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

"LA GARANTIA CONSTITUCIONAL DE INAMOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES QUE EJERCEN SU DERECHO DE PARTICIPAR EN LA FORMACION DE UN SINDICATO Y SU FALTA DE EFECTIVIDAD EN EL AMBITO PROCESAL LABORAL"

TESIS:

Presentada a la Honorable Junta Directiva de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CLAUDIA TERESA ARGUETA RAMIREZ

Previa a Optar el Grado Académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Y a los Títulos de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Julio de 1999

:UNTA DIRECTIVA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y OCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

CANO :	Lic. José Francisco de Mata Vela
CAL I :	Lic. Saulo de Leon Estrada
CAL II :	Lic. Jose Roberto Mena Izeppi
CAL III :	Lic. William Rene Mendez
CAL IV :	Ing. Jose Samuel Pereda Saca
CAL V :	Br. Jose Francisco Pelaez Cordon
CRETARIO :	Lic. Hector Anibal de León Velasco

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL

IMERA FASE

RESIDENTE :	Lic. Jose Luis de Leon Melgar
ECRETARIO :	Lic. Hector Anibal de Leon Velasco
AMINADOR :	Lic. Otto Marroquin Guerra

EGUNDA FASE

RESIDENTE :	Lic. Hector Aqueche Juarez
ECRETARIO :	Lic. Reynerio de Jesus Vasquez Ramos
AMINADOR :	Licda. Elizabeth Garcia Escobar.

2567-99

Guatemala, 23 de junio de 1999

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA
23 JUN. 1999
RECIBIDO
Horas: 15 Minutos: 18
Oficiales:

Licenciado
José Francisco de Mata Vela
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria, Zona 12

De conformidad con la providencia de fecha veintiuno de junio del año en curso, dictada por el Decanato a su cargo, en calidad de consejero de tesis procedí a asesorar el trabajo de tesis de la Bachiller **CLAUDIA TERESA ARGUETA RAMIREZ**, la cual se denominó **"LA GARANTIA CONSTITUCIONAL DE LA INAMOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES QUE EJERCEN SU DERECHO DE PARTICIPAR EN LA FORMACION DE UN SINDICATO Y SU FALTA DE EFECTIVIDAD EN EL AMBITO PROCESAL LABORAL."**

El trabajo de tesis presentado por la Bachiller Claudia Teresa Argueta Ramirez abarca aspectos muy importantes que giran en torno al Derecho Sindical y la Libertad Sindical, lo cual es un valioso aporte por el contenido que encierra.

En su trabajo de tesis la Bachiller Claudia Teresa Argueta Ramirez hace mucho énfasis en la Garantía Constitucional de la Inamovilidad de los trabajadores que participan en la formación de un sindicato, garantía que es desarrollada en el artículo 209 del Código de Trabajo y en cuya norma no se determina el procedimiento respectivo para tramitar la reinstalación de los trabajadores que son despedidos bajo ese fuero de inamovilidad.

En el relacionado trabajo de tesis la sustentante llega a la conclusión de que ante las medidas represivas que coartan el ejercicio del derecho a la libre sindicalización de los trabajadores, los trabajadores optan por la abstención a la organización sindical, conclusión que considero es correcta por la apreciación que se hace.

El trabajo relacionado reviste de una mayúscula importancia por el tema objeto de análisis e investigación, por tales motivos y tomando en cuenta que dicho trabajo cumple con los requisitos legales establecidos en el Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis, OPINO que el mismo debe de ser sometido a discusión en el Examen Público correspondiente, previa opinión del revisor que le sea designado.

Atentamente,

Lic. Gustavo Bonilla.
Asesor

SAN CARLOS
MALA

CIENCIAS
SOCIALES
, Zona 12
ramérica

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

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES: Guatemala, veintinueve de junio de mil novecientos noventa y nueve.---------

Atentamente, pase al LIC. CESAR LANDELINO FRANCO LOPEZ para que proceda a REVISAR el trabajo de tesis de la bachiller CLAUDIA TERESA ARGUETA RAMIREZ y en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.----------

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

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

andelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596

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

2745-99

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA
7 JUL. 1999
RECIBIDO
Horas: 8 Minutos: 40
Oficial:

:temala, 7 de julio de 1999.

:enciado
sé Francisco de Mata Vela
:ano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
iversidad de San Carlos de Guatemala
idad Universitaria.

spetable Señor Decano:

conformidad con el nombramiento emitido por esa :anatura, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos venta y nueve, en el que se dispone nombrar al suscrito no revisor de tesis de la Bachiller CLAUDIA TERESA ARGUETA MIREZ, y para lo cual informo:

postulante presentó el tema de investigación "LA AMOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES QUE EJERCEN SU DERECHO DE RTICIPAR EN LA FORMACION DE UN SINDICATO Y SU FALTA DE ECTIVIDAD EN EL AMBITO PROCESAL LABORAL".

Lic. César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO

andelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596

la revisión practicada al trabajo de tesis presentada por Bachiller Argueta Ramírez, puede concluirse en que el ıtenido del mismo se ajusta a los requisitos exigidos por s disposiciones correspondientes, y que su objeto es scribir el caso de inamovilidad contenido en el artículo ? del Código de Trabajo, el cual tiene como propósito, stigar la violación al ejercicio de la libertad sindical, metida por aquellos empleadores, que aún hoy en día, no spetan la libertad de sindicalización garantizada por la nstitución Política de la República, en esta dirección tonces, el trabajo de la sustentante persigue destacar la portancia que tiene el que se ampare la constitución de evas organizaciones sindicales con esta disposición otectora antes relacionada, como ya se dijo, intenta evitar e los empleadores, terminen los contratos de trabajo de uellos trabajadores que se encuentren en la constitución de sindicato. Acaso, el aspecto más importante, es dejar en aro que la garantía constitucional no va dirigida a rantizar el beneficio de la inamovilidad, sino más bien a rantizar el ejercicio de la libertad sindical de los abajadores, ejercicio que se aprecia precisamente en el recho a constituir organizaciones sindicales y a ingresar a

Lic. César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO

andelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596

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

.as. En tal sentido considero, que salvo lo anterior, el ıbajo de la sustentante reviste importancia, porque aborda ı de los pocos y exclusivos casos de inamovilidad y de .nstalación que existen normados en la legislación laboral ıtemalteca, como producto de que éstos constituyen derechos :lusivos y no genéricos para ciertos grupos de trabajadores icamente.

conclusión, y en virtud de haberse satisfecho las igencias del suscrito revisor derivadas del examen del abajo, y por las razones anteriormente expresadas, ısidero que el trabajo presentado por la Bachiller Argueta mirez, debe continuar su trámite, a efecto de que se dene la impresión del mismo y se señale día y hora para su scusión en el correspondiente examen público, con mi CTAMEN FAVORABLE.

