VASQUEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
LINDA MARIBEL SHOCOXCIC HERNANDEZ, con carné 201014678,
 intitulado DESPROTECCIÓN DEL PATRONO ANTE ABUSOS DE TRABAJADORES QUE SE JACTAN DE ESTAR
PROTEGIDOS POR ALGÚN SINDICATO..

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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

Fecha de recepción 29 / 05 / 2020



Wilber Joel Navarro Vasquez
 Abogado y Notario
 Asesor(a)
 (Firma y Sello)



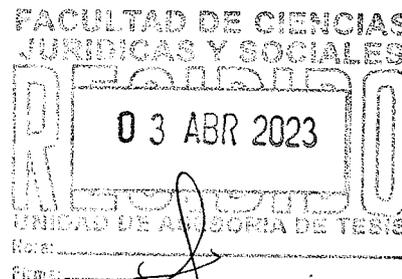


Licenciado Wilber Joel Navarro Vasquez
Abogado y Notario
Colegiado: No. 10,789
21 calle 8-63 zona 12, Col. La Reformita
Ciudad de Guatemala .
Teléfono No.: 24730685. Cel.: 53212103

Guatemala, 3 de abril de 2023

Doctor:

Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Distinguido Doctor Herrera:

Atentamente me dirijo a usted para darle cumplimiento a la providencia de fecha 29 de mayo de 2020, por medio de la cual fui nombrado ASESOR de Tesis de la bachiller Linda Maribel Shocoxic Hernández, titulada: “DESPROTECCIÓN DEL PATRONO ANTE ABUSOS DE TRABAJADORES QUE SE JACTAN DE ESTAR PROTEGIDOS POR ALGÚN SINDICATO”.

En cumplimiento de esta designación, he brindado la orientación requerida y se ha asesorado el tema con la debida acuciosidad, dando como resultado que: el desarrollo del trabajo de tesis, denota una investigación y estudios completos, su contenido científico y técnico de tesis, cumple con los requisitos del método científico de las ciencias sociales; a través de éste, se hacen observaciones; en cuanto a las técnicas empleadas, éstas tienen como objetivo exponer propuestas que se realizaron para llegar a resolver el problema a través de los pasos establecidos previamente, utilizando la recolección de datos, tales como: libros, diccionarios, la exposición de doctrina en páginas Web y ejerciendo el cronograma de actividades planteado en el plan de investigación.

La metodología y las técnicas de investigación que se han utilizado, se desarrollaron a través de un análisis crítico y descriptivo del contenido de la presente tesis y la realización de síntesis y deducciones para generar la conclusión discursiva; de manera que se utilizó el análisis de diversas leyes, doctrinas y la información de páginas de internet, que se relacionan con el tema investigado; todo ello, con el fin de llegar a la conclusión discursiva de que se deben buscar soluciones al problema señalado.

La redacción utilizada por la estudiante es la correcta; apeguándose a los requisitos de las normas mínimas establecidas en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público.



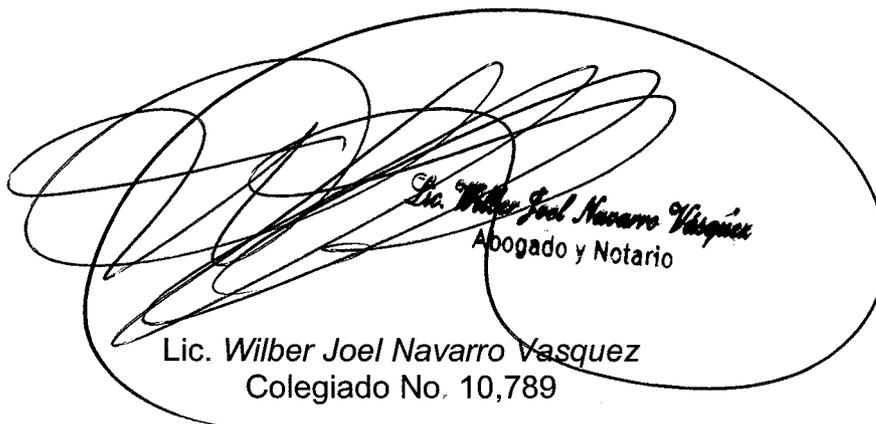
Licenciado Wilber Joel Navarro Vasquez
Abogado y Notario
Colegiado: No. 10,789
21 calle 8-63 zona 12, Col. La Reformita
Ciudad de Guatemala.
Teléfono No.: 24730685. Cel.: 53212103

La contribución científica de las ciencias sociales, son las normas, principios, fuentes y doctrinas; en donde la bachiller hace sus propias aportaciones, para comprobar y llegar a cumplir con los objetivos planteados. La conclusión discursiva, resume los resultados obtenidos y sugerencias; en la cual se da la importancia del estudio sobre algo tan valioso como lo es la solución al problema; dándole la consideración que amerita al ser estudiada, haciendo notar la necesidad de que se controle el problema señalado. La bibliografía consultada se extrajo de fuentes de autores nacionales e internacionales, así como páginas del internet.

En síntesis, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a las exigencias científicas y técnicas que se deben cumplir, de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la conclusión discursiva, bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación.

Indico que, no me une parentesco alguno con la bachiller Linda Maribel Shocoxic Hernández. En tal virtud emito DICTAMEN FAVORABLE al referido trabajo de tesis, a efecto de que continúe con el trámite respectivo, ya que el estudio desarrollado cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis y de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente,



Lic. Wilber Joel Navarro Vasquez
Abogado y Notario

Lic. Wilber Joel Navarro Vasquez
Colegiado No. 10,789

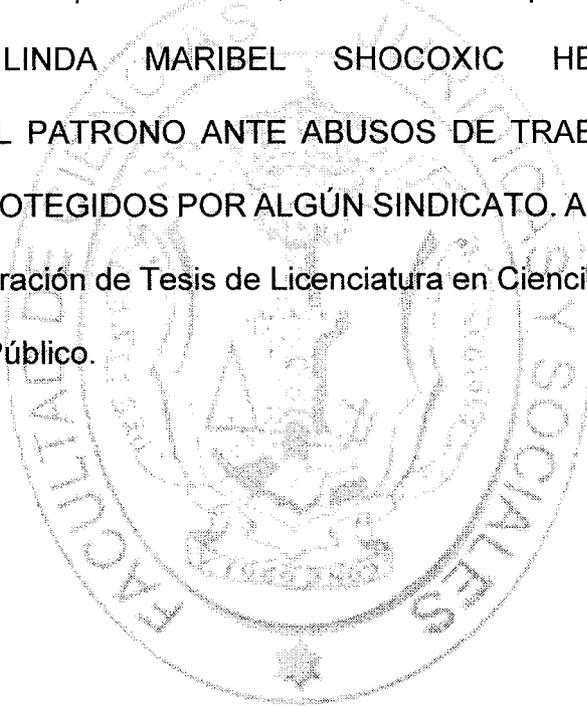


USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

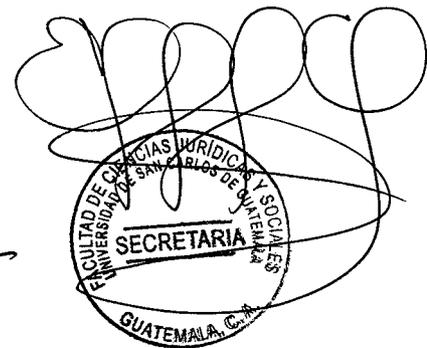


Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, seis de junio de dos mil veintitrés.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante LINDA MARIBEL SHOCOXC HERNÁNDEZ, titulado DESPROTECCIÓN DEL PATRONO ANTE ABUSOS DE TRABAJADORES QUE SE JACTAN DE ESTAR PROTEGIDOS POR ALGÚN SINDICATO. 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 DIOS

Fuente de sabiduría, por su amor y misericordia ser el apoyo y fortaleza en todo este tiempo.

A MIS PADRES:

Santiago Shocoxic y Gertrúdz Hernández, por sus oraciones, con sus palabras de aliento, no me dejaron decaer para que siguiera adelante y siempre sea perseverante y cumpla con mis ideales, a quien también dedico este triunfo.

A MIS HERMANOS:

Rolando, Carlos, Daniel y Blanquita gracias por su apoyo brindado y sus buenos deseos en la evolución de este proyecto; cada uno en su propio estilo.

A MI FAMILIA:

Mis cuñadas Alba y Melina, mis sobrinos por animarme a culminar mi carrera.

A MIS AMIGOS:

A todos que de una u otra forma siempre me apoyaron con sus consejos.

A:

La Gloriosa y Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala y la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme alcanzar este éxito, gracias.



PRESENTACIÓN

Las personas sindicalizadas toman como “coraza” esta afiliación, y muchas veces abusan; ante tales actitudes, el patrono se siente desprotegido, y opta por no asignarles responsabilidades; hasta el punto de que, en algunas instituciones llegan los días que eligen, ocasionando una desproporción de trabajo entre los otros trabajadores; quienes ven vulnerado su derecho de igualdad.

Este estudio corresponde a la rama del derecho laboral con preceptos de sindicalismo. El período en que se desarrolla la investigación es de mayo de 2021 a marzo de 2022; en la ciudad de Guatemala. Es de tipo cualitativa. El sujeto de estudio son los trabajadores sindicalizados; asimismo, el objeto de estudio la desprotección de los patronos, ante la jactancia de algunos trabajadores que al estar sindicalizados enfrentan al patrono sin cumplir con sus obligaciones, creyéndose protegidos por los sindicatos.

Concluyendo con el aporte científico de evidenciar la necesidad de que los sindicatos hagan conciencia en sus afiliados de que, estar sindicalizado no es motivo de desacato de sus obligaciones; y, en el momento en que se dé esta situación, luego de analizar las actuaciones, debe desproteger a su afiliado y darle la lección de que, la predominancia será siempre lo justo, razonable y establecido en el contrato con que se le brindó la oportunidad laboral.



HIPÓTESIS

El trabajo es un derecho contemplado en la Constitución Política de la República de Guatemala; con el que se adquieren derechos y obligaciones: el patrono debe de proveer de las herramientas necesarias para su buen desempeño, también el trabajador debe cumplir con lo estipulado en el contrato; a veces, esas tareas serán por medio de la fuerza física y, otras, de manera intelectual. La holgazanería se deriva de la creencia de que la agrupación sindical brinda protección, pero no sería el caso.

Por lo anterior, los sindicatos deben hacer conciencia en sus afiliados, de que estar sindicalizado no es motivo de desacato de sus obligaciones; y, en el momento en que se dé esta situación, luego de analizar las actuaciones, debe desproteger a su afiliado y darle la lección de que, la predominancia será siempre lo justo, razonable y establecido en el contrato con que se le brindó la oportunidad laboral.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

La hipótesis planteada para esta tesis fue aprobada, en el sentido de que, cada día son más frecuentes los casos, tanto en la administración pública como en el sector privado, en los cuales, los sindicatos han perdido el objetivo con que deben crearse, que es el bienestar de los trabajadores, ante posibles abusos del patrono, pero eso sí, ganado con disciplina y trabajo; puesto que, en algunas ocasiones, los trabajadores buscan sindicalizarse para jactarse de esta situación y enfrentar a los patronos en contra de la razón y del contrato; a algunos de ellos no se les asignan tareas porque son miembros de los sindicatos.

