

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

**ENTIDADES SINDICALES Y EL RIESGO DE QUEDAR  
ACÉFALAS EN LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO**

**ENMA LETICIA TELETOR HERNÁNDEZ**

**GUATEMALA, JULIO DE 2023**

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

**ENTIDADES SINDICALES Y EL RIESGO DE QUEDAR  
ACÉFALAS EN LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**ENMA LETICIA TELETOR HERNÁNDEZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez  
Vocal: Lic. Rony López Jerez  
Secretario: Licda. María de los Ángeles Castillo

**Segunda Fase:**

Presidente: Licda. María Evelia Pineda Solares  
Vocal: Lic. Ery Fernando Bámaca Pojoy  
Secretario: Lic. Marco Vinicio Leiva

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



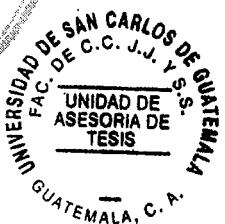
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
13 de octubre de 2022.

Atentamente pase al (a) Profesional, **LESBIA ARACELY MORALES RAMÍREZ**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **ENMA LETICIA TELETOR HERNÁNDEZ**, con carné **200616541** intitulado: **ENTIDADES SINDICALES Y EL RIESGO DE QUEDAR ACÉFALAS EN LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO**

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.



**CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS**

**Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis**

**SAQO**

Fecha de recepción 18/10/2022 (f)

Asesor(a)

(Firma y sello)

**LESBIA ARACELY MORALES RAMÍREZ**  
- ABOGADA Y NOTARIA -



# LICDA. LESBIA ARACELY MORALES RAMÍREZ

Abogada y Notaria

Colegiada 20398

3<sup>a</sup>. avenida A 5-76 zona 11 Colonia El Progreso

Ciudad Guatemala – Tel. 34026598

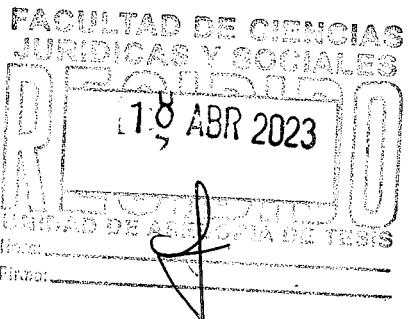


Guatemala 14 de noviembre del año 2022

**DOCTOR CARLOS HERRERA**

**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su Despacho.**

**Respetable Jefe de la Unidad:**



Según nombramiento recaído en mi persona, asesoré la tesis de la bachiller ENMA LETICIA TELETOR HERNÁNDEZ, carné 200616541, el trabajo se intitula: “ENTIDADES SINDICALES Y EL RIESGO DE QUEDAR ACÉFALAS EN LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO”, en atención a ello, le doy a conocer:

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

# LICDA. LESBIA ARACELY MORALES RAMÍREZ

Abogada y Notaria

Colegiada 20398

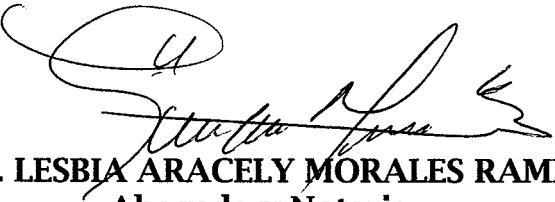
3<sup>a</sup>. avenida A 5-76 zona 11 Colonia El Progreso

Ciudad Guatemala – Tel. 34026598



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

Muy atentamente.

  
**LICDA. LESBIA ARACELY MORALES RAMÍREZ**  
Abogada y Notaria  
Colegiado 20398

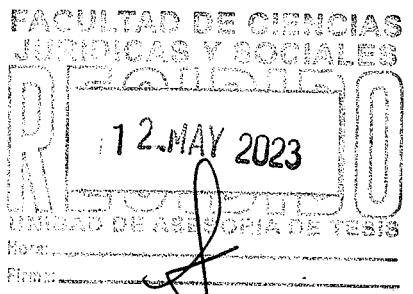
LESBIA ARACELY MORALES RAMIREZ  
- ABOGADA Y NOTARIA -



Guatemala 12 de mayo del año 2023

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

Respetable Jefe de la Unidad:



Atentamente, le informo que el(a) alumno(a) **ENMA LETICIA TELETOR HERNÁNDEZ** Carné: 200616541, ha realizado las correcciones de **ORTOGRAFÍA, REDACCIÓN Y ESTILO** a su trabajo de tesis en forma presencial y virtual, cuyo título final queda como lo ordenó el profesional asesor nombrado de la siguiente manera: **“ENTIDADES SINDICALES Y EL RIESGO DE QUEDAR ACÉFALAS EN LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO”**.

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

Atentamente.

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**

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



## DEDICATORIA



### A DIOS:

Doy gracias a Él, quien me ha permitido la vida y la sabiduría, quien en su infinito amor y misericordia me ha permitido alcanzar esta meta Profesional, reconozco su grande soberanía y le doy la honra y honor.

### A MIS PADRES:

Modesta Hernández, Paulino Teletor, por el apoyo incondicional, por creer en mí, gracias porque a lo largo de esta carrera, sus consejos y palabras alentadoras no me faltaron. Porque a pesar de las dificultades que presenta la vida siempre han sabido enseñarme a salir adelante y a no rendirme. Sin su apoyo incondicional en todos los ámbitos no hubiera podido culminar este proyecto.

### A MI ESPOSO:

Vinicio Girón, por ese apoyo incondicional en cada una de mis metas, por esas palabras de ánimo que siempre me proporcionaste, gracias también por creer en mí, porque cuando el desánimo me invadía tenías esas palabras sabias y llenas de esperanza que me motivaban a continuar.

### A MIS HERMANOS:

Delia, Dayana, Pablo, este logro se los dedico tambien a ustedes, porque de una u otra manera he sentido su apoyo y amor hacia mí y eso ha sido parte fundamental para la culminación de este objetivo.

### A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme abierto las puertas de esta tan prestigiosa casa de estudios.

## PRESENTACIÓN



La presente investigación se encuentra dentro de la rama del derecho del trabajo, haciendo énfasis en las organizaciones sindicales, como parte del derecho colectivo del trabajo, analizando su forma de organización y funcionamiento. Como objeto de investigación, se encuentra la relación jurídico legal de los entes sindicales frente a la Inspección General de Trabajo y como sujeto de la misma, al grupo de trabajadores organizados en sindicatos, que buscan su protección y funcionamiento legal en forma permanente. La investigación abarca un período sincrónico de enero a octubre del 2022, enfocándose el aspecto diacrónico, a la ciudad de Guatemala, por ser abundantes los sindicatos organizados y existir la sede del ente estatal que vela por su inscripción y registro.

Desde el punto de vista académico, es necesario determinar que no puede limitarse el derecho de organización sindical, ni mucho menos entorpecer su funcionamiento, que pueda dejar acéfalas a las entidades sindicales, cuando por circunstancias ajenas a su funcionamiento, no han podido realizar gestiones, elecciones o registros de sus representantes o existen demasiados formalismos, que impiden la acreditación de los representantes legales de un ente sindical.

## HIPÓTESIS



Debe regularse la vigencia temporal extraordinaria de las credenciales sindicales, por un plazo no mayor de tres meses, cuando no ha sido posible realizar nuevas elecciones de los cargos, con la finalidad de realizar las mismas y de que los procesos judiciales o administrativos realizados por los entes sindicales, puedan seguir adelante, sin que sean excluidos de los mismos, garantizando la defensa de los derechos de los afiliados.

## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



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

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

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

## ÍNDICE

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

### CAPÍTULO I

1. La organización sindical y el derecho colectivo del trabajo.....	1
1.1. Los inicios del derecho del trabajo y el derecho colectivo.....	3
1.2. Las fuentes del derecho laboral.....	9
1.3. El humanismo jurídico del derecho colectivo del trabajo.....	10
1.4. La autonomía colectiva.....	13
1.5. Principios del derecho colectivo del trabajo.....	16

### CAPÍTULO II

2. El sindicato como organización de trabajadores.....	21
2.1. Inicios del sindicalismo.....	24
2.2. La organización sindical en tiempos democráticos.....	34
2.3. La dirigencia sindical.....	35

### CAPÍTULO III

3. La inspección General de Trabajo.....	39
3.1. Funciones.....	39
3.2. La función de verificación de aplicación de leyes laborales.....	41
3.3. Relación con los entes sindicales.....	46
3.4. El atraso normativo a la realidad social de los entes sindicales.....	48

### CAPÍTULO IV

4. Entidades sindicales y el riesgo de quedar acéfalas en la Inspección General de Trabajo.....	51
---	----

4.1. Órganos del sindicato.....	
4.2. Alcances de la organización sindical.....	56
4.3. Entidades sindicales y el riesgo de quedar acéfalas en la Inspección General de Trabajo.....	60
 <b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	65
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	67



## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, es de tipo cualitativo, enfocado en el Derecho del Trabajo y el Derecho Colectivo de Trabajo, analizando la importancia de la representatividad de las autoridades de un ente sindical. Ya que, en la actualidad, no existe una normativa legal, que regule la forma en que un Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, puedan prorrogar sus representaciones, evitando con ello que los diferentes trámites administrativos o judiciales, puedan verse afectados por no poder acreditar la vigencia de sus credenciales. Como objeto de la investigación, se encuentra los entes sindicales y la Inspección General de Trabajo y como sujeto de investigación, los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo.

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

Derivado de la investigación, se comprueba la hipótesis operativa, la misma comprobada, derivado que el Estado a través del Organismo Legislativo, de regular de mejor manera la continuidad de una autoridad sindical, cuando por diferentes motivos, no haya realizado elección de nuevos representantes, con la finalidad de evitar quedar el ente sindical en forma acéfala. El objetivo general, fue determinar que existen riesgos para los afiliados a un ente sindical, cuando sus representantes que integran el Comité Ejecutivo, han quedado inactivos por haberse vencido sus credenciales, así como no existir un mecanismo legal, para solicitar un



prórroga o vigencia extemporánea de la misma, por lo que no pueden ejercer la representatividad sindical. Si bien es cierto, debe evitarse la perdurabilidad en el cargo, también lo es, que debe protegerse los derechos sindicales.

Este trabajo, se desarrolló en cuatro capítulos, conteniendo en el primero lo relativo a la organización sindical y el derecho colectivo del trabajo; en el segundo, se trata sobre el sindicato como organización de trabajadores; en el tercero, se enfoca en la Inspección General de Trabajo; finalmente en el cuarto capítulo se trató sobre las entidades sindicales y el riesgo de quedar acéfalas en la Inspección General de Trabajo.

Finalmente, el Estado debe garantizar la perdurabilidad y defensa de los derechos sindicales, así como de evitar que puedan quedar en estado de indefensión los afiliados o el propio ente, cuando no se permite su participación en actos administrativos o judiciales.



## CAPÍTULO I

### 1. La organización sindical y el derecho colectivo del trabajo

El sindicato es la organización que crean los trabajadores y trabajadoras para la defensa y promoción de sus derechos e intereses legítimos. En las leyes o Códigos de Trabajo de diversos países de Centroamérica, se establece que el sindicato se constituye para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Una vez formado, el sindicato cuenta con una serie de protecciones para garantizar su funcionamiento acorde con sus fines y objetivos, como base del derecho colectivo de trabajo.

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

El Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y el derecho de sindicación, contiene diversas disposiciones que tienen por finalidad la protección de la organización sindical como tal, entre ellas, el derecho de obtener la personería jurídica mediante un procedimiento simple, y también

---

<sup>1</sup> Aguilar, Javier. **Globalización, trabajo y sindicalismo mexicano.** Pág. 17.

las contenidas en el Artículo tres, va dirigido a garantizar la autonomía en acciones claves.

Los entes sindicales, pueden realizar la redacción de los estatutos, organizar su administración y formular su programa de acción, de donde se desprende el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga, tal como lo han establecido los mecanismos de control de aplicación de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

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

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

Los trabajadores se organizan, ante la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio; los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a



no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio tercero.

### **1.1. Los inicios del derecho del trabajo y el derecho colectivo**

“La denominación que aún se hace conocer en el término propuesto, es la de derecho social, posee muchos significados como derecho del trabajo, y tiene una connotación precisa. En un principio y en función de su origen, se le llamo legislación industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, se trató como de derecho obrero.”<sup>2</sup>

Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria.

Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales.

“una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.”<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Ibíd. Pág. 21.

<sup>3</sup> Borrajo Dacruz, Efrén. **Introducción al derecho español del trabajo.** Pág. 96.

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

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

"Los primeros sindicatos se crearon en Europa occidental y en Estados Unidos a finales del siglo XVIII y principios del XIX, como reacción ante el desarrollo del capitalismo..."<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Blanco Vado, Mario Alberto. **La libertad sindical en Centroamérica su regulación y vigencia efectiva.** Pág. 2.



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

“A principios del siglo XIX los trabajadores de las minas, los puertos y los transportes constituían la base de los sindicatos de la época. En América Latina los sindicatos aparecieron a finales del siglo XIX, primero en Argentina y Uruguay y algo más tarde en Chile y otros países.”<sup>5</sup>

La influencia de los trabajadores españoles e italianos emigrados a Sudamérica resultó decisiva en el proceso de formación del sindicalismo. Las organizaciones laborales surgen frágilmente en materia de trabajo, porque la tendencia cuando surgieron era de carácter civil, debido a los gobiernos que imperaban en esos tiempos.

E los años cuarenta, surgen las organizaciones de trabajadores, y que esa fuerza se genera teniendo como origen la influencia internacional en el caso de los sindicatos a nivel internacional. La base general del derecho colectivo del trabajo, es el derecho de coalición. Por tal razón, el nacimiento y la

---

<sup>5</sup> Buen, Nestor. **Derecho de trabajo.** Pág. 5.

formación del derecho colectivo del trabajo, debe principiar conjuntamente con la coalición.

“Coalición es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes, y sí esta libertad falta, no puede ser posible ni la huelga, ni el paro, ni la libertad sindical o contratación colectiva. Y es por eso que el derecho colectivo del trabajo tiene como punto de partida el reconocimiento al derecho de la coalición.”<sup>6</sup>

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

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

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

---

<sup>6</sup> Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo.** Pág. 33.



"La huelga en esas condiciones constituía un derecho negativo propiamente pues esa libertad de dejar de trabajar, en ningún momento obligaba al patrono a dejar de trabajar. Como derecho positivo de los trabajadores nació en Inglaterra en el año de 1824; aunque a nivel latinoamericano fue la Constitución mexicana en 1917 quien la reconoció por vez primera. En Guatemala se reconoce el derecho a la huelga en el año de 1921; siendo el segundo antecedente latinoamericano en admitir dicho derecho; siendo que la mayoría de legislaciones de Latinoamérica lo reconocieron hasta después de 1930; en los años posteriores a la segunda guerra mundial."<sup>7</sup>

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

La libertad de sindicalización no constituía un derecho, tampoco gozaba de personalidad jurídica, ni se podía imponer a los patronos la obligación de negociar con el sindicato los instrumentos colectivos.