Lic. César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO

SAN CARLOS
ALA

CIENCIAS
OCIALES
, Zona 12
emática

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

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES: Guatemala, doce de julio de mil novecientos noventa y nueve.----------

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de tesis de la bachiller **CLAUDIA TERESA ARGUETA RAMIREZ** Intitulado **"LA INAMOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES QUE EJERCEN SU DERECHO DE PARTICIPAR EN LA FORMACION DE UN SINDICATO Y SU FALTA DE EFECTIVIDAD EN EL AMBITO PROCESAL LABORAL ".** Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis.----------

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

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

ALHJ.

ACTO QUE DEDICO

a fuerza suprema que en momentos obscuros y claros me ha dado el impulso
ra continuar de pie.

MIS PADRES
:. Antonio Rene Argueta Beltran
a. Marta Julia Ramirez de Argueta

n el amor más grande que puede existir.
vos Chato, porque desde siempre me has enseñado lo que la vida y sus
ntradicciones constituye, así como los mecanismos para romper esas
ntradicciones.
vos mama, porque sin tu amor, confianza y apoyo incondicionales, no hubiera
dido alcanzar esta meta que es mía, que es tuya y que es de todos.

MIS HERMANOS
ıtonio Alejandro Argueta Ramirez y Otto Rene Argueta Ramirez
n el amor que hemos compartido a cada momento y porque ambos han sido
ente de apoyo e inspiración en mi vida.

MI ABUELITA:
n el amor vitalicio que una noche mágica nos prometimos y porque yo sé que
sde donde se encuentre continúa enviándome recetas de la vida.

MI FAMILIA
n cariño a todos y cada uno de los que la constituyen, especialmente a mi Tía
ria Beltran Osuna.

MIS AMIGOS (AS) Y COMPAÑEROS (AS)

on quienes solidarios y fraternos, hemos compartidos objetivos, luchas, tristezas
alegrías en el devenir de la vida universitaria; especialmente a Licda. Silvana
eyes Pineda, Evelyn Wong, Ana Elena Guzmán Loyo, Rosa María Dubon, Aneth
oberanís, Katina Salguero.

LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ricentenario Centro de Estudio E investigación, con el compromiso solemne
ender al llamado San Carlista.

, LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
:on respeto y agradecimiento por haberme albergado y dado la oportunidad y lementos que constituyen mi formación acadèmica.

, LA ASOCIACION DE ESTUDIANTES EL DERECHO
:on fraternidad para que continuemos en el desarrollo académico y social de uestra Guatemala.

,L PUEBLO DE GUATEMALA
)ue con su historia de sangre y esperanza, cree y trabaja por un "Guatemala lunca Más"

, todas y cada una de las personas que contribuyeron a hacer realidad este ıbjetivo y a usted especialmente queme acompaña.

INDICE

INTRODUCCION

El movimiento sindical en Guatemala, a través de la historia se ha visto :ado por diversas medidas represivas, tanto estatales como privadas, que embargo no han impedido su florecimiento. Es a través de las diferentes nizaciones sindicales, establecidas en nuestro país, que el sector trabajador ›odido implementar y desarrollar las garantías mínimas que el Código de ıajo establece para la regulación de las relaciones laborales.

Sin embargo, llegar a la consolidación de un sindicato, con su personalidad ica reconocida, sus estatutos aprobados e inscrita en el Registro respectivo, ifica para los trabajadores, muchas veces hasta la propia vida; puesto que :ro de las maniobras patronales para impedir la organización sindical se den contar desde el cambio en las condiciones de trabajo, amenazas, ısive algunas veces la muerte del trabajador; como también y utilizada más únmente: el despido de los trabajadores que participan en la formación del icato. Esta medida patronal, es llevada a cabo, pese muchas veces al ›cimiento del derecho constitucional de inamovilidad, al que los trabajadores ıacen acreedores al momento de ejercer su libertad sindical.

Los trabajadores afectados por tal medida pueden reclamar su stalación, y como colmo de los colmos, se topan con normas procesales que tienen lagunas y que impiden la eficacia pronta del ejercicio de su derecho de stalación, ya que los Jueces de Trabajo y Previsión Social, dan el trámite a la ›ectiva demanda por la vía ordinaria laboral, lo que redunda en inversión de ıerzos, recursos y tiempo de los trabajadores; así como la infracción al derecho libertad sindical y a la estabilidad laboral..

La presente investigación, tiene como objetivo fundamental, esclarecer la eminencia que el ejercicio del derecho a la libre sindicación debe tener en el ›ito de las relaciones productivas del país, en virtud que tanto tal derecho como

su garantía protectora: *el derecho de inamovilidad* , alcanzan la categoría de Derechos Fundamentales y por lo tanto su observancia y aplicación deben ser prioritarios ante cualquier conflicto de intereses, para de esta forma hacer prevalecer el interés colectivo o social sobre el interés particular.

CAPITULO I

DERECHO SINDICAL Y LA LIBERTAD SINDICAL

EL DERECHO SINDICAL

El Derecho Sindical, considerado desde el plano histórico, aparece con los ›ctivos reconocimientos legales que los Estados producen respecto del hecho agrupación de trabajadores con fines de defensa, sin que, históricamente, cance, por lo común, otra meta que la explicativa del cómo se produce, :amente hablando, su recepción.

El Derecho Sindical, previo a ser reconocido como tal, ya tenía una ›ncia práctica dentro de la sociedad, puesto que los trabajadores se aban, a ciencia y paciencia de los gobernantes, que no osaban dejar de escender, a pesar de la resistencia legal. Es por ello, que posteriormente ıutores se refieren "al reconocimiento del Derecho Sindical", aludiendo la ulgación de leyes receptoras de la licitud sindical

La determinación del concepto del Derecho Sindical parece condicionada ına doble presión: de un lado la derivada de su inserción en el orden general s ciencias jurídicas, lo que, a su vez, remite a los supuestos de autonomía, ›endencia, singularidad, etc.; de otra, por el tema sociológico del carácter iativo o institucional atribuible al Sindicato, carácter del que, es innegable, nderá la genérica conceptualización del Derecho regulador de aquél, su 'aleza, amplitud y límites.[1]

---

rcía Abellán, Juan. Introducción al Derecho Sindical. Pag.27.

