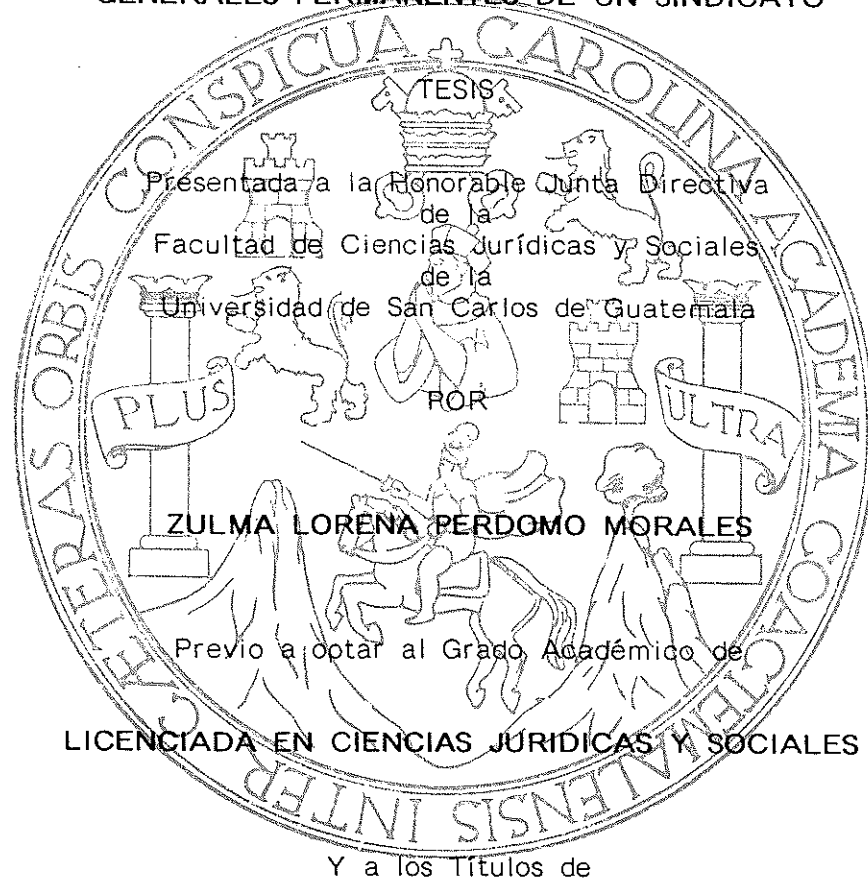


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

AMBITO JURIDICO, DE LAS ASAMBLEAS
GENERALES PERMANENTES DE UN SINDICATO



ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Octubre de 1996

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

DECANO	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL I	Lic. Luis César López Permouth
VOCAL II	Lic. José Roberto Mena Izeppi
VOCAL III	
VOCAL IV	Br. Homero Iván Quiñónez Mendoza
VOCAL V	Br. Joaquín Enrique Pineda Gudiel
SECRETARIO	Lic. Héctor Aníbal de León Velasco

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente	Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Vocal	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt
Secretario	Lic. Hugo Calderón Morales

Segunda Fase:

Presidente	Lic. Luis César López Permouth
Vocal	Lic. José Víctor Taracena Alba
Secretario	Lic. Roberto Samayoa

NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).



2692-9 *[Handwritten initials]*

Guatemala,
10 de septiembre de 1996

Licenciado:
José Francisco de Mata Vela
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Sociales de la Universidad
de San Carlos de Guatemala.

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

3^{er} 17 OCT
[Handwritten signature]
HORA
OFICIAL

Licenciado de Mata Vela:

Cumpliendo con la resolución de fecha doce de junio del año en curso, procedí a asesorar el trabajo de tesis a la Bachiller ZULMA LORENA PERDOMO MORALES "AMBITO JURIDICO DE LAS ASAMBLEAS GENERALES PERMANENTES DE UN SINDICATO"

Al respecto puedo indicar que se modificó el título preliminar, así mismo el trabajo fue ampliamente discutido.

Con las modificaciones realizadas y cumpliendo con los requisitos de forma y de fondo, EMITO EL DICTAMEN en sentido FAVORABLE, para ser discutido en Examen Público con la sustentante.

Atentamente.

[Handwritten signature]

Lic. Jorge Arévalo Valtés
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



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

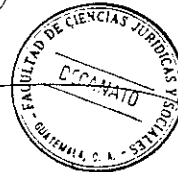


[Handwritten signature]

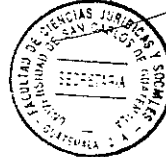
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, dieciocho de septiembre de mil novecientos no-
venta y seis. -----

Atentamente pase al LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN, para
que proceda a Revisar el Trabajo de Tesis de la Bachiller
ZULMA LORNA PERDOMO MORALES y en su oportunidad emita el
dictamen correspondiente. -----

[Handwritten signature]



alhj.



PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central



2909-94

Guatemala, 3 de octubre de 1,996

SEÑOR LICENCIADO:
JOSE FRANCISCO DE MATA VELA,
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES,
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

3 - 4 OCT. 96

Hora:
OFICIAL:

SEÑOR DECANO:

Atentamente me dirijo a usted, con el objeto de informarle que en cumplimiento de resolución de ese Decanato necesito revisar el Trabajo de Tesis de la Bachiller JULIA LORENA PERDOMO MORALES el cual se titula "AMBITO JURIDICO, DE LAS ASAMBLEAS GENERALES PERMANENTES DE UN SINDICATO".

El trabajo es eminentemente monografico y se refiere a un tema que para el Estado y sus trabajadores ha quedado resuelto por el Decreto 35-96 del Congreso de la República, no así para los trabajadores de la iniciativa privada, que enojados por sus necesidades y ante la imposibilidad de ver satisfechas sus pretensiones, dados los múltiples requisitos exigidos por el Código de Trabajo para llegar a una huelga legal, seguirán tratando de solucionar sus problemas mediante huelgas de hecho, con la consecuencia de ser despedidos de sus empleos, en tanto no se ELIMINEN algunos de los requisitos legales para llegar a la huelga legal.

Por lo demás la autora consultó la bibliografía

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

recomendable para el tema, la cual cita en forma técnica a lo largo del trabajo, arribando a conclusiones congruentes con el informe. Por lo que OPINO: que si puede servir de base para el examen correspondiente, previó a obtener el grado académico y los títulos Profesionales respectivos.

Sin otra particular me suscribo de usted con muestras de mi consideración y estima.

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN.
ABOGADO

Lic. Marco Tulio Castillo Lutin
Abogado en Jalisco

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
GUATEMALA



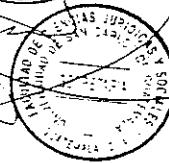
FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Edificio, zona 12,
A. C. Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, ocho de octubre de mil novecientos noventa y -
seis. -----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la
Impresión del Trabajo de Tesis de la Bachiller SULMA LORE
NA PERDOMO MORALES intitulado "AMBITO JURIDICO, DE LAS A-
SAMBLEAS GENERALES PERMANENTES DE UN SINDICATO". Artículo
22 del Reglamento para Exámenes Técnico Profesional y Pú-
blico de Tesis. -----

alhj.



ACTO QUE DEDICO

- A: DIOS.
Fuente de amor y sabiduría.
- A: LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, ESPECIALMENTE A
LA GLORIOSA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.
- A: MI MADRE.
ROSELIA SALGUERO MORALES, por su abnegado esfuerzo y
ser la mejor de las madres.
- A: MI ESPOSO.
ROLANDO ENRIQUE LIRA TRUJILLO.
Sin tu ayuda y tu apoyo incondicional, mis ilusiones y
metas no se hubieran hecho realidad.
- A: MIS HIJOS.
ZULMA PAOLA Y ROLANDO ENRIQUE LIRA PERDOMO.
Con todo el amor que una madre es capaz de dar.
- A: MIS HERMANOS.
MARIO LEONEL, VERONICA MARITZA, KARIN XIOMARA Y SUSSAN
JANINE.
Con amor fraternal.
- A: MIS TIOS Y SOBRINOS.
Con afecto.
- A: MI CUNADA.
DORA LIRA.
Por su apoyo.
- A: MIS AMIGOS.
Marco Antonio, Ricardo, Luis Guzmán, Lesbia Lorena, Zayda,
Noralba y Aida de Morales.
Con mucho cariño.
- A: MI MADRINA.
ELSA RAQUEL CASTANEDA.
Con aprecio.
- y: usted, con respeto.

INDICE

INTRODUCCION (AMBITO JURIDICO, DE LAS ASAMBLEAS GENERALES PERMANENTES DE UN SINDICATO)

	Página
CAPITULO I.	
1. DERECHO COLECTIVO	1
1.1 DEFINICION	4
1.2 CARACTERISTICAS	6
1.3 INSTITUCIONES DEL DERECHO COLECTIVO	7
CAPITULO II	
SINDICATO	13
2. EVOLUCIÓN DEL SINDICATO	13
2.1 SINDICALISMO EN GUATEMALA	16
2.2 DEFINICION	25
2.2.1 DOCTRINARIA	25
2.2.2 LEGAL	26
2.3 CLASIFICACION DOCTRINARIA DE LOS SINDICATOS	26
2.3.1 FORMAS SINDICALES IRREGULARES	28
2.4 CLASIFICACION LEGAL	29
2.5 FINES	29

2.6	SU ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO	30
2.7	PROCEDIMIENTO PARA LA CONSTITUCION Y RECONOCIMIENTO DE LA PERSONALIDAD DE UN SINDICATO	32

CAPITULO III

SOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

3.	LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS	41
3.1	DEFINICION	41
3.2	PROCEDIMIENTO	42
3.3	TRAMITE POSTERIOR	45
3.4	HUELGA	45
3.5	DEFINICION	47
3.5.1	DOCTRINARIA	47
3.5.2	LEGAL	48
3.6	REQUISITOS PREVIOS A LA DECLARATORIA DE HUELGA LEGAL	48
3.7	HUELGA ILEGAL	49
3.8	HUELGA JUSTA	50
3.9	HUELGA INJUSTA	51
3.10	TRAMITE	51
4.	ARBITRAJE	51

4.1	CLASES DE ARBITRAJE	53
4.1.1	POTESTATIVO	53
4.1.2	OBLIGATORIO	54
4.2	PROCEDIMIENTO	54

CAPITULO IV

4.	ANALISIS JURIDICO DE LA LEGALIDAD O ILEGALIDAD DE LAS ASAMBLEAS GENERALES PERMANENTES DE UN SINDICATO Y SUS INCIDENCIAS.	
4.1	ASAMBLEA GENERAL	57
4.2	CLASES DE ASAMBLEAS	59
4.3	ATRIBUCIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL	61
4.4	LEGALIDAD O ILEGALIDAD DE LAS ASAMBLEAS GENERALES PERMANENTES	64
	CONCLUSIONES	69
	RECOMENDACIONES	73
	BIBLIOGRAFIA	75

INTRODUCCION

La actividad económica del país en su conjunto está compuesta por la unión de todas las empresas productivas que en su unidad coordinan a los factores humanos de la producción compuestos por el capital, el trabajo y el empresario.