Por lo anterior, se hace necesario que los sindicatos hagan conciencia en sus afiliados que estar sindicalizados no es motivo de desacato de sus obligaciones; y, en el momento en que se dé esta situación, luego de analizar las actuaciones, deben desproteger a su afiliado y darle la lección que la predominancia será siempre lo justo, razonable y establecido en el contrato con que se le brindó la oportunidad laboral.

Entre los métodos que se emplearon para la validación de la hipótesis formulada están: el analítico, el sintético, el deductivo e inductivo y el dialéctico, para la elaboración de razonamientos que sustentaron aspectos científicos y jurídicos, con lo que se pudo ampliar el conocimiento y perspectiva del tema en estudio. Asimismo, fueron de utilidad las técnicas de investigación bibliográfica y documental.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i
 CAPÍTULO I	
1. Sindicato	1
1.1 Algunas definiciones	1
1.1.1 De acuerdo con la doctrina	2
1.1.2 De acuerdo con el Código de Trabajo	2
1.2 Antecedentes	3
1.3 Finalidad del sindicato	6
1.4 Sindicalismo como fenómeno social	7
1.5 Principios por los cuales deben regirse los sindicatos	8
1.6 Condiciones para el desarrollo del sindicalismo	8
1.6.1 Medios de producción desarrollados	9
1.6.2 Concentración de empleados	9
1.6.3 Conceptualización de los intereses grupales manifestados como una ideología política	9
1.6.4 Mejores condiciones políticas	10
1.7 Exención de impuestos fiscales a los sindicatos	10
1.8 Bases para el debido desarrollo del sindicalismo	11
1.9 Clasificación popular	12
1.9.1 Sindicatos rojos	13
1.9.2 Sindicatos blancos	13
1.9.3 Sindicatos amarillos	13
1.10 Clasificación legal	14
1.10.1 Gremiales	14
1.10.2 De empresas	14

1.11	Actividades de los sindicatos	14
1.12	Distintas maneras de regir el sindicalismo	15
1.12.1	La sindicalización obligatoria	16
1.12.2	La sindicalización voluntaria	16
1.12.3	La sindicalización horizontal	17
1.12.4	La sindicalización vertical	17
1.12.5	La sindicalización única	17
1.12.6	La sindicalización libre	17

CAPÍTULO II

2.	Constitución de un sindicato	19
2.1	Requisitos para ingresar a un sindicato	19
2.2	El inicio de las actividades de un sindicato en Guatemala	20
2.3	Reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos	20
2.4	Registro público de los sindicatos	22
2.5	Requisitos que debe contener el acta constitutiva de un sindicato ..	23
2.6	Órganos del sindicato	24
2.6.1	Asamblea General	24
2.6.2	Comité Ejecutivo	26
2.6.3	Consejo Consultivo	30
2.7	Requisitos que deben contener los estatutos de un sindicato	30
2.8	Obligaciones de los sindicatos	32
2.9	Sanciones que pueden ser impuestas a un sindicato en Guatemala	33
2.10	La disolución de un sindicato	34
2.11	La fusión sindical	37
2.12	Los sindicatos como medios de proyección para obtener beneficios Laborales	37



CAPÍTULO III

Pág.

3.	Abuso en el descuido de labores de parte de sindicalistas, desvirtúa fines por los cuales se crean los sindicatos	39
3.1	El contrato individual de trabajo	39
3.1.1	Contenido del contrato	40
3.1.2	Jornadas de trabajo.....	40
3.1.3	Elementos del contrato de trabajo.....	41
3.1.4	Sujetos en los contratos laborales.....	42
3.1.5	Relación laboral.....	43
3.1.6	Tipos de contratos de trabajo	45
3.1.7	Formas del contrato de trabajo.....	46
3.1.8	Derechos y obligaciones que se adquieren con la firma de un contrato	47
3.2	Pacto colectivo de condiciones de trabajo	49
3.2.1	Generalidades del pacto colectivo de condiciones de trabajo	50
3.2.2	Huelgas	51
3.2.3	Los paros.....	53
3.2.4	Terminación del contrato de trabajo	55
3.3	Alcance de la inamovilidad sindical.....	56
3.3.1	Diversas sanciones que se les pueden imponer a los sindicatos	58
3.3.2	El derecho de inamovilidad	58
3.3.3	Prohibición de los sindicatos	59
	CONCLUSIÓN DISCURSIVA	61
	BIBLIOGRAFÍA.....	63



INTRODUCCIÓN

El tema de esta tesis se escogió con el motivo de analizar las actuaciones de algunos trabajadores que abusan ante el patrono al no cumplir con sus tareas establecidas en el contrato, al tener la convicción que al estar sindicalizados gozan de beneficios, sin tomar en cuenta que es cuando el patrono abusa y vulnera sus derechos, y no al contrario, cuando saldrá en su defensa el sindicato y que no se le defenderá ante tales actitudes.

Cabe resaltar que los contratos de trabajo varían según la forma de contratación, en los cuales se pactan las condiciones de trabajo, forma de realizarlo, así como los derechos y obligaciones que tiene el trabajador ante el patrono; asimismo, se conviene la forma y condiciones de pago.

Se debe mencionar que en los contratos de trabajo se establecen las condiciones en que se laborará y en el cual el patrono se compromete a pagar la prestación de servicios que brinda el trabajador. Es también un acuerdo de voluntades que se ve limitado por los preceptos legales y puede ser de forma oral o escrito.

De la firma de un contrato laboral se desprende una relación de trabajo, en la cual se adquieren derechos y obligaciones, tanto de ambas partes de los firmantes; de lo que se puede señalar, como las del patrono, el pago del salario y las del trabajador, la prestación del servicio traducida en la ejecución de la obra, para lo cual se le debe brindar los insumos necesarios, para llevar a cabo lo requerido, así como, de dotarles de las condiciones necesarias para que se desarrolle en un ambiente de compañerismo y de igualdad, y de allí que el representante de los empleados, sea el encargado de plantear las solicitudes de todos los trabajadores y en ciertos momentos, ser portavoz de la parte desprotegida, para que todo se desarrolle con equidad, que conduzcan al mejoramiento de las condiciones para alcanzar la justicia.

Los objetivos trazados para esta tesis fueron: como general evidenciar que en años



recientes se han tergiversado los fines con los que fueron creados los sindicatos, y utilizan para fomentar la holgazanería y el abuso; asimismo, como específico, analizar la procedencia de un límite al derecho de inamovilidad de los trabajadores sindicalizados; puesto que, durante la formación de un sindicato, los promotores, directivos y dirigentes gozan de inamovilidad, lo que les lleva a tener una conducta antilaboral y antidisciplinaria; los cuales fueron alcanzados.

Esta tesis está integrada por tres capítulos, los cuales se detallan a continuación: en el primero, se trató lo referente al sindicato; en el segundo, la constitución del sindicato; en el tercero, el abuso en el descuido de laborales de parte de sindicalistas desvirtúa fines por los cuales se crean los sindicatos.

Asimismo, los métodos utilizados en la elaboración de esta tesis fueron: el analítico, el sintético, el deductivo e inductivo. Las técnicas utilizadas fueron: la documental y las fichas bibliográficas, con las cuales se recolectó información suficiente y de actualidad y la observación.

Se espera que esta tesis sea de utilidad para evidenciar que los derechos adquiridos por los sindicalistas, en muchas ocasiones, permiten que se den ciertos descuidos o abusos para el cumplimiento de sus obligaciones, dentro de las empresas o instituciones en las cuales desempeñan sus labores, consistentes en obligaciones y derechos contemplados en un contrato que fue firmado por ambas partes. En virtud de lo anterior, se hace necesario que existan límites que protejan los fines propios de los sindicatos, puesto que, al descuidar sus labores, los mismos sindicalistas desvirtúan los fines con que fueron creados los sindicatos.



CAPÍTULO I

1. Sindicato

Cabe mencionar que la palabra sindicato proviene del vocablo latín *syndicus* que significa con justicia, lo que hoy en día equivale a aquellas personas que se agrupan y en actitud de solidaridad, son representarías de los intereses, regularmente laborales, de cierto grupo de personas, unidas en una relación de trabajo.

De la firma de un contrato laboral se desprende una relación de trabajo en la cual se adquieren derechos y obligaciones, tanto de ambas partes de los firmantes, de lo que se puede mencionar, como las del patrono, el pago del salario y la del trabajador, la prestación del servicio traducida en la ejecución de la obra, para lo cual se le debe brindar los insumos necesarios para llevar a cabo lo requerido, así como de dotarles de las condiciones necesarias para que se desarrolle en un ambiente de compañerismo y de igualdad. De allí que el representante de los empleados sea el encargado de plantear las solicitudes de todos los trabajadores y en ciertos momentos, ser la voz de la parte desprotegida, para que todo se desarrolle con equidad, que conduzcan al mejoramiento de las condiciones para alcanzar la justicia.

1.1. Algunas definiciones

Para definir lo que es un sindicato, se deben tomar en cuenta alusiones, tanto doctrinarias como legales; como se detallan a continuación.

1.1.1. De acuerdo con la doctrina

“Sindicato es toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que le son comunes”.¹

Como se puede notar en lo relacionado, sindicato es una asociación que realiza un conglomerado de personas que comparten intereses laborales, para obtener fuerza en la obtención de respuestas a intereses que les atañen a todos.

“Sindicato es cualquier entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros”.²

Tal y como se indica en la anterior cita, es una agrupación que se constituye en entidad profesional, con la cual se comparten intereses y se propone un logro real y justo.

1.1.2. De acuerdo con el Código de Trabajo

Tomando en cuenta la parte legal, se puede indicar que en el Artículo 206 del Código de Trabajo, Decreto número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala, se señala lo siguiente: “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos

¹ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, pág. 286.

² **Ibid**, pág. 287.



intereses económicos y sociales comunes.

Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollen en el campo agrícola o ganadero. Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior”.

En esta definición legal se puede evidenciar que en ese entonces ya existía una clasificación de sindicatos, desde campesinos hasta de empresas agrícolas y ganaderas, así como de profesión u oficio independiente; también del campo agrícola y ganadero.

1.2. Antecedentes

El origen de los sindicatos se ubica en el continente europeo, precisamente en la Gran Bretaña. “Los obreros sastres del interior y los de los alrededores de la ciudad en un número de más de siete mil forman una asociación para aumentar sus salarios y abandonar sus trabajos una hora antes, y para realizar mejor su proyecto cada uno registró su nombre en un libro en las oficinas de colocación o de reunión a las habituales, acumulando considerables sumas de dinero para defenderse en caso de querellas”.³

Para que se constituya un sindicato es necesario que exista un número de afiliados que comparten labores, obligaciones, derechos e intereses.