El Derecho Sindical es "el conjunto de normas instrumentales, dictadas por el Estado, o por las organizaciones sindicales y que regulan la actividad autónoma de producción jurídica relativa a las relaciones laborales. Dicha actividad toma principalmente como punto de referencia a las asociaciones sindicales aunque.... no de forma exclusiva. El Derecho Sindical, por este motivo, asume dicha denominación y tiene como contenido los diversos aspectos relativos a la posición de los sindicatos y de los grupos profesionales organizados y la actividad de los mismos..." [2]

Atendiendo a la anterior definición se pude extraer lo siguiente: Se trata de un Derecho Estatal, es decir, un conjunto de normas establecidas por el propio Estado para la regulación de los sindicatos y de su actividad. Aunque no se queda solamente ahí, puesto que el Estado dota a estas organizaciones de cierta autonomía organizativa y funcional que se plasma en los Estatutos de los Sindicatos, que pasan a formar parte del Derecho Sindical. El artículo 221 del Código de Trabajo refiere los contenidos de los estatutos de los sindicatos entre los cuales se menciona la denominación y naturaleza; el objeto; el domicilio o vecindad y su dirección exacta; los derechos y obligaciones de los miembros; la época y procedimiento para nombrar al Comité Ejecutivo y al Consejo Consultivo; las condiciones de admisión; la enumeración de las correcciones disciplinarias; el monto de las cuotas ordinarias y extraordinarias; la época y procedimiento de celebración de las asambleas generales, los procedimientos de liquidación del sindicato y todas las normas que se consideren convenientes para la buena organización, dirección y administración del Sindicato.

El Derecho Sindical ha venido siendo considerado como una parte del Derecho del Trabajo, bajo distinta denominación (Derecho Colectivo del Trabajo, Fuentes y otras); en realidad es un derecho de asociaciones especiales inserto, por su objeto (la reivindicación y promoción de intereses profesionales) en el Derecho del Trabajo.

---

[2] García Fernández, Manuel. Manual de Derecho del Trabajo. Pág. 116.

Por su parte, Pérez Botija, refiérese al Derecho Sindical del siguiente modo
: a) en sentido subjetivo, como derecho a sindicarse o ejercicio del Derecho
ociación profesional; b) desde un ángulo objetivo u orgánico, como
amiento estructural de los sindicatos, determinador de sus modos de
zarse, sus competencias o atribuciones, sus formas legales de actuar; c) en
o dinámico, funcional, aludiendo a un complejo de normas sustantivas que
an de estos grupos sociales. Tal pluralidad de ángulos de enfoque sirve
leterminar los elementos constitutivos del Derecho Sindical, porque hacen
ite que éste se integra de: a) normas constitutivas y reguladoras de los entes
ales; b) normas atributivas de derechos y deberes para con los sindicados;
rmas permisivas o legalizadoras del Derecho emanado de los grupos
ales en ciertas y específicas circunstancias. Puede decirse, entonces que el
ho Sindical es "el conjunto de normas jurídicas de diversa naturaleza que
y regulan entidades profesionales de carácter laboral, así como las
ones de éstas con sus miembros". [3]

Por último haré referencia al carácter social del Derecho Sindical, puesto
l venir dado por la pretensión de cooperar a que cierto grupo de personas
en sus respectivas individualidades en una órbita cada vez mayor; por otro
s social en cuanto a que la mayoría de sus normas emanan de la propia
d sindical y revierten en los miembros de la misma. De tal manera que
una de sus normas tiene una realización basada en la primacía del bien
al sobre el particular. Lo que le da al Derecho Sindical la característica de
r a la expansión del encuadramiento de amplios sectores profesionales, a la
ación de actividad laboral de los mismos y a la conexión con el Estado a
s de las actividades sindicales relacionadas con aspectos de la política de
rno.

---

cía Abellan, Juan. Introducción al Derecho Sindical, Pág. 28

1.1.- FUENTES DEL DERECHO SINDICAL

La diversidad de las fuentes de las que emanan las normas y preceptos que regulan las relaciones sindicales es una de las características más acusadas del Derecho Sindical. Ello se debe a que los sindicatos son entes sobre los que se proyectan valoraciones de índole política (por la trascendencia de la libertad sindical en el conjunto de libertades civiles); administrativa (por la importancia que adquiere la actuación sindical frente a la actuación de los poderes públicos); civil (por la interferencia de los sindicatos en el ejercicio de derechos individuales) económico y otros. [4] Sin embargo también pueden ordenarse como fuentes del Derecho Sindical:

a) LAS NORMAS INTERNACIONALES:

Son numerosos los instrumentos internacionales que se refieren a los sindicatos. La razón está en que la afirmación de la libertad sindical se considera en la comunidad internacional como una de las claves en la política de protección y consolidación de los Derechos Humanos, de tal modo que la Libertad Sindical se considera una libertad constitutiva e inherente a una sociedad democrática. Entre estas normas se pueden mencionar: (todos de la Organización Internacional del Trabajo – OIT)

- Convenio 87. Libertad Sindical y Protección de los Derechos de Sindicación (9-7-1948, ratificado por Guatemala el 28 de enero de 1852)
- Convenio 98. Aplicación de los Principios de los Derechos de Sindicación y de Negociación Colectiva (1-7-1949, ratificado por Guatemala 28 de enero de 1952)

[4] Op. Cit. Pág. 118

nvenio 135. Protección y Facilidades a Representantes de Trabajadores en Empresa (23-6-1971)

nvenio 141. Organización de Trabajadores Rurales. (23-6-1975)

nvenio 144. Consultas Tripartitas para Promover la Aplicación de las rmas Internacionales (21-06-1976, ratificado por Guatemala 7 de febrero de 39)

nvenio 151. Protección del Derecho de Sindicalización y Procedimientos 'a determinar las Condiciones de Empleo en la Administración (27-06-1978)

nvenio 154. Fomento de la Negociación Colectiva (19-06-1981).

LA CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA

Nuestra Constitución Política en el artículo 102 inciso q. Se refiere al ıo de sindicalización libre de los trabajadores, estableciendo que tal derecho n ejercitarlo los trabajadores sin que exista discriminación alguna y sin estar s a autorización previa, cumpliendo únicamente con dar el aviso respectivo a ɔección General de Trabajo. Así mismo el artículo 106 establece que el ɔ fomentará y protegerá la negociación colectiva; con lo cual se logra el 'ollo y mejoramiento de las condiciones de trabajo que persisten en las sas o unidades de trabajo, y por ende el desarrollo económico, social y al de la clase trabajadora.