El primer factor indicado es el dinamizador de las actividades productivas, se encuentra en economías como la nuestra concentrado en limitado segmento de personas y por lo tanto la mayoría de la población únicamente cuenta con su fuerza de trabajo para poder subsistir y constituye la denominación que la ley regula como trabajador.

Esta desigualdad económica se visualiza dentro del mercado de trabajo como aquellos que poseen los medios de producción y quienes están desposeídos de los mismos. Este desequilibrio de alguna manera se compensa con la organización de la clase trabajadora quien unida fortalece sus condiciones de negociación con los propietarios del capital. Aunque en la actualidad se concretan en figuras jurídicas como la coalición, sindicatos, su antecedente ha significado luchas constantes de los trabajadores, represiones,

persecuciones, y en muchos de los casos eliminación física de los principales líderes de los trabajadores.

Por ser la gran mayoría de la población la clase trabajadora, me ha motivado elaborar el presente estudio de tesis que puede constituir un aporte para la clase trabajadora del país, en vista que dentro de su contenido además de su relación histórica se concreta dentro del capítulo II y III, un análisis de los sindicatos, la conciliación, huelga y arbitraje, y por último en el capítulo IV se expone el estudio que constituye la ponencia fundamental de la presente tesis en cuanto a las Asambleas Generales y particularmente, las que en la práctica se han denominado, ASAMBLEAS GENERALES PERMANENTES, las cuales carecen de fundamento jurídico y al declararlas los trabajadores y ser conocidas por el tribunal competente son resueltas como huelgas ilegales, lo cual va en contradicción con el objetivo inicial de las demandas que dieron lugar a la iniciación del conflicto colectivo.

Con el análisis que se expone en el transcurso del presente estudio se pretende que los trabajadores conozcan de manera sencilla y sistemática la forma y contenido de los Conflictos Colectivos.

LA AUTORA

CAPITULO I

1. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO:

A manera de introducción se puede decir que el Derecho Colectivo, es el que busca un equilibrio en la vida social, o sea, para conseguir un principio de justicia social.

Dentro de la disciplina general del Derecho del Trabajo, regula las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales.

AMADEO ALLOCATI, en su obra Derecho Colectivo Laboral, (página 12: 1973), nos indica, que el trabajador tuvo necesidad de agruparse con otros trabajadores, para de esa manera compensar la inferioridad que se encontraba frente al empleador, e incluso, ante la legislación existente. Así se formaron, coaliciones, asociaciones o sindicatos, que persiguieron la defensa de los intereses profesionales.

Por esos medios los trabajadores lograron, pacíficamente a veces, o recurriendo a medidas de fuer-

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

za en otras ocasiones, que la intervención estatal se concretará en leyes tendientes a impedir su explotación. También directamente o con la intervención estatal, los trabajadores coaligados consiguieron celebrar acuerdos con el empleador o un grupo de empleadores, poniendo fin a divergencias que se suscitaron entre ellos, referentes a las condiciones de trabajo.

Esos acuerdos, precursores de la legislación del trabajo, son los denominados contratos colectivos de trabajo o convenios colectivos de trabajo, los cuales fijan condiciones de trabajo, también inderogables, estableciendo un cierto nivel para los contratos individuales, y constituyen un complemento indispensable de la protección asegurada a los trabajadores por la legislación. Con su celebración se logra un equilibrio entre las partes intervinientes, y los trabajadores pactan fortalecidos como una regulación democrática de las condiciones de trabajo con ventajas sobre la legislación corrientemente comprensiva de normas generales para todos los trabajadores, puesto que, además de referirse a la actividad representada por las partes pactantes, tiene en cuenta también las posibilidades de esa actividad.

El trabajador es normalmente miembro de una asociación

profesional, presta servicios corrientemente en grandes comunidades económicas y, en no pocas ocasiones, utiliza métodos mecánicos de producción que exigen una acción conjunta o continuada. Esos hechos, han dado origen a las relaciones colectivas.

Surge, pues, de lo dicho, que el derecho del trabajo no se agota con la consideración única del derecho individual del trabajo, porque también comprende la regulación de las organizaciones, de trabajadores o empleadores, que tengan por finalidad defender los intereses profesionales que ellas representan, sus conflictos, sean interno o externos, la forma de solución, e incluso la intervención que cabe al Estado en ellos.

Así se forma una rama del derecho del Trabajo, denominada **DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO**, que contempla las relaciones colectivas, es decir que no tiene en cuenta directamente al trabajador individual sino al grupo de trabajadores o expresado de otra manera, el interés colectivo. Ese interés, es el de una pluralidad de personas hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común; no es la suma de intereses individuales sino su combinación, y es indivisible, en el sentido de que viene

satisfecho no ya por varios bienes aptos para satisfacer necesidades individuales, sino por un único bien apto para satisfacer la necesidad de comunidad.

La base del derecho colectivo del trabajo es el derecho de asociaciones profesionales. Sin embargo, aunque la agrupación de trabajadores no este legalmente organizada, siempre que actúe como unión y en defensa del interés colectivo se estará en presencia de una relación colectiva de trabajo y, por ende, contemplada por el derecho colectivo del trabajo.

Las asociaciones profesionales persiguen corregir la inferioridad económica con el empleador. Sin embargo, los trabajadores se han confiado de la forma en que el Estado los protege, pero actualmente se encuentran con el problema que las relaciones laborales se han visto muchas veces interrumpidas por la negativa de los patronos a querer continuar negociando las convenciones colectivos de Trabajo y su retardamiento al recurrir a los tribunales en lugar de las soluciones extrajudiciales.

1.1 DEFINICIÓN:

Existen varias definiciones del Derecho Colectivo del Trabajo, coincidiendo todas ellas en regular las relaciones entre patronos y trabajadores, los primeros en forma

individual u organizada; y los segundos en general actuando en forma conjunta para la defensa de sus intereses. Por considerar de importancia se transcriben tres definiciones que desde mi punto de vista encuadra todos sus elementos:

GUILLERMO CABANELLAS, en su obra TRATADO DE DERECHO LABORAL, TOMO II, (página 920, 1966) considera al Derecho Colectivo del Trabajo, "como aquel que, teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores y dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías de profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses".

Mario de la Cueva, en el, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, (página 369, 1984) "Derecho Colectivo del Trabajo, es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos".

Hueck y Nipperdey, citado por Cabanellas, en su libro Compendio de Derecho Laboral, (página 43, 1969), indica que el Derecho Colectivo del Trabajo, "es la parte del Derecho

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

del Trabajo referente a las organizaciones de empresa y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de éstos".

1.2 CARACTERÍSTICAS:

- a. Es un derecho que atañe a grupos sociales. Estos grupos sociales han sido considerados grupos de presión por la influencia que ejercen.
- b. Constituye un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador y persigue lograr el equilibrio colocándolos en igualdad para la concertación de las condiciones que debe respetar el contrato de trabajo.
- c. Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos y, por lo tanto, la consecución de cierto estado de paz laboral.
- d. Reconoce la existencia de una nueva fuente del derecho, dado que los propios interesados tienen la posibilidad, por la vía de los convenios colectivos de trabajo, de creación de derecho objetivo.

1.3 INSTITUCIONES DEL DERECHO COLECTIVO:

Si entendemos por institución aquellos indicadores de connotación jurídica para identificar determinada figura legal; devenida de la conducta de los sectores de la sociedad que para el presente caso se trata de la clase económicamente activa, denominada trabajadores, es por ello que las distintas instituciones del Derecho colectivo se encuentran reguladas en el Código de Trabajo, las cuales por su importancia, se trasladan tal como aparecen en la ley .

a. LIBERTAD DE COALICION: Aunque no esta determinada en forma precisa en el Código de Trabajo, esta institución se infiere de los artículos trescientos setenta y cuatro, y trescientos setenta y siete, los cuales indican "Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes".

" Cuando en un lugar de trabajo se produzca una

cuestión susceptible de provocar huelga, los interesados, si se tratare de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, asimismo, designarán tres delegados que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referendum."

b. **CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO:** El artículo treinta y ocho, del Decreto 1441, nos indica, "es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma".

c. **REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO:** El artículo cincuenta y siete, del Código de Trabajo, establece: "Es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las

normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo".

d. **PACTOS COLECTIVOS DE CONDICIONES DE TRABAJO:** el artículo, cuarenta y nueve, de nuestro ordenamiento jurídico laboral vigente, indica "es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y a las demás materias relativas a éste.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte".

e. **SINDICATO.**

f. **CONFLICTOS COLECTIVOS.**

Por la importancia de esta dos últimas instituciones dentro de la consolidación de los trabajadores como grupo para la defensa de sus intereses, frente al patrono serán motivo de análisis separado en el transcurso del trabajo de

investigación.

Como puede observarse la libertad de coalición, es el fundamento del Derecho Colectivo del Trabajo, puesto que significa la posibilidad que los trabajadores no sindicalizados, puedan defender sus intereses frente al patrono, esto reviste particular importancia en economías como la nuestra en donde gran cantidad de empresas son consideradas como pequeñas, y por lo tanto el número de trabajadores es inferior a los veinte, que es el número mínimo para la formación del sindicato, de allí que si no existiera esta institución, la gran mayoría de trabajadores quedaría al descubierto para poder plantear al patrono sus intereses.