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

---

<sup>7</sup> De Ferrari, Francisco. **Derecho del trabajo.** Pág. 12.



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

"Derecho colectivo, es el conjunto de normas que reglamentan la formación y funcionamiento de las asociaciones profesionales de los trabajadores y patronos, sus relaciones entre sí y las instituciones nacidas de la contraposición de intereses de las categorías."<sup>8</sup>

"El derecho colectivo del trabajo, configura la facultad de los trabajadores y de los patronos para organizarse e intervenir como grupos en la solución de los problemas económicos sociales derivados de los contratos de trabajo."<sup>9</sup>

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

Esta situación al margen de la crítica que se le hace a la tradición división del derecho en privado y público, está dilucidada en la literal e) del cuarto considerando del Código de Trabajo que establece: "El derecho de trabajo es

---

<sup>8</sup> López Larrave, Mario. **La jurisdicción privativa del trabajo.** Pág. 48.  
<sup>9</sup> De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano de trabajo.** Pág. 27.



una rama del derecho público. Es un derecho frente al empresario, porque la asociación profesional obrera permite igualar fuerzas dentro de la empresa.

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

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

## 1.2. Las fuentes del derecho laboral

Dentro de la jerarquización de las fuentes del derecho laboral se cita los tratados, la constitución, las leyes internas, reglamentos y circulares. Ahora bien, cuando se cita las leyes internas cabe anotar que, en la última edición



del Código de Trabajo guatemalteco, editada con motivo de la edición conmemorativa del cincuentenario de su promulgación, por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, establecen lo importante de que las disposiciones del Código de Trabajo.

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

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

### **1.3. El humanismo jurídico del derecho colectivo del trabajo**

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



derecho a recibir a cambio de su trabajo, los medios que le permitan conducirse a una existencia digna".<sup>10</sup>

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

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

Para lograr éstos propósitos, el derecho colectivo del trabajo influye en la sociedad y en el Estado, de dos formas, a saber: Como fines inmediatos se busca conseguir la unión de los trabajadores en la asociación profesional para asegurar la igualdad entre trabajadores y patronos. Esta finalidad tiende a democratizar el derecho y la vida social al intentar igualar la posición de los trabajadores con la del patrono.

---

<sup>10</sup> Franco López. **Op. Cit.** Pág. 49.



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

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

La autonomía colectiva tiene por finalidad la protección o defensa del interés de la categoría, distinto tanto de los intereses individuales de cada trabajador como de los intereses de la colectividad.

En el seno de la categoría profesional está en antagonismo de intereses entre trabajadores individuales y grupos de trabajadores.

“El principio parte de la concepción del pluralismo conflictivo, que implica el reconocimiento de la sociedad como un todo compuesto por grupos con intereses propios y contrapuestos que conviven en permanente interrelación. Para ERMIDA es una dimensión intermedia entre lo individual y lo general,



entre el interés individual y el público. Se nutre en las concepciones democráticas pluralista que procuran a diferencia del liberalismo una mayor participación del ciudadano, por oposición al monismo jurídico de IHERING según el cual sólo el Estado crea derecho. La autonomía colectiva supone un pluralismo jurídico atenuado no radical según el cual otras entidades además del Estado pueden crear derecho aunque dentro de los límites impuestos por este por razones de interés general a través de normas imperativas. El Estado pluralista no crea los grupos como sucedía en el fascismo, sino que se limita a reconocerlos. Helios SARTHOU. Hay que tener en cuenta como criterios rectores: la importancia trascendental de la praxis sobre el ordenamiento formal.”<sup>11</sup>

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

#### **1.4. La autonomía colectiva**

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

---

<sup>11</sup> Peralta Arroyave, Iris Andrea. **Historia de los derechos de los trabajadores sindicalistas.** Pág. 8.



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

En efecto, la expresión autonomía colectiva puede ser más amplia que sindical para comprender la hipótesis excepcional de titularidad del interés de categoría y facultad de generar el convenio colectivo por parte de una coalición en el caso excepcional de inexistencia de organización sindical.

Dentro del término colectivo, no puede comprenderse un poder normativo de cualquier grupo social porque el poder sindical tiene la capacidad propia y exclusiva del reconocimiento constitucional, la cual es intransferible.

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

Busca la creación de un nuevo principio de estructuración del Estado, por medio de la integración de órganos paritarios en donde estén representados patronos y trabajadores para resolver las controversias en forma directa y sin



intervención del Estado. Los fines mediatos, se refieren al futuro de la vida social; se consideran de obtención a muy largo plazo.

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

Se afirma que de la unión sindical obtienen los trabajadores un sentido de sus intereses que se constituye en la base necesaria de su actividad política, que tiene influencia en diferentes esferas que tienen que ver con materia laboral sindical.

El Artículo 377 del Código de Trabajo regula que "Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, asimismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referéndum. Si se tratare de patronos o trabajadores sindicalizados, la asamblea general de la organización, de conformidad con lo previsto en este



Código y en los estatutos respectivos, será la que acuerde el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación del sindicato al Comité Ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros..."

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

### **1.5. Principios del derecho colectivo del trabajo**

Se denomina principios generales del derecho a las verdades jurídicas de validez universal, elaboradas por la filosofía del derecho como base común del ordenamiento jurídico, constituyen el fundamento de las diferentes materias jurídicas y sistemas legales, pueden ser aplicados frente al vacío de la norma positiva del derecho.

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



legales, siendo aplicables frente al vacío del principio constitucional o legal en relación al caso contrato a resolverse.

Existe un principio que establece que la idea del trabajo como un derecho y un deber social. Este principio, tiene como objetivo, lograr condiciones justas y humanas para toda la población,

“La sociedad tiene la obligación de crear condiciones sociales de vida, que permiten a los hombres el desarrollo de sus actividades.”<sup>12</sup>

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

Respecto a la dignidad humana, este principio consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de serlo. En el ámbito laboral, tiene el derecho de que se le trate con la misma consideración que el empresario pretenda ser igual.

En relación a la existencia decorosa, este principio establece que pretende que el trabajador esté en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y de su familia, de proveer la educación de los hijos y de

---

<sup>12</sup> **Ibíd.** Pág. 11.

lograr que tanto él como su familia, pueda desarrollar sus facultades físicas, intelectuales y espirituales, que les permitan una vida digna.

La idea de la libertad y el derecho del trabajo. En Guatemala a ninguna persona podrá impedírselle que se dedique a la profesión, industria o comercio, o trabajo que se adapte lo que garantiza el desarrollo de actividades comerciales y laborales.

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

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

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



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

Todas esas normas legales constituyen derechos favorables a los trabajadores, pues las disposiciones de ella son de orden público y de aplicación territorial.

Se aplica cuando existen dos o más normas legales sobre el mismo problema o cuando existen dos o más interpretaciones divergentes sobre una misma disposición legal. El principio de *In dubio pro operario*, establece que en caso de dudas se favorecerá al trabajador y se adoptará la norma que más le favorezca, conforme el tercer párrafo del Artículo 106 Constitución Política de la República de Guatemala.

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

Su interpretación determina que, en Guatemala, deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para



obra determinada, como lo realizan muchos patronos, incluyendo entidades públicas, ya que ésta tiene actividades de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.



## CAPÍTULO II

### 2. El sindicato como organización de trabajadores

En Guatemala, cada sindicato actúa de acuerdo con las disposiciones establecidas en sus estatutos y con la práctica, usos y costumbres Libre funcionamiento de las organizaciones sindicales: garantías para su crecimiento y consolidación

“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.”