LA LEGISLACION Y NORMAS REGLAMENTARIAS:

El Código de Trabajo dedica el Título Sexto, a la regulación de los atos como personas jurídicas. En el artículo 206 refiere el Código la ɔión de los sindicatos y la clasificación de los mismos en campesinos y os; el artículo 207 determina como principios democráticos del sindicato el to a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona;

el artículo 209 establece el Derecho de Inamovilidad de los trabajadores que participan en la formación de un sindicato; el artículo 214 establece las actividades de los sindicatos; el artículo 216 establece el mínimo de trabajadores o patronos necesarios para la formación de un sindicato; los artículos 217 y 218 establecen el procedimiento de formación del sindicato; los artículos 222, 223 y 224 contienen lo relativo a los Organos de los Sindicatos; el 225 las obligaciones del Sindicato, y los restantes artículos se refieren a la disolución, autodisolución, fusión y conformación de federaciones y confederaciones sindicales.

d) LOS ESTATUTOS DE LOS SINDICATOS

Los Sindicatos dan a sí mismos el ordenamiento por el que se rige la organización, la adopción de decisiones y en definitiva, la formación de su voluntad, que es la que determina su posición en las relaciones jurídicas con los poderes públicos, otros sindicatos y con sus propios afiliados.[5] El principio de autonomía supone que el Estado da plena validez a este ordenamiento interno mientras que éste se ajusta a un mínimo de exigencias legales. Al reconocer la plena validez de las determinaciones estatuarias, el ordenamiento jurídico viene a integrar en el Derecho Objetivo este tipo de regulación.

e) LA AUTONOMIA COLECTIVA

El reconocimiento Constitucional de la Negociación Colectiva (artículo 106 de la Constitución Política de la República), supone otorgar a las organizaciones profesionales auténtica capacidad normativa. Siempre que actúen de conjunto y acuerden convenios colectivos. Los Convenios Colectivos pueden regular materias de índole sindical; por lo tanto, por medio del Convenio Colectivo pueden

[5] Op. Cit. Pág. 120

ıcerse reglas que ordenan la actividad sindical en las empresas, la solución
flictos intersindicales y, en definitiva, las relaciones entre las organizaciones
les.

LA LIBERTAD SINDICAL

La extensión del concepto de Libertad Sindical, abarca tanto el derecho de
ividuos como personas físicas o jurídicas, a sindicarse o no; así como el
ıo de las mismas agrupaciones a organizarse como crean adecuado,
e con atención a lo establecido en la ley y a actuar conforme la misión que
ucionalmente les es atribuida.

Dentro del concepto de Libertad Sindical se desprenden diversas
ıcias interpretativas, como por ejemplo el derecho a fundar sindicatos sin
:ación previa, tal como lo contempla Constitución Política de la República en
culo 102 inciso q.. Además se puede incluir el derecho del trabajador a
ıe o no al sindicato de su elección, así como el derecho a separarse del
ato al que estuviera afiliado. Además dentro del concepto de la Libertad
al se toma en cuenta la libertad de los afiliados a elegir a sus representantes
basado en el derecho de autogobernarse y autoorganizarce que poseen los
atos; por último entra en juego dentro del ámbito de la libertad Sindical el
ıo a la actividad sindical; que se refiere al reconocimiento de la función de
ndicatos y de los medios o procedimientos para los que se fundan y
nen; siendo que la promoción y defensa de los intereses comunes forma
esencial del contenido de la libertad sindical reconocido
tucionalmente.

Sin embargo la libertad sindical, como concepto tiende a confundirse con la libertad de asociación, que aunque siendo términos similares se concluye que la libertad sindical es una especificación de la segunda; pues presenta ciertos rasgos que le son propios y que la diferencian en cuanto que cada una posee las entidades que una y la otra predican de manera diversa tanto en su finalidad, en su consideración como por su estructura jurídica.

Ante tal situación, de similitud y diferencia se hace necesario tratar de conceptualizar la libertad sindical, para lo cual diversos autores han tomado este principio desde dos perspectivas; desde el plano del individuo como la facultad de éste de adherirse a un sindicato, de retirarse de él y de no poder ser constreñido a incorporarse al mismo. Así la libertad sindical, como derecho atribuido a todo ciudadano trabajador o empleador de crear sindicatos, de ingresar en los existentes y de pertenecer o no a ellos. Así mismo es tomada como el derecho de autonomía sindical, esto es, el derecho del sindicato a producir la defensa de los intereses de sus miembros del modo más efectivo, a través de las instituciones que le son afines. Por lo que este derecho se realiza jurídicamente sobre dos grupos: el individuo en cuanto presunto miembro o no de la entidad sindical y el sindicato como persona jurídica en sí. Tal como lo plantea Mario Lopez Larrave, quien entiende la libertad sindical desde el punto de vista de la colectividad y desde el punto de vista individual; refiriéndose al primero como la facultad que tienen los trabajadores organizados para fundar una asociación profesional – o para no fundarla o disolver la existente o salirse de la misma, así como para redactar y modificar sus estatutos y reglamentos internos, y en general para organizar la entidad y elaborar y realizar su programa de acción en la lucha de clases, sin injerencias ajenas a los trabajadores, entendiendo que es la manifestación de la colectividad y no individual, por cuanto que si bien es cierto que para constituir un sindicato tienen que concurrir trabajadores individualmente considerados, lo que realmente crea al organismo es la voluntad de todos los concurrentes y no la de cada uno en particular. En cuanto a la libertad individual

icación, la entiende como la facultad para afiliarse al sindicato o la facultad ıfiliarse o bien de renunciar a él. En relación con el sentido del concepto de l sindical, el autor Krotoschi, manifiesta que ésta tiene dos sentidos, el) llamado aspecto positivo que se refiere a que los trabajadores pueden ıir libremente sindicatos o pasar a formar parte de los ya establecidos; y el lo, llamado aspecto negativo de la libertad sindical, es decir, el derecho de ırse o a desafiliarse. [6]

Para concluir, se define la Libertad Sindical "como el derecho reconocido unas Constituciones o por algunas leyes para que los trabajadores puedan 'se libremente en gremios o sindicatos profesionales, pudiendo cada dor afiliarse al sindicato que sea más conforme a sus ideas o que le a más beneficioso" [7]

EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL

La libertad sindical reconocida a las organizaciones, se concreta en un haz ɜchos que afectan a la actividad interna del sindicato, como a su proyección ɜ. Pueden considerarse como tales:

El derecho a redactar sus estatutos y establecer los reglamentos derivados, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción. Configurándose así dos principios capitales de las organizaciones sindicales, el de autonomía y el de autogobierno, referidos anteriormente, con subordinación a la ley y al mismo objeto de su

---

sto Krotoschin, Manual de Derecho del Trabajo. Pág. 177
ıel Osorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Pág. 431

fundación. Nuestro Código de Trabajo menciona en los artículos respectivos lo referente al contenido mínimo de los estatutos, artículo 221 y el artículo 218 inciso d. Se refiere al procedimiento de reforma de los estatutos .