En lo que corresponde al Contrato Colectivo de Trabajo, significa para los trabajadores y patronos negociar en condiciones más ó menos equilibradas el trabajo a desarrollarse y la retribución a percibirse. Por otro lado los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, además de regular las condiciones en que el trabajo a de realizarse, tienen la característica fundamental de favorecer a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, así como a los trabajadores que en el futuro contrata la empresa. El Reglamento interior de

trabajo es un instrumento que coadyuva a los pactos, contratos colectivos e individuales dentro de la empresa respectiva, regulando las normas que los trabajadores deben respetar con motivo de la ejecución del trabajo.

CAPITULO II

SINDICATO

Debido a la importancia que esta institución tiene para el desarrollo del trabajo, inicialmente se desarrollará una breve introducción de lo que significa el sindicato y posteriormente se incorporará una breve historia sobre el sindicalismo en Guatemala, lo cual complementa la visión que se le quiere dar a esta institución.

2. EVOLUCIÓN DEL SINDICATO

Cuando se hace referencia a los Sindicatos se hace alusión a una de las instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo de mayor importancia histórica, jurídica y sociológica. El sindicato visto desde el punto de vista de su máxima expresión, vela por erradicar la injusticia, la desigualdad y el abuso, tratando de que se garantice la misma oportunidad de acceso a todos los trabajadores de una adecuada alimentación, decorosa vivienda, cultura, asistencia médica y otros satisfactores que produzcan la convivencia en un mundo más humano. Para el logro de algunas de las garantías humanas indicadas el sindicalismo mundial mediante una ardua lucha ha paulatinamente venido logrando hermosas conquistas, desde luego con el caro costo

de vidas de muchísimos hombres que lo han dirigido. El sindicalismo como movimiento obrero puede situarse en los albores de la Revolución industrial de Inglaterra, cuando el sistema capitalista de producción se manifestaba como el modo determinante frente a las viejas y obsoletas estructuras del feudalismo. Partiéndolo de ese fenómeno y posteriormente con los acontecimientos de la Revolución Francesa y la Independencia Norteamericana se da el fenómeno de que toda la economía gira en torno a la producción en serie, la libre competencia, la libre acumulación de capitales en pocas manos hasta llegar a la era moderna del capital monopolista, y el afán de los capitalistas de obtener mayor plusvalía del trabajo obrero traducido en ganancias en los cuales se obligaba a los trabajadores a laborar largas jornadas de trabajo de hasta dieciocho horas y en donde se desconocía el séptimo día, días de asueto, las vacaciones anuales, el aguinaldo, los descansos remunerados por enfermedad y accidentes, la indemnización, la división de jornadas, las horas extraordinarias, y en fin todas las prestaciones económicas sociales de que hoy gozan los trabajadores del mundo,

dieron como resultado el surgimiento de los grupos de trabajadores que ante las desventaja marcada de poder de los patronos vieron en este fenómeno la única alternativa de lucha y pese a que dicha formación de grupos en un principio y en países como el nuestro hasta hace menos de una década, fueron proscritos y objeto de persecución criminal, dio como resultado final el cristalizar la ASOCIACION PROFESIONAL, sobre la cual ha descansado y descansa actualmente el futuro de la clase trabajadora del país.

Como puede observarse en este breve bosquejo histórico de la institución del sindicato, su origen y evolución ha ocasionado para los trabajadores además de las grandes luchas para conseguir mejores condiciones de trabajo, perdida de vidas humanas, principios y filosofía que muchas veces en la practica se ven distorsionados debido al comportamiento de algunos dirigentes sindicales que perdiendo las perspectiva del bienestar colectivo han pactado con los empleadores políticas que en lugar de beneficiar a los mismos les perjudican, lo cual va en detrimento no solo de la institución sino de la credibilidad en el mismo.

2.1 SINDICALISMO EN GUATEMALA

MARIO LOPEZ LARRAVE, en su obra, BREVE HISTORIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN GUATEMALA, (páginas, de la 9 a la 73: 1976) nos indica que el movimiento sindical se divide en tres Etapas:

"PRIMERA ETAPA: Esta comprende la década de 1920 al 1930.

El sindicalismo en Guatemala, como en los demás países de América Latina se inician con agrupaciones gremiales, de carácter mutualista, que eran las únicas que aceptaba el gobierno de turno; al respecto el dirigente obrero Antonio Ovando Sánchez nos indica, que antes de la caída del régimen de Manuel Estrada Cabrera, no hubo sindicalismo propiamente dicho; hubo sociedades mutualistas, como Maternidad Obrera, Porvenir de los Obreros, Sociedad Joaquina. Estas organizaciones, así como otras surgidas con posterioridad, perseguían propósitos de ayuda o auxilio entre los propios obreros.

Posteriormente se fundó la Federación Obrera de Guatemala (FOG) para la protección legal del trabajo, la cual perseguía lograr la unidad de la clase trabajadora y que ésta influyera en alguna medida en la política nacional dentro del marco legal. Obtiene el reconocimiento de sus estatutos y su personería jurídica en 1927; luego se afilia

a la Confederación Panamericana del Trabajo (COPA).

El primero de mayo de 1925 se funda la Federación Regional Obrera de Guatemala (FROG) cuyos dirigentes pertenecían al partido comunista de Centro América, sección Guatemala; la cual nunca obtuvo reconocimiento legal.

En 1921 se funda el Consejo Obrero Centro Americano (COCA) cuyos delegados fueron reconocidos por cada uno de los países Centroamericanos y eran electos por los obreros afiliada a la FOG. LA COCA mantenía ciertos vínculos con los gobiernos Centroamericanos, de los cuales recibían ayuda económica; pero ésta fenece en Tegucigalpa Honduras en 1927 cuando los gobiernos perdieron interés en mantenerla.

Podemos citar como ejemplo de la efervescencia de movimiento sindical de esta década y la proliferación de los conflictos laborales el siguiente caso: el caso de los muelleros de la United Fruit Company, Puerto Barrios, Izabal, quienes fueron brutalmente reprimidos por el General Enrique Arias, enviado por el Presidente, General José María Orellana, cuando exigían aumento salarial y reducción de la jornada de trabajo a ocho horas diarias. Varios dirigentes fueron encarcelados, y posteriormente expulsados del país; no obstante la amarga experiencia de

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

del 19 de diciembre de 1927 (ley protectora de empleados particulares para el comercio, la industria y la agricultura.

SEGUNDA ETAPA: Principia con la caída de Ubico el 30 de junio de 1944 y termina con la caída del gobierno del Coronel Jacobo Arbenz el 27 de junio de 1954 coincide con la revolución del 44.

En esta etapa es cuando el sindicalismo guatemalteco toma verdaderos y positivos perfiles como institución de clase y por primera vez en la historia de Guatemala los gobiernos que rigen el país impulsan con entusiasmo una política nacional de defensa y desarrollo del movimiento sindical. En medio de tal ambiente es de suponerse la proliferación de las asociaciones obreras; y entre todas estas asociaciones se funda la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CTG), esta confederación pide por primera vez al gobierno la emisión de un Código de Trabajo.

El marco legal en el que se desenvuelve la actividad de las organizaciones sindicales, tanto del campo como de la ciudad, es sumamente importante; sobre todo en este periodo en el que la legislación tutelar de los trabajadores adquiere perfiles nitidos, trazándose las

directrices de lo que vendría a ser el derecho guatemalteco del trabajo; con el reconocimiento legal de la libertad sindical, el derecho de huelga, la contratación colectiva; sentándose las base del régimen de seguridad social obligatoria, y el concepto de propiedad privada considera en "función social".

El primero de mayo de 1947, entra en vigencia el primer Código de Trabajo Guatemalteco (decreto 330), que plasma los anhelos de las clases desposeídas, y aunque resulta avanzado para la época y el país, contiene algunas restricciones en relación a las organizaciones campesinas. Por el Decreto 526, del Congreso de la República, desaparece la discriminación de los sindicatos campesinos y se establece la reinstalación obligatoria como garantía máxima de la estabilidad en el trabajo.

El 3 de julio de 1954, el coronel Carlos Castillo Armas entra en la capital de la República, con el Movimiento de Liberación Nacional, poniendo fin con ello, a una época plena de realizaciones para las clase explotadas, que después de 420 años de tiranía pudieron sentir y actuar como verdaderos seres humanos.

TERCERA ETAPA: Esta etapa da su inicio el 3 de julio de 1954 (contrarrevolución) y se extiende hasta nuestros días.

Como se señaló en líneas anteriores, el gobierno de Jacobo Arbenz Guzmán fue derrocado por el Movimiento de Liberación Nacional, al mando del Coronel Carlos Castillo Armas.

Este gobierno, enarbolando la bandera del anticomunismo anula la Constitución y todas las leyes que protegían a los trabajadores; a partir de esta época el sindicalismo decreció en Guatemala debido a la persecución que se generó sobre los sindicalistas y que en algunos de los casos fueron asesinados, y los que tuvieron suerte lograron salir al exilio y todo aquel que proseguía en los ideales de sindicalismo era acusado de comunista.

Los años que siguieron al 54 fueron de represión absoluta y se caracterizan por impedir a toda costa el surgimiento del movimiento obrero, se suprime la reinstalación e indemnización de los empleados Públicos; se cancelaron administrativamente algunas organizaciones, como: La Confederación General de Trabajadores de Guatemala, La Confederación Nacional Campesina; El Sindicato de Acción y Mejoramiento Ferrocarrilero; El Sindicato de Trabajadores de la Educación; el Sindicato de

la United Fruit Company, y algunos otros más.

Como consecuencia de la represión, la corrupción y el divisionismo, las asociaciones profesionales son inestables, se da el fenómeno de que las organizaciones sindicales no se comunican entre si, y sólo se preocupan por los problemas internos de la empresa.

En 1958 se elige constitucionalmente como Presidente de la República al General e Ingeniero Miguel Ydigoras Fuentes. Durante este gobierno la actitud predominante para con el movimiento obrero fue de corrupción más que represión, por lo que la situación del sindicalismo no varía. Proliferan las centrales obrera, pero no así el dividido movimiento sindical.

En 1963 el gobierno del General Ydigoras Fuentes fue derrocado por un golpe de estado militar al frente del Coronel Enrique Peralta Azurdia, quien entra a gobernar de facto.

Reanuda con mayor saña, las reiteradas represiones contra las clases populares y sus organizaciones.

Entre los principales conflictos sindicales que se dan en este período tenemos el que plantea el sindicato de trabajadores del Crédito Hipotecario Nacional de Guatemala para negociar un pacto de condiciones de trabajo, 1966. No

prosperó ninguna vía y por el contrario el Gobierno emite unilateralmente un reglamento de personal en donde se prohíbe la huelga y el arbitraje.