Debe respetarse el libre funcionamiento de las organizaciones sindicales establecidos por el movimiento sindical. El sindicato procura el bienestar común de sus afiliados a través del convenio o contrato colectivo sobre las condiciones de trabajo y por medio de una serie de otras acciones que desarrollan frente al empleador, Estado y sociedad en su conjunto. Para lograr el convenio o contrato colectivo o incidir por otros medios en la mejoría de las condiciones de trabajo y de vida de sus afiliados y afiliadas, el sindicato debe ser una organización fuerte y consolidada y esto se logra con



la afiliación activa y consciente de los trabajadores y las trabajadoras mediante los vínculos que desarrolla con otras organizaciones sindicales y sociales.

Dentro del derecho de los sindicatos para organizar su plan de acción, se encuentra la decisión de ampliar su base de afiliados y la forma, medios y recursos que utilizará para lograrlo.

Los trabajadores y las trabajadoras se afilan al sindicato y deciden participar en sus actividades porque el hecho de agruparse les permite conseguir un saldo más favorable o más provechoso que lo que conseguirían actuando de manera individual, sea por el cumplimiento de los derechos que le están reconocidos, la ampliación de éstos o la creación de nuevos derechos.

Para defender los derechos de sus afiliados y también de aquellos/ as que no se han podido afiliar, el sindicato debe ser una organización fuerte, consolidada, capaz de actuar ante el empleador o las organizaciones de empleadores y ante las instituciones creadas para solucionar los conflictos laborales y otras instituciones del Estado que diseñan o ejecutan políticas públicas que pueden tener impacto en las y los trabajadores y sus familiares como: Protección social, educación, salud, seguridad, acceso a servicios, entre otros beneficios que se prestan a los afiliados.



El trabajo se ha convertido en un factor muy importante de identidad personal y social, la persona se hace y se realiza desde el trabajo que la proyecta hacia fuera, esto nos lleva a pensar que ciertas actividades diarias y cotidianas como el trabajo, ejerce funciones importantes en la formación de la personalidad.

Es una función social que los integra dentro del grupo que les da movilidad a las relaciones laborales. Se ha convertido en un factor importante de la identidad personal y social con lo cual podríamos hablar que el trabajo nos identifica con lo que somos, esta identificación puede conducir también por un camino autodestructivo pues llega a provocar ansiedad, baja autoestima, depresión porque el valor personal se proyecta en función del éxito profesional.

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

El sindicato es la forma básica de la organización que agrupa a los trabajadores en defensa de sus derechos. El trabajo es el medio y la vía más corta de participación en lo social, en el sentido productivo, en el poder.



Todos estamos de acuerdo que el ser humano es un individuo social y que su vida social forma parte de la esencia de su propia existencia, el trabajo es una actividad social y a través de él nos integramos.

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

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

## 2.1. Inicios del sindicalismo

“En Grecia el síndico era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones. Muchos y muy variados han sido los conceptos que se han elaborado sobre el sindicato.”<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Pérez Botija, E. **Derecho del trabajo**. Pág. 47.



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

Los que forman parte de él son personas ligadas por el vínculo de un trabajo común. Quienes pertenecen a la misma industria o a la misma profesión; trabajan en la misma empresa o faena que ejercen un mismo oficio, profesión u oficios o profesiones similares o conexas, sean de carácter intelectual o manual.

Puede haber sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores. Aquí nos referimos principalmente a los de obreros y empleados. Entendemos por tales los que viven principalmente de un salario fijado de antemano y ejecutan su tarea bajo las órdenes y la vigilancia de su patrón. "Es la asociación profesional de obreros, empleados o funcionarios que se proponen como objeto, las mejoras de las condiciones de trabajo de sus miembros".<sup>14</sup>

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

<sup>14</sup> Murillo, María Victoria. **Sindicalismo, coaliciones partidarias y reformas de mercado en América Latina.** Pág. 209.



“Es una asociación de personas que ejercen la misma profesión y que tiene por objeto el estudio y la defensa de los intereses económicos, comerciales, industriales y agrícolas”.<sup>15</sup>

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

“Es muy difícil para los asalariados discutir las condiciones de su trabajo si cada uno individualmente ha de entenderse con el patrón o su representante. Para estar en menos desigualdad necesitan presentar colectivamente sus peticiones. Asociación que tiene por objeto la defensa de los intereses profesionales”.<sup>16</sup>

De acuerdo a la legislación guatemalteca, los sindicatos pueden ser formados por trabajadores o patronos, aunque ninguno de estos últimos utilice la denominación y estructura de organización, prefiriendo la denominación de asociaciones o cámaras.

La palabra sindicato la encontramos en síndico que las lenguas romances tomaron, a su vez del latín syndicus, que para los romanos significa. La

<sup>15</sup> **Ibid.** Pág. 211.

<sup>16</sup> Pérez Botija. **Op. Cit.** Pág. 370.



palabra sindicato ha movido a diferentes acepciones. En los Estados Unidos de Norteamérica, por ejemplo, tiene una connotación mercantil, como lo es el Sindicato de Cerveceros, el Sindicato del Acero y no significa más que una corporación capitalista, en tanto que las organizaciones obreras se denominan Uniones.

“El procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Grecia síndico era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones”.<sup>17</sup>

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

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

<sup>17</sup> Murillo. Op.. Cit. Pág. 27.

de asociación. Su composición es artesanal o sea que sus miembros son obreros que laboran por cuenta propia en pequeños talleres. Los fines que se proponen se limitan al socorro y auxilio mutuo o al estudio. No perseguían fines reivindicativos.

Las principales organizaciones de esta época fueron en 1894 la conformación de El Porvenir de los Obreros, que todavía existe a la presente fecha; en 1918, Se constituye la Federación Obrera de Guatemala –FOG-, para la protección legal del trabajo. Se constituyeron al amparo del derecho genérico de asociación, garantizado invariablemente en las siete Constituciones y leyes fundamentales que rigieron en el primer siglo de vida independiente. Regía el contrato civil de locación de servicios.

“El sindicalismo en Guatemala, como en los demás países de la América Latina se inicia con agrupaciones gremiales, de carácter mutualista, que eran las únicas que aceptaba el gobierno de turno; antes de la caída del régimen de Manuel Estrada Cabrera, no hubo sindicalismo propiamente dicho; hubieron sociedades mutualistas, entre las cuales destacaron las siguientes: Maternidad Obrera, Porvenir de los Obreros, Sociedad Joaquina –en homenaje a la madre de Cabrera-”.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Obando Sánchez, Antonio, **Historia del movimiento obrero guatemalteco**. Pág. 4.



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

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

"Obtiene el reconocimiento de sus estatutos y el reconocimiento de su personería jurídica en 1927; se afilia a la Confederación Panamericana del Trabajo (COPA) que era impulsada por la American Federation of Labor (AFL)."<sup>19</sup>

A lo largo de esta primera época del sindicalismo en Guatemala se dan serios conflictos entre los trabajadores y las distintas empresas que funcionaban en el país, tal el caso de los muelleros de la United Fruit Company, en Puerto Barrios, Izabal, quienes fueron brutalmente reprimidos por el General Enrique Aria, enviado por el presidente general José María

<sup>19</sup> Martí Bufiell, Carlos. **Derecho, seguridad social y prestaciones**. Pág. 19.



Orellana, cuando exigían aumento de salario y reducción de la jornada de trabajo a 8 horas diarias. Varios dirigentes son encarcelados y posteriormente expulsados del país; pero no obstante la amarga experiencia de los trabajadores de la UFCO.