³ Lefranc, Jorge. **El sindicalismo en el mundo**. Pág. 14.



“Tampoco las primeras uniones surgieron de una rebelión de las masas miserables contra la explotación capitalista. No son los mozos de labranza, los mineros o los peones mal pagados y mal tratados los que se asocian”.⁴ Estas asociaciones enmarcaron la lucha en defensa de sus intereses en palabras, tales como: justicia y equidad.

Estos movimientos sindicales datan de 1799. En ese tiempo tomaron la forma de sociedades de auxilio mutuo y únicamente intervenía si se presentaba una denuncia.

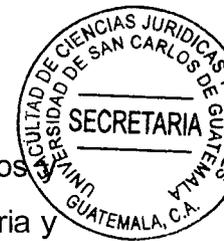
“El unionismo evoluciona con el desarrollo de la revolución industrial, mediante los aspectos siguientes: 1) Establecimiento de cuotas elevadas para cubrir riesgos, enfermedades, defunciones, vejez y la exclusión en una sanción fuerte, pues hace perder el beneficio de todo lo anteriormente pagado. 2) Creando consultorías jurídicas de tipo laboral. 3) Hace una estricta vigilancia del aprendizaje, ya que el trabajo es una mercancía, no debe proliferar su producción. Como puede apreciarse el unionismo inglés sigue persiguiendo los privilegios de los trabajadores calificados”.⁵

Los sindicatos evolucionaron hasta la fecha, pasando por proceso de persecución patronal, que no estaba de acuerdo con este tipo de agrupación, que consideraban un serio atentado a la libertad patronal.

Así, con el paso del tiempo, los países europeos enfocan de diferente manera las agrupaciones obreras; al ver en riesgo los intereses patronales, con las clases que se encuentran formadas por los grupos de artesanos, lo cual se puede evidenciar con la Ley

⁴ **Ibid.** Pág. 15.

⁵ **Ibid.** Pág. 16.



Le Chapelier, al señalar lo siguiente: “Todas las asociaciones de artesanos, obreros jornaleros, o los que por ellos instigados, atenten contra el libre ejercicio de la industria y el trabajo, pertenecientes a cualquier clase de personas, serán castigados con todo el rigor de las leyes de autores instigadores y jefes de dichas asociaciones”.⁶

La historia menciona que la integración alemana fue tardía, siendo en ese país donde se reunió un congreso obrero en el año 1848, que se encargó de la elaboración de un programa que se deduce que su inclinación era mitad político y la otra de orden sindical; asimismo, se fundó una hermandad obrera que agrupó doscientos cincuenta sindicatos que se desarticuló en 1854.

La sociedad trabajadora alemana fue influenciada por otra corriente que se encontraba bajo la dirección de burgueses, quienes buscaban enseñarle a los obreros a tomar sus decisiones y valerse por sus propios medios. La Asociación General Obrera fue constituida con la finalidad de la creación de cooperativas de producción que contaban con todo el apoyo del Estado.

En lo que respecta a los Estados Unidos de Norteamérica, se menciona que, en 1860 se creó en Filadelfia una sociedad de tipo secreto denominada “Los Caballeros del Trabajo”, la cual buscaba el mejoramiento de la relación laboral.

Resulta difícil de determinar el momento histórico preciso en el que aparecieron las organizaciones sindicales de acuerdo con la cita siguiente: “El análisis nos demuestra

⁶ Echeverría Morataya. **Derecho del trabajo I**. Pág, 46.



que: a) Las corporaciones de oficios heredadas del imperio romano, subsisten durante el modo de producción feudal, en que la producción es artesanal, y los productores (maestros), los oficiales (operarios), y los aprendices están organizados por sectores de producción (sastres, zapateros, carpinteros); sistema en el cual se trata de proteger los privilegios que goza el gremio; b) Las hermandades o mutualidades, que aparecen en los albores del sistema capitalista que aglutinan trabajadores, para auxiliarse entre sí ante los infortunios que se presentan por su carencia de riqueza; y c) Las organizaciones sindicales cuyo principio ideológico mantiene el ideal de que los trabajadores se ayuden entre sí, pero con la adición de que se reclamen al patrono mejores condiciones tanto en el desempeño del trabajo, como en la remuneración y la cobertura de los riesgos labores; posteriormente ampliada a todos los ámbitos de la seguridad social”.⁷

1.3. Finalidad del sindicato

Resulta de gran importancia identificar en esta tesis la finalidad con la cual se crean los sindicatos: la negociación como instrumento de lucha y para mantener la paz laboral.

En Guatemala, la finalidad que tienen los sindicatos está establecida en la ley para la protección y mejoramiento de los intereses, tanto económicos como sociales en beneficio de las condiciones laborales de cada trabajador, sin importar su afiliación al sindicato.

Hay entidades que tienen no uno, sino varios sindicatos, entre los que se pueden citar: el Registro de la Propiedad, el Instituto Guatemalteco de Migración y el Ministerio de Salud, entre otras entidades de gobierno.

⁷ **Ibid.** Pág. 47.



1.4. Sindicalismo como fenómeno social

El sindicalismo como fenómeno social se orienta en monopolizar la representación de la clase trabajadora, dicha aspiración se proyecta en una agrupación ordenada de trabajadores.

“El sindicalismo es consecuencia del industrialismo cuando el desarrollo de la producción capitalista llega al punto en que el trabajador se ve privado de toda posibilidad de convertirse en amo, cuando comprende que está condenado a ser asalariado; en defensa propia se asocia con sus compañeros y surgen así los sindicatos”.⁸

Los asalariados buscan un ambiente de armonía en sus trabajos y que su relación con el patrono sea la mejor para poder producir, es entonces cuando se asocia con sus compañeros y surgen las agrupaciones llamadas sindicatos.

“Al hablar de sindicato y del sindicalismo resulta preferible considerar al primero como la organización de fines puramente profesionales que encuadra a personas que ejercen la misma actividad económica; en tanto que el sindicalismo es la doctrina que orienta a los sindicatos para formular aspiraciones que superan lo estrictamente profesional”.⁹

En la cita anterior se hace la diferencia entre sindicato y del sindicalismo; señalando que sindicato es la organización que se realiza con fines de solidarismo para obtener el bien común; mientras, sindicalismo es una tendencia doctrinal que orienta a los sindicatos

⁸ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**, pág. 269.

⁹ Pérez del Corral, Justo. **Historia social del movimiento obrero**, pág. 31.



para determinar su forma de actuar.

1.5. Principios por los cuales deben regirse los sindicatos

De acuerdo con el Artículo 207 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “Los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona.

Sin embargo, cuando el voto secreto no sea practicable por razón de analfabetismo u otra circunstancia muy calificada, pueden tomarse las decisiones por votación nominal y, en los casos excepcionales en que se trate de asuntos de mera tramitación, es lícito adoptar cualesquiera otros sistemas de votación rápidos y eficientes que sean compatibles con los principios democráticos.

En el caso de que algún miembro del sindicato ocupara algún cargo político remunerado, procederá la suspensión total de la relación de trabajo mientras dure dicha circunstancia”.

En esta cita es notorio el caso en el cual, algún miembro del sindicato ocupara algún cargo político remunerado, hace la salvedad de que se procederá a la suspensión total de la relación de trabajo mientras dure dicha circunstancia.

1.6. Condiciones para el desarrollo del sindicalismo

Para que el sindicalismo pueda desarrollarse es necesario que existan distintas

condiciones, siendo las siguientes:

1.6.1. Medios de producción desarrollados

Para que exista el sindicalismo es indispensable la existencia de medios de producción desarrollados independientemente del proceso productivo que pueda existir en la sociedad sea la misma industrial o artesanal para que con ello se genere el deseo de conformación de un sistema representativo de los intereses de los empleados. Para lo cual es indispensable que dicho sistema sea desarrollado ya que de lo contrario existirían condiciones laborales bastante parecidas en los grupos de trabajadores.

1.6.2. Concentración de empleados

El surgimiento de las primeras manifestaciones de orden sindical apareció debido a la concentración existente de los trabajadores en países que no contaban con sus servicios básicos, sin ningún tipo de comodidad e insalubres. Actualmente se puede determinar que una de las condiciones necesarias para el desarrollo del sindicalismo es la concentración de trabajadores.

1.6.3. Conceptualización de los intereses grupales manifestados como una ideología política

En este apartado, se puede indicar que muchas de las ideas que fueron planteadas por los obreros durante el desarrollo de la Revolución Industrial, no serían recordadas si las mismas no fueran una proyección y un reclamo para la existencia de mejores condiciones laborales en beneficio de los trabajadores.

1.6.4. Mejores condiciones políticas

Se destaca la importancia de mejores condiciones políticas, tal y como se indica en la cita siguiente: “Mientras en los Estados se consideró la agrupación de los trabajadores como una figura al margen de la ley, no puede hablarse de que exista desarrollo del sindicalismo y por ende tampoco del derecho colectivo del trabajo, aún cuando la preocupación de los trabajadores organizados al margen de la ley haya promovido la creación de figuras de previsión social”.¹⁰

Las condiciones que se mencionan son la preocupación de los trabajadores organizados, que en lo relacionado conducen al bien común.

1.7. Exención de impuestos fiscales a los sindicatos

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo número 210 nos indica que: “Los sindicatos legalmente municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y cualquier clase.

Los sindicatos pueden utilizar las ventajas de su personería en todo lo que contribuya a llenar los fines del Artículo 206, pero les queda prohibido hacerlo con ánimo de lucro.

Los sindicatos legalmente constituidos pueden adquirir toda clase de bienes, muebles e

¹⁰ **Ibid.** Pág. 32.



inmuebles que sirvan para cumplir sus fines de mejorar la condición económica y social de sus afiliados.

Las cuotas ordinarias y extraordinarias que el trabajador afiliado debe pagar a la organización de acuerdo con el inciso i) del Artículo 61 de este Código, serán considerados gastos deducibles del Impuesto Sobre la Renta. Asimismo, los trabajadores o las personas individuales o jurídicas podrán deducir del Impuesto Sobre la Renta todas las donaciones, en efectivo o especie, que haga a los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores legalmente constituidas en el país.”

1.8. Bases para el debido desarrollo del sindicalismo

El Artículo 211 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece las bases para el debido desarrollo del sindicalismo al señalar: “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:

- Garantizará el ejercicio del derecho de libertad sindical;
- 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;
- Mantendrá un servicio de asesoramiento jurídico gratuito para los trabajadores que deseen organizarse sindicalmente y divulgará las leyes de trabajo y previsión social en forma periódica;
- Promoverá la consulta y cooperación con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores que gocen del derecho a la libertad sindical”.