En 1966 asume constitucionalmente la presidencia el Licenciado Julio César Montenegro. Durante este período suceden importantes conflictos y huelgas que merecen mención especial; así tenemos que en 1967 el sindicato de trabajadores de la empresa de autobuses urbanos, plantea ante los Tribunal competente, un conflicto colectivo para la negociación de su primer Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, y después de represión y persecución inclusive asesinato de dos de sus miembros, en 1968 se aprueba el pacto colectivo. En la actualidad dicho sindicato ha desaparecido.

En marzo de 1970, sube al poder como Presidente Constitucional de la República el Coronel Arana Osorio. Durante este gobierno continúa la corriente de represión y la labor de limpieza iniciada a raíz de caída del gobierno de Arbenz. Este gobierno se caracterizó por el estado de sitio más riguroso y la represión más generalizada que recuerda la historia del país.

Se reprimió a las organizaciones sindicales, no así las patronales cuyas asociaciones trabajan con toda normalidad".

Como podemos ver, y teniendo muy claro los legados históricos del sindicato en Guatemala, y que tuvo que pasar por épocas de persuasión y represión, puede concluirse que el sindicato es una organización fuerte y de muchas perspectivas dentro del desarrollo del trabajo.

2.2 DEFINICION:

2.2.1 DOCTRINARIA:

La raíz idiomática de sindicato, derivada de síndico y de su equivalencia latina syndicus, se encuentra en el griego syndicos, vocablo de otros dos, que significaban con justicia. Se designaba con tal palabra, que ha conservado su sentido primigenio, a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos; la voz síndico retuvo, en las lenguas romances, el concepto de procuración y representación. Por traslación del representante y representados, surgió el syndical francés, del cual es traducción adoptada de sindicato.

CABANELLAS, en su obra, Compendio de Derecho Laboral, (página 44: 1966), indica que sindicato es: "toda organización o asociación profesional compuesto integrada por personas que, ejerciendo oficio o profesión iguales, u profesión o profesiones similares o conexos, se

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

unen para el estudio protección de los intereses que así se comparten. Cualquier entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse sindicato".-

De la referencia anterior se puede definir al Sindicato, desde un punto de vista personal, como "la organización integrada con un mínimo de veinte trabajadores, constituida con fines de mejoramiento y defensa de intereses económicos sociales"

2.2.2 LEGAL:

El artículo doscientos seis, de nuestro Código Laboral vigente, define "SINDICATO ES TODA ASOCIACIÓN PERMANENTE DE TRABAJADORES O DE PATRONOS O DE PERSONAS DE PROFESIÓN U OFICIO INDEPENDIENTE (TRAJADORES INDEPENDIENTE), CONSTITUIDA EXCLUSIVAMENTE PARA EL ESTUDIO, MEJORAMIENTO Y PROTECCION DE SUS RESPECTIVOS INTERESES ECONOMICOS Y SOCIALES COMUNES."

2.3 CLASIFICACION DOCTRINARIA DE LOS SINDICATOS: Una de las clasificaciones más completas es la que nos ofrecen ALCALA Y CABANELLAS, citados por la Licenciada Maria Navas, en su tesis de Graduación (páginas 44 y 46: 1979).

- "a. **POR SU BASE FISICA:** pueden clasificarse en, locales, comerciales, provinciales, regionales y nacionales.
- b. **POR LA CLASE SOCIAL QUE REPRESENTA:** En razón del sujeto del derecho de asociación pueden ser: patronales o de trabajadores.
- c. **POR SU NATURALEZA FRENTE AL ESTADO:** particulares u oficiales.

Con mayor amplitud pueden clasificarse también de la siguiente manera:

1. **OBLIGATORIO:** Donde todos los que desempeñen un oficio o profesión deben inscribirse.
2. **VOLUNTARIO:** No es necesario pertenecer a la agrupación gremial.
3. **MIXTO O CORPORACION INTEGRAL,** si se admite en una misma entidad profesional la asociación de empresarios y trabajadores.
4. **HOMOGENEO:** en el que están separados, en distintas categorías y asociaciones los patronos y los obreros.
5. **PLURAL:** permite la formación de varios sindicatos en la misma región, empresa o industria.
6. **UNICA:** es el que establece que en cada región, empresa o industria no puede formarse sino un sindicato."

2.3.1 FORMAS SINDICALES IRREGULARES

1. **SINDICATO AMARILLO;** Más que una forma de sindicato, constituye una manera de conducirse por parte de los trabajadores en sus relaciones con los patronos.

Estos sindicatos son organizaciones creadas y dirigidas por los patronos en forma encubierta para oponerse al sindicalismo libre. La denominación de amarillo sirve también para calificar a quienes actúan al servicio de los empresarios en los conflictos colectivos, sustituyendo a los trabajadores en los movimientos de huelga.

2. **SINDICATO BLANCO:** Organización aparentemente encubierta con las formas y principios de la asociación profesional, pero en el fondo, es una organización creada o bien protegida por el patrono, para impedir el movimiento libre; también se le denomina sindicato de paja y tiene alguna semejanza con los amarillos; pero la diferencia fundamental entre ambas reside en que, en los sindicatos blancos la organización es encubierta por el patrono, dando la apariencia de una asociación libre; mientras que en los sindicatos amarillos, se trata de organizaciones constituidas por iniciativa de los propios trabajadores pero cuyos objetivos son opuestos a la lucha de clases y a las medidas de acción directa.

3. **SINDICATO ROJO:** Así se denomina aquellos sindicatos de tendencias revolucionarias, que generalmente se organizan tomando como base la acción directa y en la lucha sin cuartel contra el capital.

2.4 CLASIFICACION LEGAL:

EL Código de trabajo, clasifica a los sindicatos por su naturaleza, en :

a. **CAMPESINOS:** si sus miembros se dedican a actividades agrícolas o ganaderas y el trabajo se desempeña en zonas rurales.

b. **URBANOS:** si están conformados por trabajadores de la industria en zonas urbanas.

c. **GREMIALES,** cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o, si se trata de patronos, de una misma actividad económica.

d. **DE EMPRESA,** cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios en una misma empresa o en dos o más empresas iguales.

2.5 FINES:

FINES INMEDIATOS; estos nacen por la influencia de las ideas políticas y sociales en el derecho del trabajo y están determinadas por la institución. Los trabajadores se

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

asocian para llevar a cabo sus objetivos cuya solicitud esta garantizada en el ordenamiento jurídico; entre las cuales se procura la unión de los trabajadores para defender sus derechos y fijar las condiciones de trabajo de acuerdo con los patronos.

FINES MEDIATOS: son aquellos cuya realización es posterior a la de los fines inmediatos dependiendo en gran medida de la corriente sindical que se siga, en general estas corrientes sindicales estan orientadas al establecer la necesidad de un nuevo orden social.

2.6 SU ORGANIZACION Y FUNCIONAMIENTO:

Tanto la organización como funcionamiento de los sindicatos esta condicionada a la regulación legal establecida dentro del código de trabajo, el cual establece en términos generales aquellos órganos que le son obligatorios. Internamente para un mejor funcionamiento se puede crear otros departamentos o secciones como educación, disciplina y otros.

Dentro de los establecidos por ley, se encuentran a. Asamblea General; b. Comité Ejecutivo y c. Consejo Consultivo, estos dos últimos serán analizados en este apartado y en lo que corresponde a la primera de ellas

por guardar relación directa con el tema objeto de estudio será tratado en punto separado.

COMITE EJECUTIVO: Es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea General que consten en el libro de actas y acuerdos, también lo que establezcan los estatutos o las disposiciones legales. Sus funciones son puramente ejecutivas, el número de sus miembros no puede ser mayor de 9 ni menor de 3; sus miembros gozan de inamovilidad en el trabajo que durante todo el tiempo que desempeñen sus cargos, y hasta doce meses de haber cesado en el desempeño de los mismo; el conjunto de sus miembros tiene la representación legal del sindicato, es responsable para con el mismo y para terceras personas igual que los mandatarios, en el derecho común, esta responsabilidad es solidaria entre todos los miembros del comite ejecutivo, a menos que conste que alguno de ellos emitió voto en contra, puede representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato en defensa de sus intereses individuales de carácter económico y social ; esta obligado a rendir a la Asamblea General, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de los fondos.

CONSEJO CONSULTIVO: Este desempeña funciones asesoras, y sus se limitan en tal sentido a emitir opinión o dictaminar sobre situaciones concretas que le sean planteadas por la Asamblea general.

En lo que compete a las calidades para ser miembro tanto del COMITE EJECUTIVO Y EN EL CONSEJO CONSULTIVO, se requiere:

1. ser guatemalteco de origen, esto significa según el artículo, 144 de la Constitución Política, haber nacido en el territorio de la República de Guatemala, nave o aeronaves guatemaltecas y los hijos de padre o madre guatemaltecos, nacidos en el extranjero.
2. ciudadanos en ejercicio .
3. trabajadores activos en el momento de la elección .
4. por los menos tres de ellos, deben saber leer y escribir.

2.7 PROCEDIMIENTO PARA LA CONSTITUCIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LA PERSONALIDAD JURIDICA DE UN SINDICATO.

De conformidad con el artículo doscientos dieciocho del Código de Trabajo, se requiere un mínimo de veinte trabajadores, quienes deben presentar la solicitud por escrito directamente a la Dirección General de Trabajo, o

por medio de autoridades de trabajo locales, dentro de veinte días hábiles contados a partir de la fecha en que se acordó la constitución del mismo.

Con dicha solicitud se debe acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos. Estos documentos deben estar firmados en cada uno de sus folios por el Secretario General de la Organización y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional.

Si la documentación esta completa se abre inscripción provisional de la organización y de la integración del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, expidiéndose las certificaciones correspondientes.

La Dirección General de Trabajo debe examinar la documentación presentada y si llenan los requisitos establecidos en la ley, específicamente los del contenido del acta de constitución; establecido lo anterior, debe rendir informe favorable al Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El trámite anterior no puede exceder de veinte días.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe emitir, dentro del plazo improrrogable de veinte días contados a partir de la fecha de recepción del expediente,

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

la resolución que ordene la inscripción definitiva del Sindicato, también debe hacer publicar en el diario oficial los estatutos del sindicato, lo que debe hacerse de oficio dentro los quince días siguientes a la fecha de la resolución que ordena su inscripción.