2.2.2 Derecho a constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales, afiliarse a las existentes y retirarse de las mismas. El Código de Trabajo, en sus normas hace referencia a la fusión de los sindicatos cuando estos son de la misma naturaleza y a la potestad de los sindicatos patronales o de trabajadores de formar federaciones o confederaciones, las que pueden ser de carácter regional, nacional o bien por ramas de la producción.

2.2.3 Derecho a suspender su actividad o a extinguir su existencia, por procedimientos democráticos. Lo cual no puede darse en perjuicio a terceros. La libertad sindical, que se extiende no solo al ámbito individual, sino también al colectivo, puede ejercitarse en sentido negativo o positivo, siendo el primero la potestad de ejercer o no el derecho a la libre sindicalización. Dicho sentido tiene una expresión colectiva al momento de decidir la suspención o extinción de un sindicato.

2.2.4. Derecho a no ser suspendidas ni disueltas, sino mediante resolución firme de autoridad judicial fundada en incumplimiento grave de las leyes. Los sindicatos, pese a que gozan de una cierta autonomía en cuanto su organización y formas de gobierno, debe ajustar su actividad a ciertos parámetros establecidos en la Legislación Laboral, es por ello que los artículos 226 y 227 establecen las causas que pueden dar lugar a la disolución de los sindicatos.

Derecho al ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella. En el ejercicio de este derecho se pueden incluir:

Derecho a la negociación colectiva: establecido en la Constitución de la República en el artículo 106, como un mecanismo que desarrolla las garantías constitucionales mínimas de los trabajadores. Es por lo cual la negociación colectiva tomada como el contenido esencial de la libertad sindical, es el derecho a negociar que se reconoce a los sindicatos y no al sistema de negociación colectiva en sí mismo.

Ejercicio del derecho de huelga. En este caso se refiere al derecho a convocar a huelga y actuar la gestión del movimiento huelguístico en los términos previstos en la ley; no se refiere a la titularidad del derecho a huelga que corresponde a cada trabajador individualmente considerado. En otras palabras, ostentar la representación del colectivo de trabajadores que ejercita el derecho de huelga, siempre que reúna las condiciones suficientes para que tal representación pueda considerarse real y no fruto exclusivo de la voluntad del sindicato.

Derecho a plantear conflictos individuales y colectivos. Una de las funciones elementales del sindicato es ejercer la representación de sus afiliados en materia de conflictos originados de los contratos de trabajo, esto, tanto a nivel individual como es establecido en el artículo 323 al mencionar que las partes pueden comparecer y gestionar personalmente o por mandatario, pudiendo recaer tal calidad tanto a los abogados, como a los parientes dentro de los grados de ley y sobre los dirigentes sindicales; tal derecho de plantear conflictos colectivos se manifiesta en nuestra legislación laboral en el artículo 374, que si bien se refiere al Comité Ad

hoc, es una primera forma de manifestación de la constitución del sindicato, y ya éste constituido ejerce la representación respectiva para el planteamiento, discusión y resolución de los conflictos colectivos de trabajo.

d) Derecho a la presentación de candidaturas para la conformación de las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo. El artículo 105 del Código de Trabajo, refiere quienes integran las Comisiones indicando que serán dos trabajadores sindicalizados, dos patronos y un inspector de trabajo. Esta instancia, refleja la relevancia de la acción sindical a nivel externo, puesto que la misma se expande a nivel nacional a través de la participación en instancias de esta índole.

3.- GARANTIAS Y LIMITACIONES DE LA LIBERTAD SINDICAL

La Libertad Sindical, entendida, en el marco de las doctrinas que hemos referido en el desarrollo del presente trabajo, como el derecho del trabajador para formar un sindicato, o bien para afiliarse o no al ya existente; encuentra en Guatemala un muro que impide su realización y positividad real.

Como bien lo manifiesta Mario López Larrave, "En Guatemala, por ejemplo, un campesino que formalmente tiene la libertad para constituir o no un sindicato, si con la fundación del mismo corre el riesgo de ser secuestrado, torturado y por último asesinado sin que exista ningún organismo –ni estatal ni privado- que efectivamente le garantice el derecho de asociación gremial, dejaría un mal sabor a escanio, el afirmar que este campesino realmente opta por la alternativa de no formar un sindicato, en el ejercicio libre de su derecho."[8]

[8] Mario López Larrave, La Libertad Sindical y sus Garantías. Pag. 5.

La aseveración anterior, por ejemplo, encuentra materialización, en el caso s trabajadores de la Finca El Zambo, ubicada en San Francisco Zapotitlán, tenango; donde veintiocho trabajadores al ejercitar su derecho a participar formación del sindicato, fueron despedidos sin causa que justificara tal da.

Casos como éste, podemos encontrar tanto en el interior de la República, s diversas fincas cafetaleras, azucareras y demás, donde pese a las medidas sivas y limitativas de la parte patronal, la formación del sindicato subsiste; así también se materializa a nivel citadino en las diferentes empresas triales y de maquila que muchas veces optan por desaparecer del ámbito coartando de tal manera el ejercicio de la libertad sindical y por ende el rrollo económico de los trabajadores. Este tipo de actitudes lesivas a la ad sindical, suceden pese a que son consideradas afectivas al interés tivo, aún cuando vayan dirigidas a un solo trabajador.