1.9. Clasificación popular

Si se atiende al efecto social que surge en relación al sindicalismo y las finalidades que se buscan alcanzar, se conocen cinco maneras de sindicalismo:

- El sindicalismo revolucionario que busca alcanzar acciones directas para destruir el régimen capitalista.
- El sindicalismo reformista que no busca la formación de una nueva sociedad; sino alcanzar, mediante el sindicalismo, una solución a la situación de los trabajadores.
- El sindicalismo cristiano, que busca la reconstrucción de las comunidades profesionales.
- El sindicalismo comunista, que utiliza la fuerza sindical para la implantación de ideales, reputados como personales, de una revolución y que tuvieron lugar en países socialistas.
- El sindicalismo nacionalista, cuyo fin es alejarse de cualquier orientación de orden político, manteniéndose exclusivamente en el ámbito sindical.

Las diversas formas de sindicalismo surgen, dependiendo de las orientaciones que determinen sus dirigentes sindicales. En Guatemala, debido a las condiciones de la sociedad durante los años ochenta, se observaron dos distintas orientaciones de orden sindical que estaban conformadas por diversas estructuras, dirigidas a lo interno de las organizaciones, siendo las que a continuación se detallan:

Aquellos que consideraban que, dentro del sindicato debían trabajar exclusivamente los trabajadores, sin ninguna función jerárquica dentro de la empresa, lo cual generaba un sindicato fuerte.

Esos sindicatos lo que buscaban era contar con el mayor número de filas en la empresa y su finalidad era el crecimiento personal del trabajador.

Si se toma en cuenta la proyección de la participación política de los sindicatos, en lo que respecta a la representación y procuración directa de los intereses de quienes representan frente al patrono, o bien, el ámbito intersindical, se clasifican como popularmente a continuación se indica:

1.9.1. Sindicatos rojos

Son los que cuentan con proyecciones y expresiones revolucionarias, que se encuentran basadas en acciones totalmente directas y de lucha abierta para lograr alcanzar sus fines.

1.9.2. Sindicatos blancos

Son los que están organizados de manera encubierta por sus patronos, aunque con apariencia de sindicatos regulares. Son los que, habiendo sido conformados mediante trabajadores, en momentos determinados se acomodan a políticas patronales.

1.9.3. Sindicatos amarillos

Son los que se encuentran constituidos mediante la iniciativa de trabajadores, pero son contrarios a la lucha de clases y a toda medida de acción directa que pueda existir.



1.10. Clasificación legal

De acuerdo con el Artículo 215 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala: “Los sindicatos se clasifican por su naturaleza, en urbanos y campesinos; asimismo, en:

1.10.1. Gremiales

Estos son lo que están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio, o si se trata de patronos de una misma actividad económica.

1.10.2. De empresa

Cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios:

- En una misma empresa
- En dos o más empresas iguales
- De industria

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

1.11. Actividades de los sindicatos

De acuerdo con el Artículo 214 del Código de Trabajo, Decreto número 1441, del



Congreso de la República de Guatemala: “Son actividades de los sindicatos:

- Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa. Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos, salvo lo expresado en los Artículos 374, 375 y 376 de este Código.
- Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley;
- Velar en todo momento por el bienestar económico - social del trabajador y su dignidad personal;
- Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin animo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de asistencia y previsión social. Tiendas de artículos de consumo y aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo. Las que para su funcionamiento serán debidamente reglamentadas y actuarán con la personalidad jurídica de la entidad sindical; y
- En general, todas aquellas actividades que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes”.

En la anterior cita se determinan las actividades de los sindicatos, es decir, en las cuales deben enmarcarse.

1.12. Distintas maneras de regir el sindicalismo

“A partir de que los derechos divinos van perdiendo consistencia y de que existe un total divorcio entre el trabajo y la propiedad de los instrumentos de producción, se inicia para los países inicialmente desarrollados, la necesidad de buscar formas de manejar las



demandas de la clase trabajadora”.¹¹

El sindicalismo es una predominancia en la historia laboral de los países y no se puede ignorar, puesto que no se puede vedar el derecho de los empleados de participar y organizarse de manera activa en la regulación normativa de las condiciones laborales. Son los estados los que asumen políticas distintas para poder regir a los sindicatos dependiendo del desarrollo social y tecnológico que cada país ha alcanzado.

Se reconocen siete distintas maneras orientadoras del nacimiento y conducción de los sindicatos, para la debida existencia y aplicación de las normas jurídicas, siendo las siguientes:

1.12.1. La sindicalización obligatoria

Es aquella en la que el Estado deja que a través de la estipulación libre de patronos y trabajadores se determinen los mecanismos conductores a la mayor parte de los trabajadores, para que se integren a las organizaciones sindicales.

1.12.2. La sindicalización voluntaria

Es la que se presenta en el campo formal como contrapartida de la sindicación obligatoria, a través de la que los Estados proyectan políticas encaminadas a adherirse a un sindicato y que queden a discreción de los trabajadores; o bien, de los patronos.

¹¹ Echeverría Morataya. **Op. Cit.** Pág. 54.



1.12.3. La sindicalización horizontal

Esta sindicalización se puede clasificar como la mejor expresión de la democracia sindical, no únicamente por la igualdad jurídica en la cual se encuentran los sujetos que conforman los sindicatos. El hecho de la inexistencia de jerarquía entre los sindicatos no los libera de las responsabilidades morales hacia las organizaciones filiales.

En Guatemala se ha seguido una sindicación horizontal debido a las disposiciones relativas a la voluntad del voto secreto y a la toma de decisiones de las mayorías, así como también a las limitaciones existentes de concesión de privilegios.

1.12.4. La sindicalización vertical

Se le llama sindicalización vertical a aquella que constituye mecanismos legales violatorios de los principios del trabajo de los que se fundamenta el Estado para la organización adecuada de los trabajadores. Es propia de los gobiernos de facto y de dictaduras.

1.12.5. La sindicalización única

Se le denomina de esa forma a aquella modalidad que se regula para propiciar que exista un único sindicato por industria, por región determinada, por rama económica, por empresa, o bien, por centro de producción determinado.

1.12.6. La sindicalización libre

A la sindicalización libre se le llama también plural, siendo aquella en la cual se admite la



formación de tantos sindicatos, como de intereses existentes para su conformación.
Todos los sindicatos citados, tienen la finalidad de proteger los intereses de los trabajadores, todo en su beneficio; ante patronos que pretendan vulnerar sus derechos.



CAPÍTULO II

2. Constitución de un sindicato

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

2.1. Requisitos para ingresar a un sindicato

Asimismo, el Artículo 212 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece: “Todo trabajador que tenga catorce años o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité ejecutivo y Consejo consultivo.

Ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente.

No es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono. La determinación de todos estos casos de excepción se debe hacer en los respectivos estatutos, atendiendo únicamente a la naturaleza de los puestos que se excluyen y no a las personas. Dichas excepciones no deben aprobarse sin el *visto bueno* de la Inspección General de Trabajo”.



2.2. El inicio de las actividades de un sindicato en Guatemala

También, el Artículo 217 del Código de Trabajo, Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, establece: “Los sindicatos quedan facultados para iniciar sus actividades a partir del momento de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos. No obstante, antes de la respectiva inscripción, los sindicatos pueden:

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

2.3. Reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos

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

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

- A la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos, firmados en cada uno de sus folios por el Secretario General y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional.
- La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, dictará resolución favorable



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

- La Dirección General de Trabajo no puede negarse a resolver favorablemente la solicitud si se ha formulado conforme las disposiciones legales. Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados, para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud.
- La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, previo el visto bueno del Despacho Superior, procederá a realizar la inscripción del sindicato en el libro de personas jurídicas del registro público de sindicatos, con declaración expresa que en la redacción de los estatutos se observó la legalidad respectiva. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de diez días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción deberá publicarse en el diario oficial en forma gratuita un resumen de la resolución que aprobó los estatutos y reconoce la personalidad jurídica del sindicato.

Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud.



Si se trata de errores o defectos subsanables se deberán comunicar a los interesados para que procedan a enmendarlos o, en su caso, a interponer recurso de revocatoria.

2.4. Registro público de los sindicatos

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

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

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

En el mismo registro público de sindicatos debe inscribirse sin demora y conforme acaezcan los hechos respectivos, todos los datos importantes a que posteriormente dé lugar el funcionamiento de cada sindicato como el resultado de su rendición periódica de cuentas, cambios en la integración de su Comité ejecutivo o Consejo consultivo, padrón



anual de sus miembros, federación o confederación a que pertenezca, amonestaciones que le formulen las autoridades de trabajo y sanciones que le impongan.

Los casos de fusión y disolución dan lugar a la cancelación de la correspondiente inscripción”.

2.5. Requisitos que debe contener el acta constitutiva de un sindicato

El Artículo 220 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala; indica los requisitos que el acta constitutiva de un sindicato debe contener: “El acta constitutiva de un sindicato debe contener:

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



2.6. Órganos del sindicato

Se debe mencionar que son tres los órganos que de manera obligatoria deben considerarse en el momento de la constitución de un sindicato, lo cual no es impedimento alguno para que por la naturaleza de la empresa o de la institución dentro de la que se conforma un sindicato o por la rama industrial a la cual pertenezca pueda crear otros órganos para contar con un mejor despliegue de actividades; o para la creación de un mejor consenso, cuando se trate de asuntos relativos a la mayoría de los empleados.

Los órganos a los que se hace mención, son los siguientes:

2.6.1. Asamblea General

El Artículo 222 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, señala: “Son atribuciones exclusivas de la Asamblea General:

- Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo por períodos no mayores de dos años.
- Remover total o parcialmente a los miembros del Comité ejecutivo y del Consejo consultivo, cuando así lo ameriten las circunstancias y de acuerdo con los estatutos;
- Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos;
- Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato. El Comité ejecutivo puede celebrar ad referendum esos contratos, pactos o convenios y puede también aprobarlos en definitiva, siempre que la Asamblea general lo haya autorizado en forma expresa y limitativa para cada caso;
- Fijar las cuotas extraordinarias;
- Decidir el ir o no ir a la huelga, una vez declarada legal o justa, en su caso por el tribunal competente;
- Acordar la fusión con otro u otros sindicatos y resolver en definitiva si el sindicato

debe adherirse a una federación o separarse de ella;

- Aprobar o improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarle cada año el Comité ejecutivo e introducirle las modificaciones que juzgue con venientes;
- Aprobar o improbar la rendición de cuentas que debe presentarle el Comité ejecutivo y dictar las medidas necesarias para corregir los errores o deficiencias que se comprueben;
- Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien quetzales;
- Acordar, por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato, la expulsión de aquellos asociados que se hagan acreedores a esa medida;
- Cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos o este Código o sus reglamentos o que sean propias de su carácter de suprema autoridad directa del sindicato; y
- Las resoluciones relativas a los asuntos contemplados en este artículo deberán acordarse con el voto favorable de la mitad más uno de los afiliados que integran el quórum de la Asamblea respectiva, salvo lo relativo a los incisos b) y c) de este artículo en los que se requiere el voto favorable de las dos terceras partes de dicha Asamblea”.