Si se comprobare errores o defectos en la documentación presentada, la Dirección General de Trabajo, resuelve mandándolos a subsanar; la organización acepta o se opone a los mismos; si se opone lo hace interponiendo el Recurso de Revocatoria.

Además de lo establecido en el Código de Trabajo existen formalidades internas dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para el trámite del expediente, las cuales están reglamentadas, pero por su escasa promoción son poco conocidas. Por considerarlo de importancia como parte complementaria, para el Reconocimiento de la Personalidad Jurídica, se incluye el Reglamento, creado por el Acuerdo Gubernativo Número 639-93, el cual estipula:

Titulo I, Capítulo I. Artículo 1. Toda solicitud de reconocimiento de personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de Organizaciones Sindicales, deberá hacerse por medio de solicitud dirigida a la

Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y presentarse en el Departamento Nacional de Protección de Trabajadores o ante las autoridades de trabajo locales en cada región del país, dentro de los veinte días hábiles contados a partir de la fecha de constitución de la Organización que se trate. Artículo 2.

Con la solicitud se adjuntarán los siguientes documentos originales: a. Original del acta constitutiva; b. Original de los estatutos; c. La cédula de vecindad de los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo consultivo provisionales; en cuanto a los documentos relacionados en las literales a y b, los mismos deben estar firmados en cada uno de sus folios por el Secretario General de la Organización y al final deben estar firmados por todos los miembros del comité ejecutivo provisional.

La solicitud y documentos, deben acompañarse con dos copias. Artículo 3. La encargada de Recepción de documentos del Departamento Nacional de Protección de Trabajadores, al presentarse la solicitud a que se refiere el artículo 1; deberá revisar si con el escrito se acompaña la documentación requerida, en caso contrario hará saber a los interesados, las omisiones incurridas, devolviéndoles en el mismo momento la documentación a efecto de que completen el expediente.

Artículo 4. Recibida la solicitud con la documentación completa, la encargada de recepción, trasladará el expediente inmediatamente al Jefe del Departamento Nacional de Protección de Trabajadores, quien debe resolver en un plazo de tres días:

I) Si la documentación se encuentra ajustada a las disposiciones legales, se procederá a: a. trasladar los estatutos al Asesor Jurídico para el estudio y opinión de los mismo: b. ordenar la certificación de las cédulas de vecindad; c. remitir el expediente al Departamento de Registro Laboral para los efectos de la inscripción provisional de la organización sindical. II) Si hubiere omisión de requisitos legales, resolverá mandando subsanarlos, fijando a la organización sindical un plazo de tres días más el de la distancia, para cumplir con lo requerido. En caso de no cumplirse con lo solicitado, en el plazo señalado, se archivará el expediente. Artículo 5. Con lo resuelto por la Jefatura del Departamento Nacional de Protección de Trabajadores, la Secretaría en el término perentorio de dos horas trasladará a cada una de las unidades que corresponda la documentación respectiva. Artículo 6. Recibida la documentación por el Departamento de Registro Laboral, en

un plazo de veinticuatro horas, abrirá inscripción provisional de la Organización sindical y devolverá el expediente al Departamento Nacional de Protección de Trabajadores. Artículo 7. el asesor Jurídico, en un plazo de veinticuatro horas procederá de la siguiente manera: a. si hubiere objeciones a los estatutos emitirá resolución comunicándola a la organización sindical en formación a fin de que se pronuncie, fijándole el plazo de tres días más el de la distancia; b. si no hubiere objeción alguna a los estatutos , solicitará de inmediato a la Inspección General de Trabajo el visto bueno relativo a los puestos de confianza. Artículo 9. La Secretaria General de la Inspección General de Trabajo, recibirá la transcripción relativa al visto bueno de los puestos de confianza e inmediatamente la trasladará al Inspector General de Trabajo o en su defecto al sub-Inspector de Trabajo, para que en un plazo de veinticuatro horas dicte la resolución respectiva, otorgando el visto bueno de ley y trasladando de nuevo el expediente a la Secretaria General, quien en un plazo de veinticuatro horas remitirá la documentación al Departamento de Protección de Trabajadores, para la prosecución del trámite. CAPITULO II. Artículo 10. Todo aviso relativo con la inamovilidad de los miembros de

una organización sindical en formación, deberá ser presentado en la Región Metropolitana ante el Encargado de Recepción de expedientes de la Inspección General de Trabajo, y en el interior del país en las Sub-Inspectorías Generales de Trabajado.

Artículo 11. En el caso de la Región Metropolitana, el Encargado de Recepción de expedientes trasladará en el mismo acto el aviso al Encargado de Inamovibilidades Sindicales. Artículo 12. Recibido el aviso por el Encargado de Inamovibilidades Sindicales, extenderá a los interesados en el término perentorio de dos horas, la constancia de recepción del mismo firmada por el Inspector General de Trabajo o el Sub-Inspector General de Trabajo en su caso, y lo comunicará al empleador por el medio más adecuado.

Artículo 13. Concluidas las diligencias, el mismo día, tanto la Región Metropolitana como las Sub-Inspectorías Generales de Trabajo en el interior de la República deberán enviar copia del aviso de inamovilidad al Departamento Nacional de protección de Trabajadores. Artículo 14. Cumplidos los requisitos legales, la Jefatura del Departamento Nacional de Protección de Trabajadores, en un plazo de cuarenta y ocho horas, remitirá el expediente al

Asesor Jurídico, solicitándole su opinión para los efectos de la autorización definitiva de la Organización Sindical.

Artículo 15. El asesor jurídico en un plazo de veinticuatro horas rendirá su opinión respecto a si procede la autorización e inscripción de la organización sindical y remitirá el expediente directamente al Director General de Trabajo.

Artículo 16. El Director General de Trabajo en un plazo de cinco días, analizará si procede emitir informe favorable y en caso afirmativo, lo rendirá al Ministerio de Trabajo y Previsión Social por conducto de la Oficialía Mayor.

Artículo 17. Recibido el expediente por la Oficialía Mayor, lo trasladará inmediatamente al Encargado de elaborar resoluciones ministeriales, a efecto de que en un plazo de cinco días, proceda a emitir la resolución que corresponda y transcribir los estatutos.

Artículo 18. Una vez elaborada la resolución y transcritos los estatutos, el encargado regresará el expediente al Director General de Trabajo para su revisión final.

Artículo 19. El Director General de Trabajo revisará los documentos elaborados y remitirá el expediente en un plazo de tres días a la Oficialía Mayor.

Artículo 20. El Oficial Mayor, una vez recibido el expediente, en un plazo de dos días remitirá al Despacho Ministerial la

ASUNTO DE LA ...
NOTES
SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

resolución y los estatutos para su firma, acompañando la nota para el Diario Oficial, en la que se ordena la publicación de los estatutos. Artículo 21. El Despacho del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en un plazo de cinco días, procederá a fechar y firmar la resolución y remitirá el expediente nuevamente a la Oficialía Mayor. Artículo 22. Recibido el expediente por la Oficialía Mayor, en un plazo de dos días enviará la resolución y los estatutos para su publicación en el Diario Oficial, y remitirá el expediente al Jefe del Departamento de Registro Laboral quien una vez publicada la resolución y estatutos, en un plazo de veinticuatro horas procederá a realizar la inscripción definitiva de la organización sindical y citará a los interesados para notificarles. Inmediatamente remitirá el expediente al Departamento Nacional de Protección de Trabajadores. Artículo 23. El Jefe del Departamento Nacional de Protección de Trabajadores, ordenará el archivo del expediente.

CAPITULO III

SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

3. LA CONCILIACIÓN EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO:

Aún cuando en ocasiones se ha pretendido situar la conciliación integrando parte del proceso colectivo, o de solución de conflictos colectivos, como trámite previo al arbitraje, constituye en realidad una institución con carácter y significados propios. El fundamento de la conciliación está en el propósito de seguir entregando a las partes en litigio la solución del conflicto; por la conciliación se pretende acercar a los sujetos del conflicto, creando entre ellos las condiciones adecuadas para obtener, por sus propios y recíprocos convencimientos, la solución. Como consecuencia la conciliación, aún cuando pueda oficializarse, ser objeto de creación normativa, e incluso venir impuesta por las leyes propias, todavía consiste y es un mecanismo privado respecto al cual el Estado sólo puede producir su ingerencia mediante compulsiones indirectas, pero en ningún caso decidiendo.

3.1 DEFINICIÓN:

La conciliación se define como "el convenio que, sin necesidad de juicio, tiene lugar entre partes que discuten

acerca de sus derechos en un caso concreto, y de los cuales una trata de entablar un pleito contra la otra.

De acuerdo con el Código de Trabajo, si las partes no concilian privadamente, los órganos jurisdiccionales tienen el deber de provocar la conciliación, la cual es trámite obligatorio en los conflictos colectivos económicos.

Por tanto, la conciliación son los actos que por si mismos, o con intervención del Tribunal competente, previenen un conflicto mediante arreglo amistoso que no lesione los derechos sociales consagrados por la ley a la protección y auxilio de los trabajadores.

Resumiendo podemos decir que la Conciliación, es el método que utilizan las partes encaminada con la ayuda de un tercero, para solucionar un conflicto.

3.2 PROCEDIMIENTO:

Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar huelga; los interesados dan inicio al procedimiento con el envío del pliego de peticiones al Juez de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por parte de: 1. una coalición, 2. Representantes del sindicato.

En el primer caso, se designa a tres delegados que

deben conocer muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les debe conferir en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva o simplemente ad referendum.

En el segundo caso, serán los trabajadores en asamblea general del sindicato quienes deben acordar el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación al Comité Ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros que serán designados por la propia Asamblea General. Desde ese momento ninguna de las partes puede tomar represalias contra la otra. Toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el Juez respectivo.

Dentro de las doce horas siguientes de haber recibido el pliego de peticiones, el Juez de Trabajo y Previsión Social, procede a formar el Tribunal de Conciliación, y notificará a la otra parte dentro de veinticuatro horas para que proceda a nombrar la delegación que mediará en el conflicto.

Luego de haber resuelto los impedimentos, excusas que se hubiesen presentado durante la formación del Tribunal de Conciliación, se declarará competente y se reunirá sin pérdida de tiempo, y convocará a ambas delegaciones para

una comparecencia que se verificará dentro de las treinta y seis horas siguientes.