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

Otra etapa fuerte del sindicalismo guatemalteco es la de los años de 1944 a 1954. Es la etapa de mayor auge del sindicalismo en la historia del país, se inicia con el derrocamiento del General Jorge Ubico y concluye con el derrocamiento del Coronel Jacobo Arbenz Guzmán, además del gobierno de Juan José Arévalo, se dio en el proceso conocido como Revolución del 44.

En esta época el sindicalismo en Guatemala toma verdaderos perfiles como institución de clase y por primera vez en Guatemala, los gobiernos que rigen el país impulsan con entusiasmo una política nacional de defensa y desarrollo



del movimiento sindical, situación que se plasma con mayor claridad durante el llamado Segundo gobierno de la Revolución. Es la etapa de mayor auge del sindicalismo en la historia del país. Debido a la incipiente industrialización del país ya existe clase obrera, aunque la pequeña empresa sigue predominando.

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

"El tres de julio de 1944 se funda la Asociación Nacional de Maestros, que luego se transforma en el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG). De julio a septiembre de ese año, se funda la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CTG), formada por gran cantidad de sindicatos gremiales y el cinco de octubre de 1944, la CTG, pide por primera vez al gobierno, la emisión de un Código de Trabajo."<sup>20</sup>

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

---

<sup>20</sup> Murillo. Op. Cit. Pág. 77.



El marco jurídico en que se movieron estas organizaciones, es a partir del de mayo de 1945 rige la nueva Constitución Política de la República, en donde se trazan directrices del futuro derecho del trabajo guatemalteco, reconociendo expresamente la libertad sindical, la contratación colectiva y el derecho de huelga.

Por medio del Decreto 295 el Congreso de la República se emite la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; El 1 de mayo de 1947 entra en vigor el primer Código de Trabajo guatemalteco, Decreto 330, del 8 de febrero de 1947.

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

"Se da la desaparición por las fuerzas de seguridad del país de los veintiocho dirigentes de la Central Nacional de Trabajadores, de los que hasta el día de



hoy se desconoce su paradero, y sólo se corre el rumor de que los cadáveres de los mismos fueron lanzados al cráter del Volcán de Fuego".<sup>21</sup>

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

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

El gobierno de Ríos Mont, termina el 23 de agosto de 1983, cuando es derrocado por el General Humberto Mejía Victores, quien controla el gobierno hasta 1985, cuando después de crearse la nueva Constitución Política del país, entrega el poder al primer gobernante del período democrático, Marco Vinicio Cerezo Arévalo. Durante el período de Mejía Victores no se observan mayores cambios, pues se mantienen las mismas políticas de Ríos Mont.

<sup>21</sup> Obando Sánchez. Op. Cit. Pág. 19.

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

## **2.2. La organización sindical en tiempos democráticos**

Desde la instauración del gobierno democrático de Víctor Cerezo Arévalo, hasta la época actual, es la etapa de mayor crecimiento cuantitativo para el movimiento sindical, pues promueve como punto de apoyo el fomento al reconocimiento de las organizaciones sindicales, a tal extremo que durante los primeros cinco años de esta época se reconocen más de novecientas organizaciones sindicales.

Este crecimiento cuantitativo produjo una falsa imagen de fortalecimiento de la libertad sindical, pues aunque crecieron en número los sindicatos, produjo que el movimiento se mantuviera débil y perdiera un alto porcentaje de credibilidad entre la opinión pública y los propios trabajadores, lo que paulatinamente fue conduciendo a que el movimiento haya perdido la fuerza necesaria para hacer contrapeso al poder patronal. Desaparece en buena medida la represión física, se crean mecanismos de represión más

sofisticados, que igualmente impiden la libre sindicalización, en perjuicios de los afiliados.

La actual Constitución Política de la República de Guatemala, vuelve a reconocer el derecho de libre sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado, que se encontraba suprimido desde la Constitución Política de la República de Guatemala de 1956. La organización sindical crece cuantitativamente, pero no cualitativamente, lo cual la mantiene dividida y debilitada.

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

### **2.3. La dirigencia sindical**

El sindicato debe promover una labor de perfeccionamiento entre sus miembros. Perfeccionamiento técnico mediante cursos de capacitación, escuelas para aprendices, perfeccionamiento económico promoviendo el

ahorro, la formación de cooperativas, la difusión de la propiedad individual para sus asociados, el cumplimiento y mejoramiento de las leyes de seguridad social, es decir, buscar el mejoramiento de las negociaciones colectivas y condiciones laborales.

“Los dirigentes sindicales, para merecer la plena confianza de los asalariados, deben de ser elegidos por ellos mismos entre quienes conocen las condiciones del trabajo en su estructura compleja y han experimentado la justicia de las reclamaciones que presentan.”<sup>22</sup>

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

“Estas finalidades no agotan la misión del sindicato; sus dirigentes no pueden detenerse sólo en conquistas inmediatas.”<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Villagrán Aceituno, Lauro Daniel. **Fundamentos de derecho colectivo del trabajo.** Pág. 36.

<sup>23</sup> **Ibíd.** Pág. 37.



Los dirigentes encaminarán su acción a sustituir las actuales estructuras capitalistas inspiradas en la economía liberal por estructuras orientadas al bien común y basadas en una economía humana: Porque la sociedad necesita ser reparada y mejorada, desde sus cimientos.





## CAPÍTULO III

### 3. La inspección General de Trabajo

En materia laboral, el ordenamiento jurídico guatemalteco reguló desde la vigencia del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, y otras leyes laborales, que la organización administrativa de trabajo, le compete exclusivamente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Una de sus dependencias es la Inspección General de Trabajo, la misma tiene funciones de carácter administrativo y judicial en la solución de conflictos originados por los sujetos de la relación laboral.

#### 3.1. Funciones

Han sido diversas las funciones que se le asignan a la Inspección General de Trabajo, entre las que se encuentra la función fiscalizadora, encargada de verificar el cumplimiento de las leyes laborales, por parte del sector patronal y laboral respectivamente, durante la relación laboral existente o la duración del contrato de trabajo.

La función conciliatoria, es de carácter extrajudicial pues el patrono y el trabajador deben comparecer ante una autoridad de trabajo, quien, de



conformidad con la experiencia en negociación de conflictos laborales, debe proponer a ambos la solución al mismo y si esta es admitida, se agota la vía administrativa satisfactoriamente.

La normativa antes indicada regula la función procesal de la Inspección General de Trabajo, para lo cual debió tenerse como parte en todo conflicto individual o colectivo, si hubiere sido de carácter económico o jurídico, siempre y cuando entre las partes procesales hayan estado trabajadores menores de edad o trabajadores que hayan terminado la relación laboral en forma anticipada y no se les haya cancelado las prestaciones correspondientes.

Lo referente a los salarios caídos o cuando se hayan ventilado asuntos relacionados con la maternidad de las trabajadoras y fundamentalmente la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo, y que fuese denunciada por los inspectores de trabajo o trabajadores sociales.

La intervención judicial, de los representantes de la Inspección General de Trabajo, fue necesaria legislar para verificar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo vigente, así como las demás leyes laborales. En cuanto a los criterios de actuación de los funcionarios que han representado a la Inspección General de Trabajo en los



procesos laborales, dependen de las directrices del ministro de turno, pues en algunas oportunidades fue efectiva dicha actuación y en otras el trabajador quedó desprotegido por la incomparecencia de dichos inspectores.

Como consecuencia del incumplimiento de las leyes de trabajo y previsión social por parte de los patronos, se presentan constantemente diversidad de denuncias ante las autoridades de trabajo, lo que genera la intervención de la Inspección General de Trabajo, para conocer, tramitar y resolver las mismas, ya que tiene como función esencial, verificar el cumplimiento de las leyes y demás disposiciones laborales vigentes.