Sin embargo a que el ejercicio de la libertad sindical, que no queda nente establecido como Principio Constitucional sino que alcanza la categoría erecho Humano, al estar contemplada en la Declaración Universal de los chos Humanos, adoptada en la Asamblea General de las Naciones Unidas 3), que en el artículo 23 establece el derecho a fundar sindicatos y a carse para la defensa de sus intereses; y que ha sido ampliada e incorporada rdenamiento Jurídico de Guatemala por medio de la ratificación de los enios 87 relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de icación y el Convenio 98, que se refiere a la Aplicación de los Principios del cho de Sindicación y Negociación Colectiva, ambos de la Organización nacional del Trabajo – OIT -; su aplicación y efectividad dentro de la realidad ca laboral, se encuentra subyugada a los diversos mecanismos represivos, de las empresas privadas como de los órganos estatales encargados de ntizar el ejercicio de tal derecho, - a no darle la vigencia efectiva a las normas ntizadoras -; que el trabajador se ve impedido de participar en la formación del

sindicato. Tal situación trae como consecuencia, el debilitamiento del movimiento sindical y, peor aún, el estancamiento en el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de sobrevivencia del propio trabajador.

En conclusión ni el legislador, ni otro poder del Estado, ni particular alguno puede ni debe limitar, impedir o dificultar el ejercicio de tal derecho; sino por el contrario es el Estado, como ente principal, el llamado a garantizar el bien común sobre el particular o individual, a través del cumplimiento estricto de las normas jurídicas que tienden a tal fin. Tal garantía se realiza a cabalidad mediante la organización sindical y parte de ella la negociación colectiva, que es considerada como la piedra angular del desarrollo de las garantías mínimas laborales.

4.- LA LIBERTAD SINDICAL Y LA ESTABILIDAD LABORAL

"Donde no existe estabilidad, el patrón puede privar al trabajador de su empleo mediante el despido; de este modo se puede obligar al mismo, a cambiar sus actividades, quitarle, por lo menos, el empleo ya conocido, y poner término a la colaboración con sus compañeros, con quienes hasta ese momento trabajaba. En los peores casos, puede llevar al trabajador a la desocupación. Todo esto puede hacerse en forma arbitraria, aún por capricho, o bien por motivos ajenos a la conducta del trabajador.[9] Como el Contrato de trabajo, por lo general, representa la única base de la existencia de los trabajadores y de sus familias, ellos tienen un interés especial en su protección contra el despido. Por consiguiente, aspiran a un amparo que, jurídicamente, deba traducirse en la estabilidad en el empleo. Mediante ella, se trata de evitar los despidos arbitrarios, intimados por mero capricho o por motivos extremadamente fútiles, que de un día

[9] Alfred Hueck, La Protección contra el Despido. Pág. 893.

ıueden hundir al trabajador y a su familia en la miseria y la desesperación.

.a estabilidad se propone otorgar al empleado la seguridad del trabajo y la ión correspondiente mientras dure su actividad laboral, y hasta que pase a le los beneficios jubilatorios.

.a estabilidad en el empleo ha sido definida por varios autores, dentro de lles se menciona a Bonhome quien la define como "un derecho que se ıra al patrimonio económico del trabajador y revela la preocupación del por el mantenimiento del contrato de trabajo; siempre que el trabajador no ado causa para la respectiva denuncia o cuando una causa prevista en la determine la transformación de la garantía en beneficio". Por su parte i sostiene que "la estabilidad, en sentido propio, consiste en el derecho del ıdo a conservar su puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser ıdo cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas ımente determinadas." Por último el autor José Montenegro Baca se a la estabilidad en el empleo desde el punto de vista del trabajador por ajena al servicio de empleador privado, la estabilidad en el empleo, es el o de aquél de conservar su empleo durante toda la vida laboral, siempre sobrevenga justa causa de despido judicialmente comprobada.

Se habla de estabilidad absoluta cuando se niega al patrono, de manera ı facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su ıd y únicamente se permite la disolución por causa justificada que deberá se, en caso de inconformidad del trabajador. Y se habla de estabilidad ı cuando se autoriza al patrono, en grados variables, a disolver la relación bajo por un acto unilateral de su voluntad mediante el pago de una ıización. [11]

ı L. Devali, Lineamientos del Derecho del Trabajo, Pág. 271
ı de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Pág. 221

En el Código de Trabajo, encontramos tres instituciones que protegen la estabilidad laboral: a) El Contrato Individual de Trabajo, definido en el Artículo 18 y en cuanto a lo referente a la estabilidad laboral el artículo 26 refiere que todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario; b) La Suspención de los Contratos Individuales de Trabajo, artículo 65, que por causa determinada y por voluntad de una o de ambas partes se suspende la relación laboral, sin que ello ponga fin definitivo a la misma; y c) La Sustitución Patronal, artículo 23, protege la estabilidad laboral en el sentido que por el cambio, voluntario o necesario, del patrono en la empresa, no se ven afectadas las relaciones laborales establecidas con anterioridad a tal sustitución.

Algunas legislaciones, con el objeto de defender la libertad de sindicación, prohiben expresamente el despido de aquellos trabajadores que ocupan cargos directivos en las organizaciones sindicales, o aumentan la indemnización en el caso de despido de éstos. Generalmente, los patronos procuran desprenderse del personal que actúa más decisivamente en la esfera sindical; propósito que tiene por objeto debilitar las posibilidades de los sindicatos y frustrar su acción en pro de la clase trabajadora. Tal y como lo establece la Constitución Política en el artículo 102 inciso q, al determinar que " los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo"; principio que se desarrolla más ampliamente en el artículo 209 del Código de Trabajo, que además de la prohibición expresa de despedir a los trabajadores por el ejercicio del derecho a la libre sindicalización; les otorga el derecho de inamovilidad y además estipula que los trabajadores que sean despedidos deberán ser reinstalados en veinticuatro horas siguientes sancionando además al responsable con una multa de un mil quetzales, debiendo por último pagar los salarios dejados de percibir por los trabajadores afectados.

Con todo acierto señala Deveali, que la naturaleza y el alcance de las ınes económicas, previstas para el caso de violación del derecho de lidad, por parte del empleador, representan elemento de importancia efectiva aber si existe o no este derecho. Se refiere a sanción económica puesto ı sanción jurídica, es decir, el retornar al trabajador a su puesto, aún en de la voluntad del empleador, no ha sido posible. Tal y como sucede en el de los trabajadores de la Finca el Zambo, en mención, que son despedidos usa justa y quienes pretenden ser reinstalados se topan con un sistema o ineficiente que en lugar de garantizar la libertad sindical, la coarta aún l no darle la prioridad que como principio constitucional amerita.

FUERO SINDICAL

Por Fuero Sindical, se entiende la garantía que se otorga a determinados adores, motiva en su condición representativa sindical, para no ser didos, trasladados, ni modificadas las condiciones de trabajo, sin justa . Por dicho fuero se otorga a ciertos trabajadores un derecho en virtud del el patrono o empresario no puede, durante el tiempo que indica la ley, o ras esta garantía de protección subsiste, despedir libremente al trabajador, o icar sus condiciones laborales a no ser que medie la autorización spondiente en la forma que la ley determina.