Dos horas antes de la señalada para la comparecencia, el tribunal de Conciliación oirá separadamente a los delegados de cada parte. Terminadas las presentaciones se harán las deliberaciones necesarias, levantará acta laconica y luego llamará a los delegados a dicha comparecencia, a efecto de proponerles los medios o bases generales de arreglo.

Si no son aceptadas las recomendaciones del Tribunal de Conciliación, puede repetir el procedimiento por una sola vez dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes. si repetido este, no tuviere éxito dará por concluida definitivamente su intervención.

Finalmente, en ningún caso el procedimiento de Conciliación puede durar más de quince días, puede concluir, con o sin acuerdo; el resultado positivo presupone la terminación del conflicto, la conminación a su observancia, tanto por ley como por el acuerdo conciliatorio.

3.3 TRAMITE POSTERIOR:

a. Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin que los delegados hayan aceptado el arreglo o convenio en someterse a disputa de arbitraje, el Tribunal levantará un informe el cual será firmado por todos los miembros. Estos documentos podrán servir de base si estos deciden acudir a arbitraje.

b. Dentro de veinticuatro horas de fracasada la conciliación, cualquiera de los delegados puede pedir al Juez de Trabajo y Previsión Social, que se pronuncie sobre la LEGALIDAD O ILEGALIDAD DEL MOVIMIENTO, que como sabemos es necesario antes de ir a la huelga, y para ello se debe verificar si se llenan los requisitos de ley. El auto que se dicta debe ser consultado a la Sala de la Corte de Apelaciones de Trabajo, la que hará el pronunciamiento definitivo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al aquel en que recibió los autos;

c. si este confirma la legalidad del movimiento los trabajadores tienen veinte días para estallar la huelga. La declaratoria de legalidad solo analiza aspectos formales, y no conoce el fondo del conflicto.

3.4 HUELGA:

MARIO LOPEZ LARRAVE, en su obra, EL DERECHO DE HUELGA

EN CENTROAMERICA, (página 5: 1978), nos indica: " El fenómeno de la huelga surge como un instrumento de expresión de la lucha de clases en sentido económico, que protagonizan el proletariado sujeto a las peores condiciones de explotación sin derecho siquiera para asociarse y la burguesía propietaria de los medios de producción .

Pero como sucede siempre, los cambios ocurren o al menos se intentan primero en la estructura económica y social, para manifestarse hasta después, van venciendo la resistencia del aparato represivo del capitalismo, al grado que la huelga castigada penalmente en sus orígenes, luego es simplemente tolerada, para que más tarde se reconozca como la suma de los derechos individuales de los trabajadores a no prestar sus servicios, elevándola por último a la condición de derecho social de la categoría o de los grupos de trabajadores.

Pero si bien es cierto que la huelga se origina como una manifestación de la lucha de clases de contenido más económico que político, y que esta nota sigue siendo la más típica y característica del fenómeno hasta nuestros días, también lo es que el concepto lato de huelga va a desbordar esa imagen de lucha clasista obrero patronal, desde una

perspectiva que rebasa lo jurídico, la huelga supone la existencia de un grupo social puesto en una situación de dependencia con respecto a una autoridad cualquiera, que presiona con la suspensión de su actividad a ésta, perturbándole sus intereses con el propósito de obtener las mejoras o peticiones que plantea el grupo. He ahí el fundamento sociológico de la huelga.

Cuando se emplea como un instrumento en la lucha de clases en contra del sistema capitalista no como una mera lucha economicista que al final de cuentas no sirva más que para consolidar el sistema, la huelga encuentra su fundamento político.

3.5 DEFINICION

3.5.1 DOCTRINARIA.

LARRAVE, la define como "la suspensión de actividades acordada y ejecutada por una mayoría de los trabajadores en una o varias empresas, establecimientos o lugares de trabajo, ejercitadas como medio de presión contra uno o varios empleadores, con el objeto de obligarlos a que acepten sus peticiones de carácter económico, social y jurídico planteadas por el grupo."

REPUBLICA DE GUATEMALA
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Nicolás Pizarro Suárez: citado por la Licenciada Maria Navas, en su tesis de Graduación, El Movimiento Sindical como manifestación de la lucha de clases, define a la Huelga, como, "la suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera, acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes que tienen por objeto obligar al patrono a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital."

3.5.2 LEGAL: "Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo doscientos cuarenta y uno, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo."

3.6 REQUISITOS PREVIOS A LA DECLARATORIA DE HUELGA LEGAL.

1. Ajustarse a lo dispuesto en el párrafo primero del artículo doscientos treinta y nueve, esto significa que no haya únicamente suspensión, sino abandono temporal de labores; que no se haya acordado, sino que se ejecute y

mantenga la decisión de ir a la huelga en forma pacífica; y que el propósito sea exclusivamente la mejora o la defensa frente al patrono de los intereses económicos y sociales, no particulares sino comunes.

2. Agotar los procedimientos de conciliación;
3. Constituir por lo menos la dos terceras partes (66%) de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto económico social. Con respecto de que deben de constituir por los menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción.

En conclusión la HUELGA LEGAL, es la declaración que hacen los tribunales de trabajo, aceptando que concurren los elementos formales para que la huelga pueda producirse, como consecuencia la declaratoria de legalidad de la huelga es requisito previo para poder estallarla.

3.7 HUELGA ILEGAL:

Es la declaración que hacen los Tribunales de Trabajo, que por no concurrir los elemento esenciales, la huelga no puede estallarse.

El código de trabajo en el artículo doscientos treinta y nueve, parte final sólo se limita a estipular que la



huelga es ilegal, cuando no llena los requisitos que establece, este mismo artículo en su párrafo primero.

Cuando una huelga es declarada ilegal, y los trabajadores la realizan, el Tribunal debe fijar al patrono un plazo de veinte días durante el cual éste, puede dar por terminados los contratos de trabajo a los trabajadores que no trabajaron, sin ningún tipo de responsabilidad de su parte.

3.8 HUELGA JUSTA:

Es justa una huelga, cuando una vez estallada, se constata que las causas que la motivaron son imputables al patrono.

El artículo doscientos cuarenta y dos, del Código de Trabajo, establece:

"Es justa la huelga cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores piden y que el patrono esté en posibilidades de conceder."

Como efecto de la huelga declarada justa, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, ordenan al

patrono a pagar a trabajadores los salarios correspondientes al tiempo que holgaron, y los trabajadores que por su naturaleza hubiesen trabajado tienen derecho a salario doble.

3.9 HUELGA INJUSTA:

Es aquella en la cual se constata que las causas son imputables a los trabajadores, y como efecto los trabajadores que hayan holgado no tendrán derecho a salario por el tiempo que haya durado la huelga.

3.10 TRAMITE:

La declaratoria de justicia o injusticia de la huelga, la puede pedir cualquiera de las partes, una vez estallada la misma, pronunciamiento que deberá hacer el Juez dentro de los quince días posteriores a la solicitud.

4. ARBITRAJE:

El arbitraje puede ser definido como la intervención, en los conflictos colectivos de trabajo, de un tercero con poderes decisorios.

El Arbitraje en el Derecho Laboral, tiene dos objetivos: primero, prevenir los conflictos entre el capital y el trabajo; y segundo presentar a las partes, bases para que esos conflictos puedan ser resueltos, si son aceptadas dichas bases.

MARIO LOPEZ LARRAVE, en, El Arbitraje en Centroamerica, (página 13: 1979), indica que "es el procedimiento por el cual cierta clase de controversia conflictos colectivos de intereses jurídicos, íntimamente relacionados con éstos, se someten por disposición de las partes o de la ley, al conocimiento y decisión de un organismo que actúa como tercero, decisión que tiene eficacia vinculatoria para las partes y efectos eminentemente normativos".

Guillermo Cabanellas, en su libro, Conflictos Laborales, (página 506: 1966), lo define como "toda decisión dictada por un tercero, con autoridad para ello, en una cuestión o asunto que las partes, por intereses divergentes, han sometido a su decisión".

La institución genérica del arbitraje, en la esfera del Derecho Laboral, configura un acto, un procedimiento y una resolución. El acto lo integra la comparecencia, vista o audiencia en que las partes presentan su causa e impugnan la ajena. El procedimiento lo constituyen las diversas formalidades y trámites desde que se pone en marcha este sistema de composición hasta que se dicta y cumple la decisión que en el mismo recaiga. La resolución, imperativa en todo caso, se le denomina laudo o sentencia arbitral.

La decisión de someterse al arbitraje puede surgir de las partes en conflicto o estar resuelto así por disposición de la ley.

4.1 CLASES DE ARBITRAJE

4.1.1 POTESTATIVO:

Algunos autores le denominan facultativo, o convencional, este corresponde a la voluntad de las partes, como medio de solución a conflictos colectivos.

En materia de conflictos colectivos, aquel al cual pueden recurrir las partes para ponerle fin a sus discrepancias y evitar medidas de acción directa.

En la práctica se acude muy poco al Arbitraje voluntario, por su poca credibilidad.

En Guatemala, se establece el arbitraje potestativo cuando las partes así lo acuerdan, antes del trámite de conciliación, esto es, antes de que se plantee el conflicto ante los tribunales; inmediatamente después del trámite de conciliación, o sea después de desintegrado el Tribunal de conciliación; y cuando las partes así lo convengan, una vez se hayan ido a la huelga, calificados de legales, en cuyo caso es condición para que proceda la renovación de actividades.

En conclusión este tipo de arbitraje, es el acuerdo de partes para poder solucionar sus conflictos.

4.1.2 OBLIGATORIO:

Por Arbitraje obligatorio, se alude a aquella modalidad establecida por la ley, a través de la cual se deben someter los conflictos colectivos.

La adopción de este tipo de arbitraje, plantea dificultades para la huelga.

En Guatemala, el arbitraje se torna obligatorio, en los siguientes casos: a. una vez calificada de legal la huelga no la realizan los trabajadores, en el tiempo establecido; ello significa que transcurridos veinte días de declarada legal la huelga y los trabajadores, se debe por obligatoriedad de la ley acudir a este tipo de arbitraje. b. En los casos de los trabajadores en época de cosecha; c. y en las empresas o servicios que el Organismo Ejecutivo así lo declare. d. cuando en el procedimiento de la comprobación de legalidad de la huelga al realizar el conteo o recuento del número de trabajadores que apoya el movimiento no llega a las dos terceras partes de la totalidad, pero por lo menos debe constituir mayoría absoluta.