“La ciencia política nos enseña que las agrupaciones humanas que tienen por objeto reunir y unificar voluntades para proponer y promover cambios dentro de la sociedad, se dividen en organizaciones de masas y organizaciones de cuadros. Estos últimos son aquellos en que las decisiones son tomadas por la generalidad de integrantes en forma directa, y que si se aceptan casos de representación es en casos muy especiales y en forma muy limitada. Que el órgano que tiene la representatividad es un mero ejecutor de las decisiones de la Asamblea General, compuesta por la totalidad de los miembros del sindicato, o la proporción que permita la ley”.¹²

¹² **Ibid.** Pág. 65.



Los sindicatos son representativos de las organizaciones de cuadros debido a que se encuentran estipulados por la voluntad de las mayorías y el órgano que cuenta con la representación legal de la organización, no actúa por propia dirección, sino que a través del encargo de la ejecución y del cumplimiento de los mandatos de la Asamblea General. Cuando no es posible la reunión total de los afiliados al sindicato, la ley determina una proporción mínima de afiliados que se deben encontrar presentes para que la realización de la asamblea cuente con validez, a la que se le denomina *quórum*.

2.6.2. Comité Ejecutivo

El Artículo 223 del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala, señala: “El funcionamiento e integración del Comité ejecutivo se rige por estas reglas:

- 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 le dan derecho a sus miembros para arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas;
- Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate del sindicato de las mismas, de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. La falta de alguno de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo.
- El número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres;
- 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.
- 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 caso, 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.

- 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;
- Es responsable para con el sindicato y para con terceras personas en los mismos términos en que 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 alguno de ellos, en el caso de que se trate, emitió su voto en contrario;
- 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;

- Está obligado a rendir a la Asamblea General, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de los fondos y remitir copia del respectivo informe, firmada por todos sus miembros, a la Dirección General de Trabajo, así como de los documentos o comprobantes que lo acompañen. Igualmente debe transcribir al mismo departamento la resolución que dicte la Asamblea General sobre la rendición de cuentas, todo dentro de los tres días siguientes a la fecha de aquélla”.

El Comité Ejecutivo es el órgano que se encarga del cumplimiento y ejecución de las disposiciones de orden legal, de los estatutos y de los mandatos que determina la asamblea general. Los miembros de este deben ser guatemaltecos de origen, trabajadores de la empresa cuando se trate de asuntos relacionados con un sindicato o bien ejercer la profesión o actividad económica de que se trate cuando sea el caso de un sindicato independiente o gremial.

Los integrantes del Comité Ejecutivo cuentan con la representación del sindicato, pero pueden delegarla ya sea en uno o bien en varios miembros de dicho órgano. La representación anotada no es delegable en una tercera persona.

Todas las obligaciones que sean contraídas por los representantes del sindicato obligan al sindicato siempre que los personeros pertenecientes al sindicato se encuentren actuando dentro de las atribuciones legales que les competen. En aquellos casos en los cuales los personeros del sindicato no se encuentren dentro del campo legal correspondiente, los mismos serán responsables solidariamente para con el sindicato y con terceras personas. Dicha responsabilidad solidaria se encarga de admitir prueba en contrario en términos legales.



El Artículo 224 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República Guatemala, indica: “El Consejo consultivo tiene funciones puramente asesoras y sus miembros deben reunir los requisitos que indica el inciso b) del artículo anterior”.

“El fuero sindical es aquel que representa la garantía que los poderes públicos otorgan a los trabajadores que, actuando en cargos directivos o representativos, de sindicatos legalmente constituidos, necesitan, por razón del contrato de trabajo que los vincula a un empresario o patrono, una protección suficiente para el ejercicio de su actividad sindical”.¹³

La cita anterior señala que fuero sindical representa la protección para el ejercicio de la actividad sindical de los trabajadores que se constituyen en la parte más vulnerable. “Fuero sindical es la protección que la ley le concede a los trabajadores agremiados y que consiste en la prohibición impuesta al patrono de despedirlos o alterarles las condiciones del contrato de trabajo por motivo de su actividad sindical”.¹⁴

La normativa laboral en Guatemala establece que, los miembros del Comité Ejecutivo cuentan con inamovilidad en la labor que desempeñen durante el tiempo que duren los mandatos de los mismos, y hasta doce meses posteriormente de que hayan cesado en el desempeño de los mismos, y no pueden ser despedidos en el tiempo en mención a menos de que incurran en causa justa de despido y que sea debidamente demostrada ante el Juzgado de Trabajo con competencia para el efecto.

¹³ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 36.

¹⁴ **Ibid.** Pág. 37.



2.6.3. Consejo Consultivo

Es el órgano encargado de brindar el apoyo estratégico y jurídico, tanto al Comité Ejecutivo como a la Asamblea General, de manera que, a éste se deberían integrar los empleados que cuenten con experiencia de llevar actividades relacionadas con los sindicatos, ya sea debido a que se trate de los fundadores de la organización; o bien, de sujetos que con anterioridad hayan ocupado puestos en el Comité Ejecutivo.

En la normativa no existe una disposición que determine el mínimo o el máximo de los miembros que deben formar parte de este órgano, pero en Guatemala se cuenta con la costumbre de determinar un consejo consultivo de tres personas, pero dicho número puede ser incrementado, al no existir una norma específica en Guatemala.

2.7. Requisitos que deben contener los estatutos de un sindicato

El Artículo 221 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula los requisitos que deben contener los estatutos de un sindicato, siendo los que a continuación se detalla: “Los estatutos de un sindicato deben contener:

- Denominación y naturaleza que los distinguan con claridad de otros;
- El objeto;
- El domicilio o vecindad y su dirección exacta;
- Los derechos y obligaciones de sus miembros. Los primeros no los pierde el trabajador por el solo hecho de su cesantía obligada por un lapso no mayor de un año;
- La época y el procedimiento para nombrar el Comité Ejecutivo y al Consejo Consultivo;
- Las condiciones de admisión de nuevos miembros;
- La enumeración de las correcciones disciplinarias y las causas y procedimientos para

imponer estas últimas así como para acordar la expulsión de algunos de miembros;

- El monto de las cuotas ordinarias y el límite máximo, en cuanto al número de veces que se pueden exigir cada año y en cuanto a la suma que se puede pedir, de las cuotas extraordinarias; la forma de pago de unas y otras; las reglas a que deben sujetarse las erogaciones y la determinación exacta de los porcentajes a que se van a destinar los ingresos respectivos de conformidad con las funciones propias de cada sindicato.

Los gastos de administración deben fijarse en un porcentaje razonable y debe denegarse la inscripción, autorización y concesión de la personalidad jurídica de un sindicato que no determine dicho porcentaje o que lo haga en forma excesivamente amplia;

- La época y procedimientos para la celebración de las asambleas generales, sean ordinarias o extraordinarias, así como los requisitos de publicidad escrita a que debe someterse cada convocatoria.

Las asambleas generales ordinarias o extraordinarias pueden celebrarse válidamente con la asistencia de la mitad más uno del total de miembros inscritos, pero si por cualquier motivo no hay quórum, los asistentes pueden acordar la convocatoria para nueva reunión dentro de los diez días siguientes, la que ha de verificarse legalmente con el número de miembros que a ella concurran.

No es lícita la representación de unos miembros por otros en las asambleas generales, salvo aquellas representaciones desempeñadas por, delegados de sindicatos que por su naturaleza tengan secciones departamentales o subsecciones municipales;



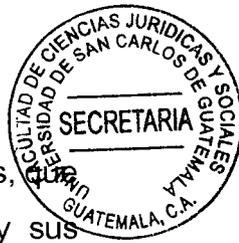
- La época y forma de presentación y justificación de cuentas, cuya revisión estará a cargo de una comisión específica compuesta por tres miembros electos en Asamblea General o por quien ésta determine;
- Los procedimientos para efectuar la liquidación del sindicato, en caso de disolución voluntaria o no; y
- todas las otras normas que se consideren convenientes para la buena organización, dirección y administración del sindicato”.

2.8. Obligaciones de los sindicatos

En el Artículo 225 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se regulan las obligaciones de los sindicatos: “Son obligaciones de los sindicatos:

- Llevar los siguientes libros, debidamente sellados y autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo: De actas y acuerdos de la Asamblea General de actas y acuerdos de la Asamblea general, de actas y acuerdos del Comité ejecutivo, de registro de socios y de contabilidad de ingresos y egresos;
- Extender recibo de toda cuota o cualquier otro ingreso. Los talonarios respectivos deben estar sellados y autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo;
- Proporcionar los informes que soliciten las autoridades de trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos y no a la de sus miembros en lo personal;

Comunicar al Departamento Administrativo de Trabajo, dentro de los diez días siguientes a la respectiva elección, los cambios ocurridos en su Comité ejecutivo o Consejo consultivo.



Enviar anualmente a la misma Dirección General un padrón de todos sus miembros, debe incluir sus nombres y apellidos, número de sus cédulas de vecindad y sus correspondientes profesiones u oficios o, si se trata de sindicatos patronales, de la naturaleza de las actividades económicas que como tales desempeñen;

Solicitar al expresado departamento dentro de los quince días siguientes a la celebración de la Asamblea general que acordó reformar los estatutos, que se aprueben las enmiendas a los mismos que sean procedentes; y

Publicar cada año en el Diario Oficial un estado contable y financiero de su situación que comprenda con la debida especificación el activo y pasivo del sindicato.

2.9. Sanciones que pueden ser impuestas a un sindicato en Guatemala

Las organizaciones sindicales serán sancionadas con penas de multa y de disolución. En el caso de que la sanción sea una multa, la misma debe imponerse a través de la vía administrativa, siempre y cuando haya sido previamente establecida la comisión de la falta, y al Inspector General de Trabajo es a quien le corresponde la imposición de la misma.

Cuando ocurre la disolución del sindicato, solamente procede mediante vía judicial, siendo parte integrante en los procesos en mención el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que es a quien le corresponde la promoción de dichas acciones por no cumplir con las normas jurídicas o bien por la comisión de actos reñidos legalmente.



2.10. La disolución de un sindicato

La disolución de un sindicato es constitutiva de su desintegración como organización humana, así como de la cancelación de su registro como persona jurídica, o sea la disolución del sindicato.

La disolución del sindicato puede ser como consecuencia de una acción de tipo judicial para que, de esa forma castigar una conducta desobligada o para castigar las transgresiones de orden legal que se hayan realizado en su nombre. También la disolución en mención puede provenir de una acción de tipo interno, de los mismos miembros del sindicato y en cuya situación se debe cumplir a cabalidad con todos los requisitos internos y procedimientos establecidos.

El trámite se comienza de manera inmediata por medio de la presentación de la solicitud, con una copia del acta en la cual fue acordada la decisión. De manera pública se debe hacer la solicitud en el Diario Oficial a través de la Dirección General de Trabajo; para el establecimiento de que no existe controversia ni oposición alguna, y si no existiere se puede proceder a la cancelación del sindicato, mediante el trámite establecido legalmente.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 226 señala: “A instancia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben declarar disueltos a los sindicatos a quienes se les pruebe en juicio:

- Que se ponen al servicio de intereses extranjeros contrarios a los de Guatemala, que inician o fomentan luchas religiosas o raciales, que mantienen actividades antagónicas al régimen democrático que establece la Constitución, que obedecen

consignas de carácter internacional contrarias a dicho régimen o que en alguna otra forma violan la disposición del Artículo 206 que les ordena concretar sus actividades al fomento y protección de sus intereses económicos y sociales comunes a sus miembros.