De tal manera que el fuero sindical es una garantía que por razón de la ın que desempeñan, se concede a ciertos dirigentes sindicales, en relación al ato de trabajo al que como trabajadores se encuentran sometidos. Se trata, én del reconocimiento de un derecho a la estabilidad en el trabajo de los empleados que dentro o fuera del local de trabajo, desempeñan cargos presentación de sus compañeros.

El Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva; contiene en el artículo primero numeral segundo inciso B "Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo".

De lo anterior se concluye que el objeto del fuero sindical es resguardar el libre derecho de agremiación, lo que da seguridad, al menos formal, al trabajador que su patrono *no podrá* tomar ninguna medida represiva en su contra, en virtud de la actividad sindical que realiza. Esta seguridad en el trabajador, hace que éste no tenga reparos en participar en la labor del sindicato, logrando, así el desarrollo pleno del Derecho Sindical.

El fuero sindical, concede el privilegio de la inamovilidad, con el propósito de proteger a los empleados y obreros que desempeñan ciertos cargos creados por la ley, y que en razón de sus funciones están expuestos a represalias por parte del patrono, represalias que se traducen, en la mayoría de los casos, en el despido. Sin embargo, el fuero sindical, no tiende solo a garantizar contra el despido del trabajador, sino que pretende también el respeto a las condiciones contractuales con el trabajado, no modificándolas desde ningún punto de vista.

Nuestro Código de Trabajo, contempla en el artículo 223 inciso D, la inamovilidad (fuero sindical) de los trabajadores miembros del Comité Ejecutivo, mientras duran sus cargos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Beneficio que se extiende, según el último párrafo del mismo artículo, a todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional de un

to en vías de organización, del cual tendrán derecho a partir del momento
den aviso a la Inspección General de Trabajo.

CAPITULO II

SINDICATO Y PROCESO DE FORMACION

ORIGENES DEL SINDICALISMO

Para determinar certeramente cual ha sido el origen del sindicalismo, s autores han mantenido sus teorías, así como Pozzo habla de que:" En idad producida por la identidad de intereses de los trabajadores y destinada ar su condición, radica el principal fundamento de la asociación onal..."[12]

Sin embargo, el origen del sindicalismo, ha estado marcado especialmente a lucha de clases. De este punto de vista se debe partir, primeramente, a la ación del contenido del concepto de Conciencia de Clase. Este concepto narca en la ubicación de patronos o trabajadores en la especial situación ntro de la propia lucha de clases poseen. Es decir, la ubicación de cada de estas partes dentro del contexto social, ideológico, político y nentalmente económico al que pertenezcan. Sin embargo, no debe idirse la condición económica con la conciencia de clase, puesto que debe lerse que la pobreza no supone la conciencia de clase, ni la posición mica desahogada la excluye.

Es así, como el sindicalismo, como expresión de clase, ha tenido una base propia lucha de clases, tal como Marx y Engels señalan en "El Manifiesto del o Comunista" dirían "La historia de toda sociedad hasta nuestros días no ha

do por Nestor de Buen, Derecho del Trabajo, Pág. 521

sido sino la historia de la lucha de clases" Del proceso de esa lucha el resultado fue siempre la transformación revolucionaria de la sociedad o la destrucción de las dos clases antagónicas.[13]

La lucha de clases puede desplegarse en terrenos diversos de la vida social: el económico, el político y el ideológico; la primera forma de la lucha proletaria fue la lucha económica que se refleja en la defensa de los intereses profesionales (aumentos de salarios, reducción de la jornada, mejoramiento de las condiciones de trabajo, etc).

1.1.- ORIGEN DEL SINDICALISMO EN GUATEMALA [14]

En Guatemala los orígenes del sindicalismo los podemos remontar al florecimiento de las asociaciones mutualistas –entre 1821 y 1920-. Estas asociaciones compuestas básicamente por miembros obreros independientes, que tienen como fines el socorro y auxilio mutuo o el estudio, sin plantearse fines ni reivindicaciones, ni mucho menos lo relativo a la lucha de clases. Fue hasta 1920, cuando se formo el Partido Unionista, dirigido por la oligarquía conservadora, que encabezaba la lucha popular contra el Dictador Estrada Cabrera. El sector obrero participó con cierta independencia firmando el Comité Patriótico de Obreros y luego la Liga Obrera de Guatemala. En esta época – 1920-1930- las organizaciones obreras se caracterizan por seguir siendo esencialmente artesanales, sin embargo el enmarcamiento mutualista va quedando atrás y empiezan a constituirse los primeros sindicatos, con lo que los fines dejan de ser de auxilio y estudio mutuo, para proyectarse a la reivindicación y el planteamiento de la lucha de clases. Otro aspecto importante de destacar es que la organización sindical alcanza el ámbito agrario, hasta 1930, siendo

[13] Op. Cit. Pág. 525
[14] Mario López Larrave, Breve historia del Movimiento Sindical Guatemalteco.

ninantemente urbano antes de tal fecha; además en esta época el iento sindical entra en contacto con las organizaciones y corrientes cionales del sindicalismo. En esta época del movimiento sindical en nala, es cuando se logran conquistar la jornada ordinaria de ocho horas y echos de sindicación y huelga.

En el período comprendido de 1931 a 1944, el movimiento sindical se ve de silenciado, bajo las medidas dictatoriales del General Jorge Ubico. tiéndose, en ese entonces, aquellas palabras como "sindicato", "obrero", a", "pliego de peticiones", etc, y todas aquellas intimamente relacionadas movimiento sindical, en sinónimos de "comunismo", y por lo tanto enemigo gimen. En este período dictatorial, las reivindicaciones logradas por la nte organización sindical, pasan a formar parte de la historia, reinando es, el trabajo forzado, las largas jornadas de trabajo, la libreta de ros, etc.

En el proceso de Revolución del 20 de octubre de 1944, el sindicalismo nalteco llega a tomar mayor auge (comprendiendo los gobiernos del Dr. José Arévalo –1946-50- y del Coronel Jacobo Arbenz Guzmán –1951-54-). ta etapa el movimiento sindical se caracteriza por la existencia de la clase aria, con predominio en el sector urbano del país, puesto que hasta 1946 prohibición para la sindicación en el campo (la organización masiva de los esinos tiene lugar a partir de la emisión de la Ley de Reforma Agraria –17 de de 1952). Una característica importante de esta época es el deslinde entre es inmediatos o reivindicativos y los fines mediatos con planteamiento de as nacionales o internacionales en torno a la lucha de clases. Además, por ra vez, los gobiernos impulsan una política nacional de defensa y desarrollo ndicalismo.