4.2 PROCEDIMIENTO:

Para que se inicie el procedimiento del arbitraje voluntario, las partes deben dirigirse al Juez de

Trabajo y Previsión Social por escrito, exponiendo tanto los motivos de divergencia como los puntos en que ya existe acuerdo; además deben designarse tres delegados por cada una de las partes, si se trata de patronos individuales, en caso de representación, deberán ser parientes dentro de los grados de ley, hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, si se trata de patronos que tienen la calidad de personas jurídicas, deberán ser directores, gerentes o empleados superiores con poder suficiente; si se trata de la parte trabajadora, compañeros de labores.

En todos los casos las partes deberán ser acompañados con asesoría de abogado.

En el caso del arbitraje obligatorio, el juez convoca a las partes y levanta acta que contenga los mismos requisitos referidos para el arbitraje voluntario.

Llenados los requisitos exigidos por la ley, el Juez manda dentro de las veinticuatro horas siguientes integrar el Tribunal de Arbitraje.

Resueltos los impedimentos, excusas, recusaciones, y excepciones, el Tribunal se declara competente.

El Tribunal de Arbitraje, oirá a los delegados de las partes separadamente o en comparecencia conjunta. Interrogará personalmente a patrono y a los trabajadores en conflicto sobre punto que juzgue necesario aclarar. Si lo

TRIBUNAL DE ARBITRAJE
MEXICO

creo conveniente recabará dictamen técnico económico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Es importante hacer constar que declarado competente al Tribunal, la Sentencia deberá ser dictada en quince días, por lo que se deduce que el procedimiento no puede exceder de ese termino.

La sentencia arbitral es obligatoria para las partes por el plazo que en ella se determine, el cual no será inferior de un año.

En caso de apelación será presentada dentro de los tres días siguientes de notificado el fallo a las partes, se elevarán los autos a la sala de apelaciones de Trabajo y Previsión social, quien dicta sentencia definitiva dentro de siete días, salvo que se ordene diligencia para mejor proveer, la cual debe evacuarse antes de diez días.

Tanto en la Conciliación como en el Arbitraje, el incumplimiento de lo acordado da derecho a la parte que haya respetado el convenio en el primer caso, y en el segundo un fallo arbitral, para solicitar al Juez de Trabajo su ejecución y para pedir el pago de daños y perjuicios; además pueden optar por ir a la huelga.

CAPITULO IV

4. ANALISIS JURIDICO DE LA LEGALIDAD O ILEGALIDAD DE LAS ASAMBLEAS GENERALES PERMANENTES DE UN SINDICATO Y SUS INCIDENCIAS.

Es común en la práctica que los sindicatos de trabajadores, sean estos de una empresa privada o pública, se declaren en Asambleas Generales Permanentes, ya sea para defender sus intereses frente al patrono o para exigir mejores condiciones de trabajo.

Los trabajadores recurren a este medio para ejercer sobre el patrono o patronos presión para el logro de sus peticiones, estas medidas posteriormente trae como consecuencia la declaratoria de ilegalidad de la huelga, por parte de los tribunales de trabajo y previsión social.

Por ser la Asamblea General, el órgano máximo de los sindicatos y a quien compete tomar este tipo de decisiones, se realizará en el presente capítulo el análisis correspondiente.

4.1 ASAMBLA GENERAL:

La asamblea general, está constituida por la totalidad de los miembros de un sindicato, sin embargo para la celebración y legalidad de esta se establece el número de asociados presentes para que la misma tenga validez. El

código de trabajo establece en el segundo párrafo inciso i, del artículo doscientos veinte, "Las asambleas generales ordinarias o extraordinarias pueden celebrarse validamente con la asistencia de la mitad más uno del total de sus miembros inscritos pero si por cualquier motivo no hay quorum los asistentes pueden acordar convocatoria para nueva reunión dentro de diez días siguientes, la que ha de verificarse con el número de miembros que a ella concurran"

Por su parte los estatutos regulan las atribuciones de las Asambleas Generales. La mayoría de ellos establecen para su celebración y validez la mitad mas uno de los afiliados asistentes, salvo los casos cuando la ley exige mayoría calificada.

Como puede observarse, si bien es cierto la asamblea general se define como, la representación colectiva y verdadera del organismo, donde sus decisiones son soberanas por una evidencia de potestades y compuesta por la totalidad de sus miembros, reunida para deliberar asuntos de la asociación profesional, este cuerpo no contradice el espíritu de la validez de las asambleas por las resoluciones aprobadas, por la mitad más uno, puesto que obliga a todos en su conjunto y no se rompe la unidad del concepto como se pudiera suponer.

4.2 CLASES DE ASAMBLEAS

4.2.1 ORDINARIA

La asamblea ordinaria se realiza en la fecha según estipulación de cada estatuto; que se determinan en variantes que van desde celebrarla dentro los primeros diez días de cada mes, cada tres meses, seis meses o como mínimo cada año, es convocada para tratar cuestiones de índole ordinario.

4.2.2 EXTRAORDINARIA

Esta se celebra por iniciativa del comité ejecutivo o por solicitud del porcentaje de afiliados establecidos en los estatutos, se convoca específicamente para tratar situaciones o problemas especiales.

Dentro de las formalidades para la validez de una Asamblea General, además de la presencia de los socios como ya se indicó, se requiere que haya sido convocada en la forma y tiempo establecida en los estatutos; que deberán hacerse por escrito por el Comité Ejecutivo con anticipación de por lo menos cuarenta y ocho horas antes de la celebración; algunos estatutos establecen únicamente por medio de aviso que debe ser colocado en las partes más visibles de los centros de trabajo con la anticipación debida. Que la decisión adoptada se refiera a los puntos

establecidos en la agenda previamente aprobados a su celebración y que se levante acta de la sesión y que la misma se ajuste a los estatutos y a la ley.

Otro elemento importante en la celebración de las Asambleas Generales sean esta ordinarias o extraordinarias, es la práctica o forma de votaciones, las cuales admiten los siguientes sistemas:

- a. Secretas, estas pueden ser por medio de papeletas las cuales no deben ir firmadas ni contener señal de identificación o por cualquier otro medio adecuado.
- b. Nominal, en esta forma el sufragante debe dar su nombre, o ser llamado por el mismo al momento de emitir su opinión.
- c. Ordinaria, en el cual se manifiesta la opinión únicamente levantando la mano derecha, o poniéndose de pie o por cualquier otro medio análogo.

Es importante indicar que cuando se tenga una votación secreta y por razones de analfabetismo u otra circunstancia no sea practicable puede tomarse la decisión por votación nominal.

En todos los casos se debe observar los principios de respeto a la voluntad a las mayoría, el voto secreto, salvo casos de excepciones, y un voto por persona, en vista que el socio de un sindicato vale por lo que es y no por lo que tiene.

4.3 ATRIBUCIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL

Los estatutos de cada sindicato regulan para las Asambleas Generales, los asuntos que esta tiene competencia para resolver, concretado en las atribuciones de la misma, las cuales constituyen el gobierno de estas asociaciones. Para todos los casos existe dentro de los estatutos la conexión con el código de trabajo para aquello que no este regulado en estos al establecer que corresponde a la Asamblea General, cualquier otra facultad que expresamente le confiera el código de Trabajo.

Por considerarlo de importancia dentro de la investigación se realizo una comparación de diversos estatutos de sindicatos, obteniéndose de dicha consulta las atribuciones que se exponen en este capítulo en vista que el fin último, era establecer si en alguno de los estatutos consultados se encontraba por lo menos una presunción que nos llevará a la creación en la práctica de las Asambleas Generales Permanentes, infiriéndose como premisa que ningún estatuto puede ser contrario a la ley de Trabajo vigente.

La totalidad de las atribuciones para las Asambleas Generales, reunidas de los diferentes estatutos son:

- a. Elegir a los miembros del comite ejecutivo y consejo consultivo;

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES DE LA UNAM
Biblioteca Central

- b. Designar a los miembros de las comisiones que solicite el Comité Ejecutivo;
- c. Remover a los miembros del comité ejecutivo, y consejo consultivo y comisiones que no cumplan su cometido de acuerdo con lo que establecen las correcciones disciplinarias;
- d. Aprobar la reforma de estatutos;
- e. Acordar la adhesión del sindicato a una federación, o separación de la misma;
- f. Acordar la fusión con otro sindicato similar;
- g. Aprobar o improbar la rendición de cuentas que debe presentarle el comité ejecutivo y dictar las medidas necesarias para corregir los errores que se comprueben;
- h. Acordar por el voto de la mitad más uno, de la totalidad de los miembros del sindicato, la suspensión de derechos sindicales; por el voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato, la expulsión de aquellos que se hagan acreedores a esta medida;
- i. Autorizar toda clase de inversiones mayores de Q100.00;
- j. Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y cualquier otro convenio de aplicación general para los miembros del sindicato, que ad-referendum haya celebrado el comité ejecutivo;

Se pudo notar dentro de la consulta a los distintos estatutos, que las atribuciones de la Asamblea General, son similares a las que establece el Código de Trabajo, en su artículo doscientos veintidós, y en caso no las tuvieran siempre hacen la salvedad, indicada en el inciso siguiente:

k. Cualquier otra facultad que expresamente le confiera el código de trabajo, las leyes de Previsión social, reglamentos derivados de ambos y las que sean propias de su carácter de suprema autoridad.

Dentro de las facultades que le confiere el Código de Trabajo, en su artículo doscientos veintidós, el inciso d. que indica " Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato. El comité ejecutivo puede celebrar ad-referéndum esos contratos, pactos o convenios y puede aprobarlos en definitiva, siempre que la asamblea general lo haya autorizado en forma expresa y limitativa para cada caso."

Poderes Ad-referéndum, son los que poseen los miembros del comité ejecutivo para negociar y llegar a un acuerdo

con el patrono, pero condicionado este a que lo acordado provisionalmente por el comité ejecutivo sea aprobado por la Asamblea General, tal es el caso del inciso j, visto anteriormente dentro de las atribuciones de la Asamblea General, extraídas de los diferentes estatutos.