- Que ejercen el comercio o la industria con ánimo de lucro o que utilizan directamente o por medio de otra persona los beneficios de su personalidad jurídica y las franquicias fiscales que el presente Código les concede, para establecer o mantener expendios de bebidas alcohólicas, salas de juegos prohibidos u otras actividades reñidas con los fines sindicales; y
- Que usan de violencia manifiesta sobre otras personas para obligarlas a ingresar a ellos o para impedirles su legítimo trabajo; o que fomentan actos delictuosos contra las personas o propiedades; o que maliciosamente suministran datos falsos a las autoridades de trabajo.

En los casos que prevé este último inciso queda a salvo la acción que cualquier perjudicado entable para que se aplique a los que resulten culpables las sanciones penales correspondientes”.

Cabe resaltar que, el Artículo 227 del Código de Trabajo, indica: “El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe solicitar ante los Tribunales de Trabajo la disolución de los sindicatos, en los siguientes casos:

- Cuando tengan un número de asociados inferior al mínimo legal;
- Cuando no cumplan alguna de las obligaciones que determina el Artículo 225; y
- Cuando no se ajusten a lo dispuesto por los incisos c) o i) del Artículo 223.

En todos estos casos es necesario que la Inspección General de Trabajo les formule previamente un apercibimiento escrito y que les conceda para subsanar la omisión que



concretamente se les señale, un término improrrogable de quince días”.

Sin importar si la disolución es proveniente de una resolución judicial impuesta como una sanción o bien debido a que los mismos miembros del sindicato han tomado la decisión de la disolución del sindicato o sea de una autodisolución, la dirección general de trabajo tiene que llevar a cabo el nombramiento de una comisión liquidadora que va a proceder legalmente.

En el Artículo 228 del Código de Trabajo se indica: “Los sindicatos pueden acordar su disolución cuando así lo resuelvan las dos terceras partes del total de sus miembros.

En este caso, la disolución debe ser comunicada por el Comité ejecutivo al Departamento Administrativo de Trabajo, junto con una copia del acta en que se acordó la disolución debidamente firmada por todos sus miembros. En cuanto ese departamento reciba dichos documentos, debe ordenar la publicación de un resumen del acta por tres veces consecutivas en el Diario Oficial y si después de quince días contados a partir de la aparición del último aviso no surge oposición o reclamación, debe proceder sin más trámite a hacer la cancelación respectiva”.

En el Artículo 229 del Código de Trabajo se indica: “En todo caso de disolución corresponde al Departamento Administrativo de Trabajo nombrar una Junta liquidadora, integrada por un inspector de Trabajo y dos personas honorables, escogidas entre trabajadores o patronos, según el caso.



Dicha junta liquidadora ha de actuar como mandataria del sindicato disuelto y debe seguir para llenar su cometido, el procedimiento que indiquen los estatutos, los cuales pueden autorizar al Departamento Administrativo de Trabajo a que indique en estos casos, al que crea conveniente u ordenar que se aplique el que establezcan las leyes comunes, en lo que sea posible”.

2.11. La fusión sindical

“Es aquella figura jurídica, por medio de la cual dos o más sindicatos se unen en uno mismo, desapareciendo las personalidades jurídicas de los sindicatos que en fusión, teniendo que ser canceladas aquellas inscripciones de los sindicatos que se hayan fusionado”¹⁵

El proceso relacionado a la fusión tiene que llenar los requisitos obligados para la constitución adecuada de un sindicato y mientras las autoridades laborales no hayan permitido la autorización de la fusión de los sindicatos, los mismos entonces conservan su propia personalidad jurídica.

2.12. Los sindicatos como medios de proyección para obtener beneficios laborales

“Es de vital importancia la existencia de mejores condiciones laborales en nuestra sociedad guatemalteca, para lo cual los sindicatos son significativamente coadyuvantes para la creación de medidas que se encarguen de garantizar y asegurar trabajos permanentes en las mejores condiciones posibles”, absorbiendo el crecimiento demográfico, y tomando en cuenta las experiencias, capacitación, educación y

¹⁵ http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7561.pdf. **Fusión sindical**. (Consultado el 22 de septiembre de 2022).



oportunidades del ser humano que incluya las garantías laborales y sociales mínimas aplicándose para el efecto las acciones adecuadas para la eliminación del desempleo en nuestra sociedad guatemalteca”¹⁶.

¹⁶ López Muñoz, José Juan. **Análisis jurídico y doctrinario de los sindicatos como medio para la consecución de mejores condiciones de trabajo en Guatemala**. Tesis de grado, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 2008.



CAPÍTULO III

3. Abuso en el descuido de laborales de parte de sindicalistas, desvirtúa fines por los cuales se crean los sindicatos

Los derechos adquiridos por los sindicalistas, en muchas ocasiones permiten que se den ciertos descuidos o abusos para el cumplimiento de sus obligaciones dentro de las empresas o instituciones en las cuales desempeñan sus labores. En virtud de lo anterior, se hace necesario que existan límites que protejan los fines propios de los sindicatos, puesto que, al descuidar sus labores, los mismos sindicalistas desvirtúan en su totalidad la creación del sindicato.

Cabe resaltar, también, que exista un límite al derecho de inamovilidad de trabajadores sindicalizados en Guatemala, puesto que, durante la formación de un sindicato, los promotores, directivos y dirigentes gozan de inamovilidad, lo que les lleva a tener una conducta antilaboral y antidisciplinaria. Sin embargo, este derecho tiene un límite y no debe el empleador soportar o atenerse a que el trabajador abuse de este y deje de cumplir sus obligaciones que derivan del contrato de trabajo que fue firmado por ambos.

3.1. El contrato individual de trabajo

El contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o renovación.

3.1.1. Contenido del contrato

- Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad, y vecindad de los contratantes;
- La fecha de la iniciación de la relación de trabajo
- La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar especificando las características y las condiciones del trabajo.
- El lugar donde debe prestarse el servicio
- La designación precisa del lugar donde viva el trabajador
- La duración del contrato
- El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse.
- El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador y la forma, periodo y lugar de pago.

3.1.2. Jornadas de trabajo

Las jornadas de trabajo se clasifican de la manera siguiente:

- **Jornada ordinaria**

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno (de día) no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. Quienes se alarguen tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana.

- **Jornada extraordinaria**

“Todo trabajo que se preste fuera de la jornada ordinaria, se entiende como jornada extraordinaria y el pago debe ser aumentado en un 50%. Dicho pago puede aumentarse en porcentaje mediante la negociación de pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo”.¹⁷

Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder más de doce horas diarias.

3.1.3. Elementos del contrato de trabajo

En un contrato de trabajo hay un objeto doble, que consiste en la prestación del trabajo y la prestación salarial, con los siguientes elementos:

- **Voluntad**

Se realiza una prestación libre y voluntaria de un trabajo remunerado.

- **Carácter personal**

El trabajo lo debe realizar el trabajador de forma personal, por lo que no puede designarse un sustituto libremente para hacerlo. Pueden realizarse sustituciones en determinados supuestos, de manera ocasional y consentidas con el empleador.

- **Dependencia**

La dirección del trabajo estará a cargo del empresario. Los servicios se realizan dentro

¹⁷ <https://www.fhlconsulting.com/blog/tipos-de-contratos-de-trabajo-en-guatemala>. **Tipos de contratos de trabajo en Guatemala.** (Consultado el 23 de septiembre de 2022).



de la organización y dirección de otra persona que retribuye, siendo suficiente para

trabajador que se encuentre dentro del círculo disciplinario del empleador, de quien depende.

- **Ajenidad**

Es la retribución a la que tiene derecho a recibir el trabajador por estar a disposición del empresario, con independencia de que ese trabajo o servicio le resulte de utilidad a la empresa.

3.1.4. Sujetos en los contratos laborales

Los sujetos en los contratos laborales se clasifican de la siguiente manera:

- **Trabajador**

Es una persona humana o puede ser un grupo de ellas, ya que, hay modalidades contractuales que se basan en un grupo de trabajadores.

Este sujeto, llamado trabajador, presta su fuerza de trabajo, es decir, realiza actividad en forma de relación de dependencia, obedeciendo órdenes del empleador, a cambio recibe una contraprestación que es el dinero. No asume las pérdidas del negocio ni recibe las ganancias, únicamente su contraprestación.

“Es la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los

contratos, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación”.¹⁸

- **Empleador**

Puede ser una persona humana (física) o un grupo de ellas, una persona jurídica o un grupo de ellas. Este sujeto recibe la actividad del trabajador y a cambio paga la remuneración. Asume las pérdidas del negocio, pero también obtiene las ganancias de este.

Es la persona física o conjunto de ellas, o jurídica, tenga o no personalidad jurídica propia que requiera los servicios de un trabajador.

3.1.5. Relación laboral

“La relación laboral es aquella que se establece entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esta relación, la persona que aporta el trabajo es la llamada *trabajador* y la que aporta el capital “empleador” (también patronal o empresario)”.¹⁹ El trabajador es siempre una persona física, mientras que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

En la sociedad actual, la relación laboral se regula a través de los contratos de trabajo, en los que ambas partes son completamente libres y que estipula los derechos y obligaciones de cada una (por ejemplo, el contrato señala que si un trabajador es despedido tendrá derecho a una indemnización).

¹⁸ <https://aprenderderecho.org/sujetos-del-derecho-del-trabajo/>. **Sujetos del derecho del trabajo.** (Consultado el 24 de septiembre de 2022).

¹⁹ <https://asesorias.com/empresas/normativas/laboral/relacion/>. **Relación laboral.** (Consultado el 24 de septiembre de 2022).



Un trabajador podrá acreditar la existencia de una relación laboral con su empleador solicitando a este un certificado de relación laboral o certificado de empresa.

- **Características de las relaciones laborales**

Las relaciones laborales se caracterizan porque los trabajadores están sometidos al poder de subordinación de parte del empleador, de tal forma que este tiene la facultad de impartir órdenes que el trabajador tiene la obligación de cumplir, siempre y cuando estas órdenes se ajusten a la ley y a lo pactado en contrato de trabajo y el convenio colectivo. Estos son los tres elementos de la relación laboral, que configuran la misma y siempre deben estar presentes:

- Subordinación
- Remuneración
- Prestación personal del servicio

Además, hay que tener en cuenta que existen relaciones laborales individuales y colectivas. Las primeras son las que un trabajador individual establece con su empleador. Mientras que las segundas son aquellas que establece el sindicato en representación de los trabajadores con una empresa u organización patronal.

▷ **Requisitos de las relaciones laborales**

Las relaciones laborales deben cumplir una serie de requisitos para que tengan esa consideración de relación laboral común.