En el caso específico de la Inspección General de Trabajo, esta forma parte de la organización administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión social, para el efecto se regula en el Código de Trabajo la función fiscalizadora.

### **3.2. La función de verificación de aplicación de leyes laborales**

Corresponde a la Inspección General de Trabajo, como unidad administrativa que forma parte de la estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de su diversidad de funciones en el Código de Trabajo contenido en el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, la verificación y cumplimiento de las leyes laborales y la solución de conflictos en la vía

administrativa que se presenten entre los sujetos de la relación laboral siendo estos patrono y trabajador.

De conformidad con la memoria de labores del Ministerio en mención, se considera a la Inspección General de Trabajo como "La inspección General de Trabajo (IGT), es el órgano administrativo que tiene bajo su responsabilidad velar por el efectivo cumplimiento de la ley laboral, cuando ello no resulte ser de la competencia de los tribunales de jurisdicción privativa de trabajo y de previsión social."<sup>24</sup>

En el ámbito administrativo, se considera a dicha dependencia como un órgano encargado de verificar el cumplimiento de las leyes de trabajo siempre y cuando sea de carácter administrativo, pues si es de carácter judicial, debe trasladarse dicho conocimiento a los juzgados de trabajo y previsión social.

La dependencia administrativa objeto del presente análisis y perteneciente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene como misión fundamental, verificar que los patronos y trabajadores, así como las organizaciones sindicales den cumplimiento a las disposiciones laborales vigentes en el país, así como a los convenios colectivos de trabajo y los reglamentos interiores de trabajo.

---

<sup>24</sup> [www.inspeccióntrabajo.org](http://www.inspeccióntrabajo.org) (Consultado el 14 de noviembre del 2022).



“Una dependencia del Ministerio de Trabajo y tiene por objeto, velar porque los patronos, trabajadores y sindicatos cumplan y respeten las leyes, convenios y reglamentos laborales.”<sup>25</sup>

La Inspección General de Trabajo a través de los inspectores tanto de planta como de visitaduría y trabajadores sociales, tienen el deber de verificar que los sujetos de la relación laboral, es decir, patronos y trabajadores, así como organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos vigentes durante la relación laboral.

“La presentación ante la inspección puede motivarse por causas diferentes en primer lugar, por la costumbre o por recomendaciones entre los propios trabajadores, pero en otros casos, la motivación del trabajador es por dar una última oportunidad a la vía conciliatoria antes de demandar en tribunales.”<sup>26</sup>

Con respecto a los inspectores de trabajo, son los funcionarios nombrados por el ministerio de trabajo como autoridades, con funciones específicas, principalmente para el cumplimiento y respeto de las leyes de trabajo y previsión social guatemaltecas, los inspectores de planta, son los que laboran en las oficinas administrativas de la Inspección de Trabajo y los de visitaduría, son considerados inspectores de campo.

---

<sup>25</sup> Ibíd.

<sup>26</sup> Ibíd.



Se hace referencia al derecho que tiene el trabajador para acudir a la Inspección General de Trabajo, con el propósito de presentar la denuncia correspondiente, como consecuencia de haber surgido un conflicto con el patrono o para alguna consulta con respecto a la aplicación e interpretación de las leyes laborales de Guatemala.

En el ámbito internacional, el Estado de Guatemala, es miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y a través de la ratificación de los instrumentos internacionales, se debe incorporar al derecho interno, el Convenio número 81 sobre la Inspección de Trabajo, ratificado por Guatemala el 28 de enero de 1952, y publicado el 11 de febrero del mismo año.

De acuerdo al Manual de Convenios Internacionales de Trabajo, ratificados por Guatemala, el cual regula en el Artículo 1, que todo Estado miembro del Organismo Internacional, arriba señalado, una vez haya ratificado dicho instrumento laboral debe crear en el derecho interno un sistema de inspección de trabajo, principalmente para la verificación y cumplimiento de las disposiciones legales, relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores.

El Artículo 3, del Convenio Internacional, arriba señalado establece: "El sistema de inspección estará encargado de: a) Velar por el cumplimiento de

las disposiciones legales, relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones. b) Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la materia más efectiva de cumplir las disposiciones legales. c) Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes. De lo anterior, se determina la importancia del contenido del sistema de la inspección, es decir, que ámbitos debe cubrir principalmente la verificación de las condiciones de trabajo y la protección de los 5 trabajadores, verificando además, la jornada de trabajo, el salario devengado, las disposiciones relativas a higiene y seguridad y lo relativo al trabajo de menores de edad, así como brindar una asesoría a los empleadores y trabajadores que lo requieran con respecto a las disposiciones legales vigentes, cuando surja duda por parte de dichos sujetos y poner en conocimiento de la autoridad competente los abusos o violaciones a dichas normas.”<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> Bensusán, Graciela. **Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina.** Pág. 57.



Las disposiciones contenidas en el Convenio de referencia, se encuentran reguladas en el Código de Trabajo vigente en Guatemala, pues a partir de la ratificación del mismo, se incorporaron las instituciones del derecho individual y colectivo, teniendo como funciones básicas en la actualidad la Inspección General de Trabajo, así como los funcionarios de dicha dependencia como los son los inspectores de trabajo.

### **3.3. Relación con los entes sindicales**

La Constitución y las leyes laborales establecen la libertad de asociación y permiten que los trabajadores y los empresarios se unan y formen sindicatos y asociaciones. Este derecho está regido por el Código de Trabajo.

Constitucionalmente se protege el derecho de los trabajadores a formar y afiliarse a sindicatos. Este es un derecho exclusivo de los empleados, sin ninguna discriminación, ya que no requieren de ninguna autorización para ejercer este derecho, siempre y cuando hayan cumplido con todos los requisitos legales.

El trabajador no podrá ser despedido por participar en el establecimiento de un sindicado, y debe poder disfrutar de dicho derecho a partir del momento en que lo notifique a la Inspección General del Trabajo. Un sindicato es cualquier asociación permanente de trabajadores o personas en una profesión o trabajo



independiente empleado por cuenta propia, constituido exclusivamente para el estudio, mejora y protección de sus intereses económicos y sociales en común.

Los miembros de un sindicado son libres de elegir a sus representantes y formular sus programas de trabajo. Pueden trazar sus propios estatutos y normas de administración, siempre y cuando éstos no se contrapongan a las leyes vigentes y el orden público.

Los sindicatos deben registrarse directamente con la Dirección General del Trabajo o a través de las autoridades locales mediante la presentación de una solicitud por escrito junto con una copia de sus estatutos, y la lista de nombres de los responsables de la gestión y administración.

Un sindicato se considera registrado si la documentación está completa y se ajusta a las disposiciones legales. La presentación del formulario de inscripción se debe llevar a cabo nuevamente por cualquier cambio en los estatutos y administración.

Después del registro, los estatutos son publicados en el Diario de los Estatutos del Sindicato. Está prohibido el comportamiento discriminatorio por afiliación o participación sindical.



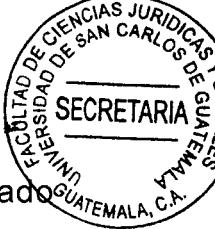
### **3.4. El atraso normativo a la realidad social de los entes sindicales**

En muchos aspectos, las normas del Código de Trabajo quedan obsoletas e inaplicables al ser superadas por otras que provengan de nueva legislación que acuerden vía negociación o que imponga la costumbre.

El derecho laboral es un derecho inconcluso, también lo es que las normas laborales son el punto de partida y están en permanente proceso de evolución y se aplican en la medida que van surgiendo con mejoras en la ley, en los Convenios Internacionales.