Poderes Plenos o Definitivos, son los que facultan al comité ejecutivo para firmar cualquier arreglo en definitiva, es decir se perfecciona el arreglo o convenio colectivo por la simple firma de los miembros del comité ejecutivo.

4.4 LEGALIDAD O ILEGALIDAD DE LAS ASAMBLEAS GENERALES PERMANENTES.

Entendemos por legalidad todas las actuaciones y resoluciones, resultantes de la aplicación de una norma vigente a caso concreto.

Partiéndolo de esta premisa se investigó lo que corresponde a la DECLARATORIA DE LAS ASAMBLEAS GENERALES PERMANENTES y para el efecto en las entrevistas sostenidas con dirigentes sindicales, al cuestionamiento de su declaratoria, respondieron que su actitud obedece a lo establecido en la Constitución Política, que regula:

"Que toda persona tiene Derecho a hacer lo que la ley no prohíbe; no está obligada a acatar ordenes que no estén

basadas en ley y emitidas conforme a ella. Tampoco podrá ser perseguida ni molestada por sus opiniones o por actos que no impliquen infracción a la misma".

Esta norma esta contemplada dentro de la parte dogmática de la Constitución Política de la República, sin embargo en lo que se refiere a la Sección Octava, de la norma constitucional del Trabajo, cuando se refiere a la huelga, indica, en el artículo ciento cuatro, "se reconoce el derecho de huelga de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico social, las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga.

El único conectivo que existe entre las Asambleas Generales y lo establecido en el Código de Trabajo, se refiere a la normativa interna de estos en cuanto a que todo aquello no regulado en la ley interna (estatutos) se aplica por extensión el Código de Trabajo, que establece en el artículo doscientos veintidós, Atribuciones Exclusivas de la Asamblea General, en su inciso f, "Decidir o no ir a la huelga, una vez declarada legal o justa por el Tribunal competente".

Por otro lado, para el pronunciamiento de la legalidad

BIENHECHOS DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Centro

o ilegalidad de la huelga, ya visto anteriormente en el capítulo III, encuentran su basamento en los artículos doscientos treinta y nueve y doscientos cuarenta y uno, del Código de Trabajo vigente, los cuales establecen los requisitos que deben cumplir las partes del conflicto colectivo. Estos requisitos contemplan una secuencia lógica que se debe agotar y para el caso de las Asambleas Generales Permanentes, según se pudo comprobar durante el estudio, se realizan al inicio del movimiento, antes de agotarse el procedimiento de conciliación, después de agotarse dicho procedimiento o bien antes de realizarse el recuento. En la investigación se pudo comprobar que la declaratoria de la Asamblea General Permanente conlleva la actitud de no realizar las actividades laborales a que esta obligado el trabajador, contraviniendo los requisitos legales, establecidos para la legalidad de estos movimientos.

Como puede observarse en ninguna ley, reglamentos y estatutos analizados queda establecido lo que se refiere a la Asamblea General Permanente, de manera que al declararse esta se incurre en un abandono de trabajo.

Las consecuencias que ello conlleva se concretizan en la ilegalidad de la huelga con evidente perjuicio para el objetivo que en principio se propusieron los trabajadores.

Lo indicado anteriormente se comprueba con el hecho que las huelgas del Magisterio Nacional y Organismo Judicial, fueron declaradas ilegales en los respectivos incidentes, ambos casos, debido a la Declaratoria de Asamblea General Permanente. Por lo que este estudio pretende ser un instrumento de consulta para los trabajadores en la lucha de sus justas demandas, por lograr mejores condiciones de trabajo, así como reivindicaciones económicas, frente al empleador, indicando las consecuencias legales de la declaratoria de las Asambleas Generales Permanentes.

CONCLUSIONES

1. La experiencia y observación indican que existen en el país, un número considerable de lugares de trabajo que emplean a menos de veinte trabajadores, a los cuales se les veda el derecho de constituirse en sindicatos, debido a que el número establecido legalmente es de veinte, lo cual contradice para estos trabajadores lo establecido en la Constitución Política de la República, respecto a la libertad de asociación establecida en el artículo treinta y cuatro.

2. En lo que respecta a la declaratoria de huelga legal, se puede comprobar en la práctica según el artículo doscientos cuarenta y uno que se refiere dentro de uno de sus requisitos "constituir por lo menos las dos terceras partes de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social", es inoperante para empleadores que tienen cantidad de trabajadores a su servicio, tal es el caso de las huelgas del magisterio nacional, organismo judicial, las cuales llevaron para su recuento varios meses, lo cual trae como consecuencia el retardamiento en el procedimiento.

3. Durante la investigación se pudo comprobar que lo establecido en la ley para la constitución de un sindicato en cuanto a plazo y trámite se refiere es concreto; sin embargo es poco conocida la gestión interna dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social,

4. En la evolución del movimiento sindical en Guatemala, se pudo comprobar, que el número de sindicatos en lo relativo a su crecimiento, permanencia, contracción, está íntimamente ligado a las políticas del gobierno de turno, de allí que durante regímenes militares disminuye el número de estos, y su crecimiento se concreta principalmente en los 10 años de la revolución y en el período de 1985 al 1990.

Durante los últimos seis años la política aunque no de manera manifiesta sino en forma encubierta ha perjudicado y debilitado el movimiento sindical. Estos efectos en muchos casos se debe al comportamiento de líderes sindicales que han distorsionado el fin último del movimiento.

5. De acuerdo con las consultas realizadas con dirigentes sindicales y trabajadores, se pudo constatar el desconocimiento de las consecuencias legales que ocasiona la Declaratoria de las Asambleas Generales Permanentes.

6. El objetivo fundamental de la elaboración de la presente tesis fue analizar y estudiar las causas que originan la Declaratoria de Asamblea General Permanente; y sus consecuencias, las que por no contar con ninguna sustentación legal, son declaradas huelgas ilegales o de hecho por el órgano jurisdiccional competente.

7. EL TRAMITE PARA LA DECLARATORIA DE HUELGA LEGAL, ES EXTENSO, COMPLICADO Y TEDIOSO, SIENDO UN PROCEDIMIENTO DE PROTECCION PATRONAL; POR ELLO LOS TRABAJADORES, SE VEN OBLIGADOS A DECLARARSE EN ASAMBLEA GENERAL PERMANENTE, CON LAS CONSECUENCIAS YA DESCRITAS EN LA CONCLUSION ANTERIOR.

RECOMENDACIONES

1. Respecto al número de trabajadores para formar un sindicato tal como se establece en la conclusión número uno, muchas empresas emplean a menos del número exigido por la ley, razón por la que debería reducirse por lo menos en un 25%, el número para la constitución de un sindicato.

2. Se recomienda para la declaratoria de huelga legal, respecto al requisito establecido en el artículo doscientos cuarenta y uno inciso C, una modificación, puesto que no puede ser genérico para todas las empresas la indicación de las dos terceras partes, sino que debería existir una gradación respecto al número de empleados, de manera que entre más trabajadores tenga una empresa, el porcentaje debe disminuir por lo menos al 51% que es una cantidad representativa.

3. Debe darse a conocer a los trabajadores sindicalizados, através de boletines, cursillos e intercambios, las consecuencias negativas de la declaratoria de Asamblea General Permanente, en cuyo caso deberán actuar de conformidad con la ley para que no fracasen los conflictos económicos sociales en perjuicio de los trabajadores, aunado a la posibilidad que existe de su despido.

4. LAS CAUSAS QUE ORIGINAN LAS ASAMBLEAS GENERALES PERMANENTES (HUELGAS DE HECHOS), SON LO EXTENSO Y COMPLICADO DE LA TRAMITACION DE LEGALIDAD DE LA HUELGA, POR LO QUE EL PROCEDIMIENTO DEBE SER SIMPLIFICADO, Y LOS TRABAJADORES NO SE VEAN OBLIGADOS A TOMAR ESTAS MEDIDAS.

BIBLIOGRAFIA

I) OBRAS CONSULTADAS

1. ALLOCATI, AMADEO. "DERECHO COLECTIVO LABORAL"
Ediciones De Palma, Buenos Aires, 1973.
2. CABANELLAS, GUILLERMO. "Tratado de Derecho Laboral"
Tomo II. Ediciones El Grafico, Buenos Aires. 1966.
3. CABANELLAS, GUILLERMO. "COMPENDIO DE DERECHO LABORAL"
Ediciones El Grafico, Buenos Aires, 1969.
4. CABANELLAS, GUILLERMO. "Conflictos Laborales"
Bibliografía Omeba, Buenos Aires. 1966.
DE LA CUEVA, MARIO. "El Derecho Mexicano del Trabajo"
Tercera Edición, Editorial Porrúa. 1984
5. LOPEZ LARRAVE, MARIO. "El Derecho de Huelga en
Centroamerica" Colección Pueblo Universidad, volumen
uno. Edición primera, 1978.
6. LOPEZ LARRAVE, MARIO. "Breve Historia del Movimiento
Sindical en Guatemala. Editorial Universitaria.
Guatemala. 1976.
7. LOPEZ LARRAVE, MARIO. "El Arbitraje, en Centroamerica"
Colección Pueblo Universidad, volumen 2. 1979..
Trueba Urbina, Alberto. "Derecho Procesal del Trabajo".
Mexico, 1941.
8. LOPEZ SANCHEZ, LUIS ALBERTO. "Derecho de Trabajo para
el el trabajador" Impresos Industriales. 1a. Edición.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

1985.

9. TRUEBA URBINA, ALBERTO. "Derecho Procesal del Trabajo" Mexico. 1941.

II) TESIS CONSULTADAS

1. FAJARDO DELGADO, JOSE RICARDO. "La Contratación Colectiva y el Derecho de Huelga como manifestación Dialectica de la Lucha de Clases." 1989
2. NAVAS ALBUREZ, MARIA GUADALUPE. "El Movimiento Sindical como manifestación de la lucha de clase; Editorial Universitaria. 1979.

III) DICCIONARIOS CONSULTADOS

1. CABANELLAS, GUILLERMO. Diccionario de Derecho Usual. Editorial Heliasta. Buenos Aires. 1976.
2. OSSORIO, MANUEL. Diccionario De Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. Editorial Heliasta. Buenos Aires.

IV) LEYES CONSULTADAS.

1. Constitución Política de la República.
2. Código de Trabajo, Decreto 1441.
3. Reglamento para el Reconocimiento de Personalidad Jurídica, Aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales. Acuerdo Gubernativo Número 639-93.