3.1.6. Tipos de contratos de trabajo

De acuerdo con el artículo 25 del Código de Trabajo.

- **Contrato por tiempo indefinido**

Cuando no se especifica fecha para su terminación.

- **Contrato a plazo fijo**

Cuando se especifica fecha para su terminación o si se ha previsto el acaecimiento de algún hecho como la conclusión de una obra que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.

- **Contrato por obra determinada**

Cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

- **Contrato individual verbal**

Puede ser verbal, cuando se refiere a:

- Las labores agrícolas o ganaderas;
- Al servicio doméstico;
- A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días;
- A la prestación de un trabajo para obra determinada.

El contrato de trabajo se celebra de palabra o por escrito. Se presume su existencia entre quienes prestan un servicio dentro de una organización y dirección de un empleador, y quien recibe de él una retribución a cambio.

Pero, en general, en los contratos de trabajo hay una forma escrita. La falta de este escrito determina que el contrato se presume indefinido y por jornada completa, excepto prueba en contrario.

En los casos en que el contrato se escriba, se entrega una copia al trabajador. En esa copia deben constar los elementos básicos del contrato, excepto aquellos datos que afectan la intimidad personal del empleado, como su domicilio o su estado civil.

3.1.7. Formas del contrato de trabajo

El contrato individual de trabajo en Guatemala debe extenderse por escrito como regla general, aunque se permite el contrato verbal en los siguientes casos:

- A las labores agrícolas o ganaderas.
- Al servicio doméstico.
- A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días
- A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En los casos antes mencionados, el patrono deberá entregar al trabajador una tarjeta que



contenga la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado.

Para los contratos escritos podrán incluirse libremente las cláusulas que las partes consideren necesarias, además de los siguientes datos mínimos:

- Identificación de los contratantes,
- La fecha de la iniciación de la relación de trabajo,
- Los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar,
- El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra,
- La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente,
- La duración del contrato,
- El tiempo de la jornada de trabajo,
- El salario,
- El lugar y la fecha de celebración del contrato,
- Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar.

3.1.8. Derechos y obligaciones que se adquieren con la firma de un contrato

“El contrato de trabajo supone derechos hacia el trabajador, que son obligaciones para



su empleador. Lo mismo ocurre con las obligaciones del trabajador, que son derechos del empleador”²⁰.

En las relaciones laborales con una duración mayor a 4 semanas se debe informar de manera escrita los elementos del contrato y sus principales condiciones en la ejecución de la tarea a realizar, siempre que esos elementos y condiciones no figuren en el contrato formal de trabajo.

Se entiende cumplida la obligación cuando los elementos y las condiciones figuren ya en el contrato de trabajo. Esa información se centra en:

- Los datos de la identidad de cada una de las partes intervinientes.
- La fecha de comienzo de esa relación laboral.
- La duración de la relación entre trabajador y empresario. El domicilio de la empresa o del empresario y el lugar del trabajo donde se deba realizar el servicio.
- La categoría del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador.
- El salario que acordaron establecer.
- La duración de cada jornada laboral.
- Las vacaciones.
- Los plazos en que se realizará el preaviso.
- El convenio colectivo que se aplique.

Con todo ello, conociendo el contrato de trabajo con sus particularidades principales, todo trabajador debe conocer su existencia y prever su protección laboral ante un empleo.

²⁰ <https://www.conceptosjuridicos.com/gt/contrato-de-trabajo/>. **Contrato de trabajo**. (Consultado el 26 de septiembre de 2022).



3.2. Pacto colectivo de condiciones de trabajo

El pacto colectivo de condiciones de trabajo es aquella figura contractual cuyo objetivo primordial es la regulación de todas aquellas condiciones en las cuales el trabajo debe ser prestado, así como también otros distintos aspectos que se relacionan al mismo.

La ley le confiere al pacto colectivo de condiciones de trabajo la calidad de ley profesional y a la vez le impone al mismo que a su normativa se le deben de adaptar todos los contratos de trabajo ya sean individuales o colectivos que existan o que posteriormente sean llevados a cabo en las industrias o en las empresas que sean lesionadas.

El carácter de ley profesión le otorga a nuestra legislación laboral vigente al pacto colectivo de condiciones de trabajo en Guatemala. Dicha calificación cuenta con tres distintas calificaciones de importancia, siendo las mismas las que a continuación doy a conocer:

- La negociación no es totalmente potestativa para el patrono y trabajador, sino que la misma es una obligación para el empleador si la misma es pedida por los empleados que sean constitutivos de la cuarta parte de la totalidad de los trabajadores de la empresa; y para todos aquellos trabajadores en los casos en los cuales a pesar de que exista un pacto colectivo, los mismos no hubieren hecho la denuncia en el tiempo correspondiente, además de la presentación del proyecto del pacto correspondiente.
- Para que el pacto colectivo de condiciones de trabajo cobre la debida vigencia lo debe aprobar previamente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien se encarga de revisar el pacto colectivo de condiciones de trabajo para verificar previamente que el mismo no contenga violaciones a las disposiciones normativas

vigentes en nuestra sociedad guatemalteca.

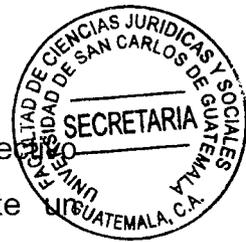
- Todos los efectos del pacto colectivo de condiciones de trabajo tanto de centros de producción determinada como de empresas no se limitan exclusivamente a las partes contratantes, sino que se extienden y abarcan totalmente a los trabajadores y a aquellos sujetos que forman parte integrante dentro de los contratantes en Guatemala.

3.2.1. Generalidades del pacto colectivo de condiciones de trabajo

“En el pacto colectivo de condiciones de trabajo pueden existir casos en los cuales un centro de producción determinado o en una empresa existan más de un sindicato, y en cuya situación, a solicitud de los sindicatos que se encuentren interesados en realizar la negociación correspondiente, deben de intervenir las autoridades laborales para el debido establecimiento del que cuente con una mayor cantidad de lesionados, o los sindicatos que representen a cada una de los oficios o profesiones, lo cual debe hacerse mediante la Inspección General de Trabajo en Guatemala”.²¹

Cuando el sindicato efectivamente ha cumplido con todos los requisitos formales previos establecidos, y el pacto colectivo ha sido denunciado a tiempo, se debe hacer llegar el proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo a la parte patronal mediante la autoridad de trabajo, y si la negociación es llevada en la vía judicial, se debe de esperar treinta días, a los cuales se les llama vía directa, y la conclusión de dicha etapa se denomina agotamiento de la vía directa. También, de igual manera, debe actuar el patrono, si es el mismo el que se encarga de plantear la negociación del pacto en mención.

²¹ Peláez Ortega, Nora Argentina. **Análisis jurídico y doctrinario de las formas de normación colectiva en la legislación laboral guatemalteca.** Tesis de grado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 2008.



El Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encarga de la aprobación del pacto colectivo de condiciones de trabajo, y dicha aprobación es llevada a cabo mediante un procedimiento que se denomina homologación del pacto colectivo de condiciones de trabajo, para que pueda contar con la debida vigencia y autorización, pero puede comenzar a regir desde el momento en el cual el Ministerio de Trabajo y Previsión Social lo reciba y dictamine en relación al mismo. Nuestra legislación laboral vigente en Guatemala, determina lo mínimo que el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe contener.

3.2.2. Huelgas

Son la forma de bloquear la producción para hacer sentir el descontento de los empleados frente al patrono debido a desatención, negatividad o intransigencia del mismo en lo relacionado a los requerimientos de los trabajadores.

Son las suspensiones de labores acordadas y mantenidas por la totalidad por la mayoría de trabajadores de una empresa como medidas de presión para que sean atendidas sus demandas”.

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 239 señala: “Huelga legal 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”.

También la citada norma nos indica, en su Artículo 240: “La huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes en las empresas en que se declare, por todo el tiempo que ella dure”.

El Artículo 241 de la norma en mención nos regula que: “Para declarar una huelga legal, los trabajadores deben:

- a) Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el artículo 239, párrafo primero;
- b) Agotar los procedimientos de conciliación; y
- c) Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono”.

El Artículo 242 de la norma anotada preceptúa que: “Es justa la huelga cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono esté en posibilidades de conceder. Es injusta la huelga cuando no concurre ninguno de estos motivos.



Si la huelga se declara justa, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado. Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga, tendrán derecho a salario doble.

Si la huelga legal se declara injusta, los trabajadores que hayan holgado no tendrán derecho a salario por el tiempo que durare la huelga y los que hubieren laborado no tendrán derecho a salario doble”.

El Artículo 243 de la norma en referencia, indica: “No podrá llegarse a la realización de una huelga:

- a) Por los trabajadores de las empresas de transporte, mientras se encuentren en viaje y no hayan terminado éste;
- b) Por los trabajadores de clínicas, hospitales, higiene y aseo públicos; y los que laboren en empresas que proporcionen energía motriz, alumbrado.

3.2.3. Los paros

También se les denomina paro patronal o cierre patronal, o bien sencillamente paro. El mismo, es aquella privación al trabajador de los beneficios de la relación de trabajo normal, suspendiendo el pago del salario que le corresponde, debido a que materialmente la obligación de prestar el servicio o de ejecutar la obra no se ha cumplido.



El paro se presenta como una forma de contra ataque del empleador contra sus propios trabajadores, cuando los mismos se encuentran llevando a cabo un movimiento de orden colectivo en búsqueda de la obtención de mejores condiciones de vida para ellos mismos y para sus familias, tal y como ocurre con el empleado en nuestra sociedad guatemalteca.

Al respecto el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 245 nos regula que: “Paro legal 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”.

También la citada norma preceptúa en su Artículo 250 que: “Es paro ilegal el que no llene los requisitos que establece el artículo anterior, así como todo acto malicioso del patrono que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores”.

El Artículo 251 de la norma en mención, preceptúa que: “Si un paro es declarado ilegal y el patrono o patronos lo realizaren, produce los siguientes efectos:

- Faculta a los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos dentro de los treinta días siguientes a la realización del paro, con derecho a percibir las indemnizaciones legales que procedan;
- Hace incurrir al patrono en las obligaciones de reanudar los trabajos y de pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el período en que estuvieron indebidamente suspendidas; y



- Da lugar, en cada caso, a la imposición de la multa de ley, según la gravedad de la falta y el número de trabajadores afectados por ésta, sin perjuicio de las responsabilidades de cualquier otro orden que lleguen a declarar contra sus autores, los tribunales comunes. Las mismas reglas rigen en los casos de paros de hecho”.

También la citada norma, nos regula su Artículo 252 que: “Paro justo es aquel cuyos motivos son imputables a los trabajadores e injusto cuando son imputables al patrono.

Si los Tribunales de Trabajo y Previsión Social declaran que los motivos de un paro legal son imputables al patrono, este debe pagar a los trabajadores los salarios caídos a que se refiere el inciso b) del artículo anterior.