No existe en la realidad nacional respecto a las normas, aspectos relevantes para determinar que por ejemplo, varias empresas ubicadas en un mismo sector, puedan tener diferentes derechos laborales, porque las normas que se encuentran contenidas en el Código de Trabajo, no se han superado, y por mucho tiempo, desde su vigencia 1944, no han sufrido modificaciones favorables a los trabajadores.

Las normas ordinarias, se encuentran estáticas y eso contribuye a que al no existir reformas que se adecúen a la realidad, en respuesta a los cambios internacionales con relación a la globalización económica que afecta precisamente también las formas de organización de los trabajadores,



entonces, conlleva, que no tengan una efectiva atención por parte del Estado y radiquen, precisamente en las huelgas o el paro para trabajadores o patronos como lo regula la ley.





## CAPÍTULO IV

### 4. Entidades sindicales y el riesgo de quedar acéfalas en la Inspección General de Trabajo

En Guatemala, las diferentes dificultades que afrontan los entes sindicales, siembran duda, sobre la garantía para los trabajadores en sus puestos de trabajo y defensa de sus derechos. La desigualdad económica prevalece y confirma que la ley del más fuerte es la que se aplica.

La pobreza y falta de recursos del trabajador, incluso los organizados sindicalmente, son más débiles que los recursos con los que cuenta el patrono que es el ofensor. Administrativa o judicialmente, los trabajadores lejos de obtener una reparación por la ofensa o daño que se les ha causado, reciben represión que puede incluso ser quedarse sin empleo los trabajadores, así como represalias en contra de directivos sindicales, quienes se verán afectados en sus funciones.

“En la autocomposición se pone de manifiesto una actitud de renuncia o de reconocimiento del derecho a favor del adversario; a la autocomposición se llega generalmente a través de la reflexión...”<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Buen. Óp. Cit. Pág. 64.



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

#### **4.1. Órganos del sindicato**

En Guatemala, la conformación y estructura de los entes sindicales, se conforma por los siguientes órganos, primeramente la Asamblea General, autoridad máximo de todo organismo sindical con poder soberano de deliberación y decisión de todos los asuntos sindicales.

“Se conforma por todos y cada uno de los afiliados al sindicato y se clasifica en ordinarias y extraordinarias. La asamblea General está constituida por todos los afiliados del sindicato, se forma mayoría con la mitad más uno, los asistentes pueden acordar cuando no haya quórum, una nueva convocatoria dentro de los diez días siguientes.”<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Ibíd. Pág. 48.



Las asambleas generales pueden ser ordinarias y extraordinarias y las atribuciones de la Asamblea General de un sindicato, están reguladas en el Artículo 222 del Código de Trabajo. Son las que se van a realizar de conformidad a la periodicidad establecida para su celebración en la ley y en los estatutos del sindicato.

Las Asambleas Generales Extraordinarias, tienen por objeto celebrar en cualquier tiempo, una vez disponga su convocatoria el comité ejecutivo o bien el número mínimo de afiliados que disponga los estatutos para ese efecto.

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

Las atribuciones de la asamblea general se norman en el Artículo 222 del Código de Trabajo y en los estatutos que constituyen el cuerpo normativo que rige la existencia de las organizaciones sindicales. Respecto al Consejo Consultivo, este desempeña funciones asesoras y sus atribuciones se limitan



en tal sentido a emitir opinión o dictaminar sobre situaciones concretas que le sean planteadas por la asamblea general o junta directiva del sindicato.

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

Se deben tomar las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los Tratados y Convenios Internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.

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

Debe cumplir con aquellos mandatos que se dispongan en los mismos estatutos de la organización o los mandatos que señale la ley. Se infiere entonces que su competencia es de carácter ejecutiva y el campo de sus

atribuciones se extiende hasta donde los mandatos conferidos lo hayan autorizado, lo que significa que resulta ilícito. El que los dirigentes sindicales pretendan en un momento realizar actuaciones que no estén fundadas en los mandatos anteriormente relacionados, los requisitos, funciones y demás actividades de los órganos de un sindicato.

Las autoridades sindicales, deben respetar los principios rectores de los sindicatos, se debe el respeto a la voluntad de las mayorías, este principio se sustenta sobre la base de que el poder soberano de decisión de los organismos sindicales recae en el órgano denominado Asamblea General, en donde la voluntad de la mayoría de los afiliados con voz y con voto deciden los destinos de la asociación. Por consiguiente, en esta mecánica se impone la voluntad de la mayoría en un libre juego que se asume democrático, porque aun los inconformes o los que votaron en forma contraria a la mayoría aceptan y respetan lo acordado.

El voto es secreto, este principio descansa en la garantía que presenta para los afiliados a la organización sindical el que su sufragio pueda expresarse en forma secreta. Esta forma de expresión del sufragio no sólo supone la transparencia en el ejercicio del voto sino además el libre ejercicio democrático que debe significar para quien vota el poder hacerlo sin ser



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

La política de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con el Artículo 211 del Código de Trabajo, deben considerarse principios de la política de defensa y desarrollo del sindicalismo que debe promover el organismo ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como garantizar el ejercicio del derecho de libertad sindical. Mantener un servicio de asesoramiento jurídico gratuito para los trabajadores que deseen organizarse sindicalmente; divulgar las leyes de trabajo y previsión social en forma periódica; promover la consulta y cooperación con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores que gocen del derecho de libertad sindical.

#### **4.2. Alcances de la organización sindical**

“Organización sindical, es el derecho que se tiene a reunirse y organizarse para la defensa o logro de aquellos intereses y objetivos comunes, por lo tanto es la garantía laboral que trata de una libertad fundamental.”<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> *Ibíd.* Pág. 67.



Está constituida por una decisión de los trabajadores individualmente considerados tienen el derecho de organizarse entre sí para la defensa de sus intereses comunes en la sociedad.

En Guatemala el principio de libertad sindical se encuentra regulado en el Artículo 102 literal q), de la Constitución Política de la República el cual establece: "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: a)... q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley..."

Se garantiza que las organizaciones constituidas en el ejercicio de esa libertad, tendrán también el derecho y consecuentemente la garantía, de existir, funcionar y cumplir libremente. Se denomina como colectivo y como tal se refiere a la libertad sindical en cuanto derecho de los sujetos colectivos, es decir, las organizaciones sindicales.

La libertad sindical puede encontrar su plena vigencia a partir de los enunciados constitucionales y de las normas internacionales que la establecen, también se requiere de regulaciones específicas, tratándose en este caso de normas ordinarias, dirigidas a los eventuales infractores,



Estado, empresarios o sus organizaciones, trabajadores y sindicatos de trabajadores, destinadas a garantizar la vigencia efectiva de la libertad sindical.

“Corresponde al Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases: a) Garantizará el ejercicio del derecho de libertad sindical; b) Tomará las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social” y en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, se encuentra regulado en el Artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.”<sup>31</sup>

El principio de libertad sindical es el derecho que tienen los trabajadores de una empresa o rama industrial, a reunirse y organizarse para la defensa y búsqueda de sus intereses y objetivos comunes, siendo una garantía laboral, protegida y consagrada en la Constitución Política de la República, las leyes

---

<sup>31</sup> **Ibíd.**



ordinarias de carácter laboral y los tratados y convenios internacionales en materia laboral, ratificados por el Estado de Guatemala.

La libertad sindical, se encuentra el Artículo tres del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, por ella debemos entender el derecho de la organización de elegir libremente a sus representantes, sin la intervención o limitación del Estado, ya que resultan violaciones a esta libertad, la aprobación estatal de los candidatos a los cargos de dirección, el establecer condiciones de elegibilidad, tales como la de pertenecer al sector o la exigencia de determinada nacionalidad de los dirigentes sindicales.