En caso de paro legal declarado justo por dichos tribunales procede el despido de los trabajadores sin responsabilidad para el patrono”.

3.2.4 Terminación del contrato de trabajo

“Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deciden ponerle fin a ésta”²², lo que podrá ser por las siguientes causas:

- Por voluntad de una de las partes
- Por mutuo consentimiento
- Por causa imputable a una de las partes

²² <https://peerslegal.com/contratos-individual/>. **Contratos individuales**. (Consultado el 28 de septiembre de 2022).

- Por disposición de la ley

Con base en el sistema de plena libertad de contratación-despido, el patrono tiene la libertad de despedir a sus trabajadores, pero sujeto a una sanción, que es el pago de la indemnización por tiempo de servicio, en el caso en que no haya mediado una causa justificada.

Así pues, el empleador tiene el derecho de despedir a su trabajador:

- Sin responsabilidad, cuando medie alguna causa justa (despido justificado),
- Con responsabilidad por despido, sin invocación de causa justa y que concluye por decisión del patrono.

3.3 Alcance de la inamovilidad sindical

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

- Derecho para coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, coaliciones, mutualidades o asociaciones profesionales.
- Derecho a una jornada laboral máxima de ocho horas, para la protección de la salud laboral al evitar jornadas excesivas que reflejen un trato inhumano.
- Derecho a gozar de seguros, de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades, de accidentes y de servicios de guardería, encaminados en la protección y bienestar de los trabajadores y sus familiares.
- Derecho a constituir sociedades cooperativas, para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.
- Derecho a un día de descanso por cada seis días trabajados, a efecto de permitir la



integración familiar del trabajador.

- Derecho a la huelga, que será lícita cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- Derecho a la obtención de créditos para la obtención de bienes muebles o inmuebles.
- Derecho a recibir su salario en moneda de curso legal circulante y no en especie, a efecto de evitar la reaparición de las tiendas de raya.
- Derecho a percibir reparto de utilidades respecto a las que ingrese el empleador por los bienes o servicios que produzca en el centro de trabajo.
- Derecho de las mujeres a gozar de un periodo de descanso anterior y posterior al parto, para protección de la madre y de su futuro hija o hijo.
- Derecho a establecer las condiciones bajo las cuales se va a prestar el servicio contratado en un contrato individual de trabajo produciendo certeza jurídica para empleador y empleado.
- Derecho a recibir una constancia escrita del número de días trabajados y el salario percibido que fomenta la seguridad jurídica del trabajador y permite acreditar su historia laboral.
- Derecho a que se le dé a conocer los reglamentos de seguridad e higiene en lugares visibles del centro de trabajo y derechos humanos en el trabajo para evitar accidentes en el centro de trabajo que perjudiquen su salud o su integridad personal.
- Derecho a gozar de los días de descanso establecidos en la Ley, en un respeto irrestricto a conmemoraciones cívicas o tradicionales de los trabajadores.
- Derecho a gozar de un salario mínimo en respeto a su derecho al mínimo vital.
- Derecho a un salario igual por un trabajo igual sin discriminación de ninguna índole, para acatar el derecho humano a la igualdad.
- Derecho a un aguinaldo que consistirá en una gratificación anual que el empleador está obligado a entregar al trabajador, hasta por 15 días para quienes sean destinatarios del apartado A del artículo 123 constitucional y de 40 días para aquellos regulados en el apartado B de dicho numeral.
- Derecho a que el servicio de colocación de los trabajadores, mediante bolsas de



trabajo de carácter gubernamental o particular sea gratuito.

- Derecho a gozar de un periodo vacacional que permita la integración con su familia y la conservación de su integridad física y mental.
- Derecho al pago de una prima de antigüedad, consistente en 12 días de salario por cada año laborado, pagadero cuando es separado sin causa legal de su trabajo o al tener más de quince años al servicio de su empleador en caso de separación voluntaria.

3.3.1. Diversas sanciones que se les pueden imponer a los sindicatos

El Artículo 213 del Código de Trabajo, menciona en relación a las penas imponibles a los sindicatos las siguientes: “Son penas imponibles a los sindicatos:

- Multa, cuando de conformidad con este Código se hagan acreedores a ella; y,
- Disolución en los casos expresamente señalados en este capítulo.

No obstante, en lo anterior, los miembros del Comité Ejecutivo son responsables personalmente de todas las violaciones legales o abusos que cometan en el desempeño de sus cargos. Se exceptúan de responsabilidad en las decisiones tomadas por la Asamblea General o el Comité Ejecutivo aquellos de sus miembros que hubieren razonado su voto en contra de la decisión tomada”.

3.3.2. El derecho de inamovilidad

De acuerdo con el Artículo 209 del Código de Trabajo: “Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que dan aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la

inscripción del mismo.

Si se incumpliere con lo establecido de este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales y vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida.

Si algún trabajador incurriera en alguna causal de despido de las previstas en el Artículo 77 de este Código el patrono iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el sólo efecto de que se autorice el despido”.

3.3.3. Prohibición de los sindicatos

Según el Artículo 208 del Código de Trabajo: “Se prohíbe a los sindicatos conceder privilegios especiales a sus fundadores, personeros ejecutivos o consultores, sea por razón de edad, sexo, antigüedad u otra circunstancia, salvo las ventajas que sean inherentes al correcto desempeño de cargos sindicales”.

En algunas entidades estatales, algunos trabajadores se afilian a sindicatos, esperando tener privilegios para que, con el único hecho de decir: “pertenezco al sindicato”, lo vuelven arma para inspirar temor ante el patrono, que le da una especie de intocabilidad, por lo cual, no se le asigna trabajo y algunos de ellos llegan los días que se les ocurre, abusan de los permisos haciendo desviar los objetivos con los cuales un sindicato es creado, que es el de buscar beneficios para los trabajadores y no permitir que se les

vulneren los derechos humanos a cada uno de ellos, como la parte más débil.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Actualmente, los sindicatos han perdido el objetivo con que deben crearse, que es el bienestar de los trabajadores ante posibles abusos del patrono, pero eso sí, ganado con disciplina y trabajo, puesto que, en algunas ocasiones, los trabajadores buscan sindicalizarse para jactarse de esta situación y enfrentar a los patronos en contra de la razón y del contrato; a algunos de ellos no se les asignan tareas porque son miembros de los sindicatos. Las personas sindicalizadas toman como “coraza” esta afiliación y muchas veces abusan ante tales actitudes, el patrono se siente desprotegido y opta por no asignarles responsabilidades hasta el punto de que en algunas instituciones llegan los días que eligen, ocasionando una desproporción de trabajo entre los otros trabajadores quienes ven vulnerado su derecho de igualdad.

El trabajo es un derecho contemplado en la Constitución Política de la República de Guatemala con el que se adquieren derechos y obligaciones. El patrono debe de proveer de las herramientas necesarias para su buen desempeño, también el trabajador debe cumplir con lo estipulado en el contrato, a veces, esas tareas serán por medio de la fuerza física y otras, de manera intelectual. La holgazanería se deriva de la creencia de que la agrupación sindical brinda protección, pero no sería el caso.

Asimismo, los representantes de los sindicatos deben hacer conciencia en sus afiliados que estar sindicalizado no es motivo de desacato de sus obligaciones y en el momento en que se dé esta situación, luego de analizar las actuaciones, debe desproteger a su afiliado y darle la lección que la predominancia será siempre lo justo, razonable y establecido en el contrato con que se le brindó la oportunidad laboral.





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Mundo Atlántico, 1985.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2005.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, Ed. Heliasta SRL, Argentina, 1993.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1989.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**, (s.l.i.), (s.E.), (s.e.), (s.f.).
- CASTELLANOS DAVILA, Randolf Fernando, **Los Principios que Inspiran al Derecho del Trabajo, su aplicación en Guatemala**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Tesis de grado.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**, 3a. Ed., Litografía Orión, Guatemala, Guatemala, 2002.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. 22va. Ed. Ediciones Tecnos. Madrid, España, 2001.
- CARNELUTTI, Francesco. **Estudios de derecho procesal**. México. D.F : Ed. Praxis, 2001.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl. **Derecho colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed: Orión,



1998.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Guatemala: Ed. Universitaria, 2002.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Ciudad de Guatemala, Editorial Oscar De León Palacios Guatemala, (s.e), 2011.

http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7561.pdf. **Fusión sindical**. (Consultado el 22 de septiembre de 2022).

<https://www.fhlconsulting.com/blog/tipos-de-contratos-de-trabajo-en-guatemala>. **Tipos de contratos de trabajo en Guatemala**. (Consultado el 23 de septiembre de 2022).

<https://aprenderderecho.org/sujetos-del-derecho-del-trabajo/>. **Sujetos del derecho del trabajo**. (Consultado el 24 de septiembre de 2022).

<https://asesorias.com/empresas/normativas/laboral/relacion/>. **Relación laboral**. (Consultado el 24 de septiembre de 2022).

<https://www.conceptosjuridicos.com/gt/contrato-de-trabajo/>. **Contrato de trabajo**. (Consultado el 26 de septiembre de 2022).

<https://peerslegal.com/contratos-individual/>. **Contratos individuales**. (Consultado el 28 de septiembre de 2022).

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Buenos Aires



Argentina, Ed. Depalma, (s.e.), 1955.

LEFRANC, Jorge. **El sindicalismo en el mundo.** (s.l.i.), (s.E.), (s.e.), (s.f.).

LÓPEZ MUÑOZ, José Juan. **Análisis jurídico y doctrinario de los sindicatos como medio para la consecución de mejores condiciones de trabajo en Guatemala.** Tesis de grado, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 2008.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta S.R.L., (s.e.), 2008.

PELÁEZ ORTEGA, Nora Argentina. **Análisis jurídico y doctrinario de las formas de normación colectiva en la legislación laboral guatemalteca.** Tesis de grado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 2008.

PÉREZ DEL CORRAL, Justo. **Historia social del movimiento obrero.** s.l.i.), (s.E.), (s.e.), (s.f.).

RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge. **Derechos fundamentales y relaciones laborales.** Buenos Aires, Argentina. Ed. Astrea, (s.e.), 2004.

RIVERA CÓRDOVA, Rodrigo Estuardo. **El convenio colectivo como ley profesional.** Guatemala: Ed. Tiempo, 2001.

SACALXOT VALDEZ, Carlos Borromeo. **Lecciones de derecho individual del trabajo.** Imprenta: Guatemala, (s.e), 2004.

Legislación:



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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República vigente a partir del 5 de mayo de 1961.

Convenio 95. **Sobre consulta a minorías.** de la Organización Internacional del Trabajo, OIT. 1948.

Convenio 98. **Derecho de sindicalización y negociación colectiva.** de la Organización Internacional del Trabajo, OIT. 1949.

Convenio 154. **Negociación Colectiva.** de la Organización Internacional del Trabajo, OIT.

Convenio 169. Sobre pueblos indígenas y tribales. de la Organización Internacional del Trabajo, OIT. 1998.