Existe libertad de administración, organización interna y de formulación del programa de acción de los entes sindicales y se encuentra comprendida en la frase organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción, en cuanto al impedimento de la intervención del Estado en esta materia.

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



la obligación, conforme al Convenio 87 de la OIT de garantizar el respeto a las reglas democráticas. Con esto se relaciona de manera directa la participación del afiliado, la igualdad de derechos y el respeto de las minorías y su participación. Debe definirse como las líneas adoptadas por la organización para satisfacer la motivación de su constitución. En este aspecto se reconocen al menos dos instrumentos trascendentales: la negociación colectiva y la huelga.

#### **4.3. Entidades sindicales y el riesgo de quedar acéfalas en la Inspección General de Trabajo**

Existe un deterioro político sindical, cuando existen elementos sociales laborales, que provocan una animadversión en los trabajadores individualmente, para organizarse en entes sindicales. Si bien es cierto, que los trabajadores buscan obtener mejores condiciones de trabajo ante las injusticias o formas en que desarrollan su trabajo y precisamente por el interés de unos en relación a otros de dirigir algún tipo de organización sindical.

La finalidad de un sindicato, es la defensa y representación de sus afiliados, así como el resguardo de estos, así como todo tipo de condiciones que vayan encaminadas a defender sus estatutos, que no estén prohibidas por la



ley y que el producto de esas actividades sea destinado a fines sindicales.

Los derechos sindicales, se ponen en peligro al momento de que por circunstancias ajenas al ente sindical, no se realizan las elecciones en tiempo.

Uno de los problemas que afectan a los entes sindicales, es que, por circunstancias ajenas a las autoridades sindicales, no se convocan a elecciones para la elección de sus autoridades, por tal motivo, las cartillas o credenciales de los miembros del Comité Ejecutivo, establecen un tiempo de vigencia y al cumplirse el mismo, ya no pueden ser utilizadas.

Las autoridades estatales, no reconocen la continuidad de los cargos de Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo y al pretender ser utilizados las autoridades administrativas o judiciales, por haber culminado su período, lo cual se considera que es arbitrario, ya que las entidades del Estado o sus representantes, se presentan con mandatos judiciales otorgados por autoridades que ya no están en sus cargos y las autoridades judiciales, aducen que las mismas no pueden quedar acéfalas, es decir, sin quien los represente, pero dicha discrecionalidad no es aplicada a los entes sindicales y por ello son retirados o no permitida su participación. En este caso, no le importa a la autoridad estatal, que las entidades queden acéfalas en los



cargos de dirección, por lo que resulte ilegal e inoperante las acciones que realice el ente sindical, dejando en estado de indefensión a los afiliados que dependen de la representación delegada en procesos administrativos o judiciales, los que pueden verse afectados en su desarrollo.

Las autoridades sindicales, son electas por un plazo no mayor de dos años, lo que se lleva a cabo en una Asamblea General, no obstante, es común que no se realicen o convoquen a elecciones en el plazo que legalmente deben realizarse, lo que conlleva que muchos miembros de Comités Ejecutivos, no abandonen sus cargos.

El problema se da a lo externo del ente sindical, puesto que, al vencerse las credenciales emitidas por dos años, el sindicato se queda sin representantes legales, porque no puede acreditarse la continuidad de sus autoridades.

No existe ninguna posibilidad que pueda prorrogarse las funciones de una autoridad sindical, ni forma administrativa de representatividad sindical que sea avalada por la Inspección General de Trabajo. El Estado a través del Organismo Legislativo, no ha regulado el problema investigado, que es, la situación de que las autoridades sindicales queden acéfalas. Es por ello que debe regularse una salida legal, que permita resolver el problema investigado.



Respecto a lo anterior, el Comité de Libertad Sindical ha señalado que: "el derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados.

Para que se reconozca plenamente este derecho, es menester que las autoridades públicas se abstengan de intervenciones que puedan entorpecer el ejercicio de ese derecho, ya sea en la fijación de las condiciones de elegibilidad de los dirigentes o en el desarrollo de las elecciones mismas."<sup>32</sup>

Finalmente, en atención de las necesidades legales de los sindicatos y la forma en que puedan seguir comprimiendo con su función y que no queden acéfalas, debiera reformarse el Artículo 223 del Código de Trabajo, con la finalidad de establecer una forma legal de prorrogar temporalmente la autoridad del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, para poder representar y solventar lo respectivo a la elección sindical y con ello obtener no solo la prórroga de sus cargos y credenciales, sino imponer un plazo prudencial, para convocar a nuevas elecciones y con ello normalizar la situación de representación legal del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo.

---

<sup>32</sup> Walker Rubio, Rodger Stevens. **Los derechos de asociación colectiva**. Pág. 77.



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA



La seguridad jurídica de los entes sindicales, es responsabilidad del Estado, quien debe facilitar la defensa de los mismos, así como la legalidad de sus autoridades y su funcionalidad. No es posible, que si vencido el plazo de una autoridad sindical, sin haber convocado a elecciones, no exista forma legal de prorrogar las mismas, ya sea por no convocar a elecciones o bien por otra contingencia, que afecte las representaciones.

El Congreso de la República de Guatemala, debe regular de mejor manera, la laguna legal existente de continuidad en los cargos sindicales, sin dejar acéfala la representación sindical, determinando un plazo prudencial para que los directivos cumplan con convocar a elecciones sindicales y regularizar sus cargos, previa autorización de la Inspección General de Trabajo.



## BIBLIOGRAFÍA



AGUILAR, Javier. **Globalización, trabajo y sindicalismo mexicano.** México: Ed. Itaca, 2008.

AGUILAR, Javier. **La población trabajadora y sindicalizada en México en el período de la globalización.** México: (s.e.), 2001.

BENSUSÁN, Graciela. **Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina.** México: (s.e.), 2006.

BLANCO VADO, Mario Alberto. **La libertad sindical en Centroamérica su regulación y vigencia efectiva.** Costa Rica: (s.e.), 2000.

BORRAJO DACRUZ, Efrén. **Introducción al derecho español del trabajo.** Madrid: España: Ed. Heliasta, 1969.

BUEN, Nestor. **Derecho de trabajo.** México: Ed. Porrúa, 1989.

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo.** Argentina: Ed. de Palma, 1972.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo.** México: Ed. Porrúa, 1943.

DE LA GARZA TOLEDO, Enrique. **La situación del trabajo en México.** México: Ed. Plaza y Valdés, 2006.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **La jurisdicción privativa del trabajo.** Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala: Ed. Imprenta Universitaria, 1,967.

MARTÍ BUFIELL, Carlos. **Derecho, seguridad social y prestaciones.** España: Ed. Riviera, 1980.



MURILLO, María Victoria. **Sindicalismo, coaliciones partidarias y reformas de mercado en América Latina.** España: Ed. Siglo XXI, 2005.

OBANDO SÁNCHEZ, Antonio. **Historia del movimiento obrero guatemalteco.** Guatemala: (s.e.), (s.f.).

PERALTA ARROYAVE, Iris Andrea. **Historia de los derechos de los trabajadores sindicalistas.** Cuba: Ed. Tiempo, 2005.

PÉREZ BOTIJA, E. **Derecho del trabajo.** México: Ed. Porrúa, 1998.

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

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

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

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

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

[www.inspeccióntrabajo.org](http://www.inspeccióntrabajo.org) (Consultado el 14 de noviembre del 2022).

#### **Legislación:**

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

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

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



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