En la etapa de la contrarrevolución, (1954 en adelante), a raíz del camiento del gobierno del Presidente Jacobo Arbenz Guzmán y del

movimiento intervencionista en junio de 1954, que culmina con la entrada al poder del Coronel Carlos Castillo Armas, el movimiento sindical se ve seriamente reprimido por ser considerado de naturaleza comunista, y para proteger los intereses de sectores reaccionarios y países implicados en la intervención, se decreto la disolución de las organizaciones sindicales más fuertes del país, lo que consecuentemente origino centenares de asilados políticos, dirigentes sindicales muertos, presos políticos sin proceso, despidos masivos – empleados públicos y privados -, etc. El movimiento sindical en esta etapa se caracteriza por el crecimiento del sector proletario, a causa de la industrialización, desarrollándose el sindicalismo con lentitud, se da la reorganización de asociaciones profesionales, especialmente en la capital, pese a las restricciones y represiones de que eran objeto los cuadros dirigentes; ésta situación trae como consecuencia la inestabilidad de las propios organizaciones, ya que nacían, crecían y desaparecían.

Por ser desde esa época, la mayoría de gobiernos en el poder, de corte militar y/o derechista, el movimiento sindical ha tenido que luchar en contra de los mecanismos utilizados por las autoridades administrativas y judiciales, cuando no patronales, para hacer prevalecer la libertad sindical y no dejarla en la existencia puramente formal, es decir, en el blanco y negro de la ley.

2.- DEFINICION DE SINDICATO

Etimológicamente la palabra sindicato, según García Abellán deriva de Grecia y Roma *sundiké* y significa "justicia comunitaria"[15] También, la palabra sindicato proviene de sindicó, del latín *Syndicús*, con que se identificaba a la persona encargada de defender los derechos de una corporación.

[15] Nestor de Buen, Derecho del Trabajo, pág. 593

En cuanto a una definición doctrinal de Sindicato, Cabanellas afirma " es nión libre de personas que ejerzan la misma profesión u oficio, o profesiones os conexos, que se constituya con carácter permanente con el objeto de ler los intereses profesionales de sus integrantes, o para mejorar sus iones económicas y sociales".[16] Sin embargo, la definición de sindicato plantearse tanto desde el punto de vista social, en el sentido que la zación sindical tiende a desarrollar y considerar el sentido de solidaridad ıa entre los trabajadores para la consecución del progreso y social; y desde to de vista jurídico, tal como lo establece en el artículo 206 del Código de o al referir que sindicato "es toda asociación permanente de trabajadores o tronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores ındientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y ción de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes".

De tal manera, que el sindicato viene a ser la Institución del Derecho ivo de Trabajo, con mayor trascendencia para el desarrollo económico y de la clase trabajadora; a través de las luchas los sindicatos se han rtido en instrumentos de transformación del Derecho de Trabajo, izando el respeto de las normas vigentes y marcando la pauta, para que nte la Negociación Colectiva, sea superado el mínimo de garantías que la ación Laboral reconoce a los trabajadores.

---

lermo Cabanellas, Derecho Sindical y Corporativo, Pág. 386.

3.- PRINCIPIOS QUE RIGEN EL SINDICATO

De conformidad con el Código de Trabajo y lo establecido en el artículo 207, el sindicato se rige por los principios democráticos de respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona. El respeto a la voluntad de las mayorías se refiere, a que cada decisión que se tome dentro del ámbito de atribuciones del sindicato, debe ser respaldada por la voluntad de la mayoría de sus miembros, para que de esa manera la decisión no carezca de representatividad al momento de materializarse en la actividad del sindicato. El principio del voto secreto, tiende a que cada uno de los miembros del sindicato tiene el derecho de ejercitar su voto acorde a los intereses personales y colectivos que crea convenientes, esto no quiere decir que existan tantas decisiones como miembros del sindicato, sino más bien que prevalece el respeto a la decisión individual de cada afiliado. Por último, el principio de un voto por persona, procura que nadie ejerce más de una vez el derecho personal que tenga, así como también que dicho derecho no sea delegado en otra persona, excepto en casos, claramente especificados en la ley o estatutos del sindicato.

El sindicato se rige también por los principios de *autonomía* e *independencia*. La autonomía, como principio del sindicato, se entiende en dos sentidos: el primero, respecto al patrono, por lo cual el Código de Trabajo prohibe la incorporación al sindicato de trabajadores de confianza o que ejerzan un cargo de representación, puesto que no tendría ningún sentido la confluencia en el sindicato de intereses patronales y de los trabajadores; y el segundo, respecto al Estado, que debe abstenerse de girar presión alguna sobre las organizaciones sindicales, que en determinado momento condicionen la actividad de sus integrantes; por el contrario tiene la obligación de promover en los trabajadores el ejercicio de los derechos de sindicación y negociación colectiva y así mismo protegerle de posibles arbitrariedades patronales, tal el caso del *FUERO*

'AL que ampara a los dirigentes de los trabajadores con su inamovilidad y ›so de reinstalación en el caso que dicha garantía sea contravenida.

:l principio de independencia, trata que el sindicato mantenga una ıdencia absoluta en su actuación, a partir del momento en que se ıye y de la aprobación de sus estatutos, ya que es a través de ellos que el :o regirá su organización, estructuras y fines, sin que el Estado ni ninguna toridad puedan interferir, excepto en casos en que de la actividad sindical ›rendan hechos o actos constitutivos de delito.

FINES DEL SINDICATO

_a libertad , entendida en el sindicalismo, no significa más que el medio ıdo para lograr los verdaderos fines del sindicalismo. Estos serán distintos ıerdo a la ideología que sustente el movimiento sindical: reivindicaciones nicas, participación en la gestión de la empresa, suspención de la ıad privada de los medios de producción, etc.[17]

Los sindicatos, tienen como objeto principal el de proteger a aquellos que ıpan con carácter estable, para mejorar su actividad laboral; en tanto que el ɔ del sindicato, es el profesional, entendiendo este como la defensa de los es profesionales de los que integran el mismo; los fines sociales del ıto son los económicos, morales, culturales y políticos, que coadyuvan al ır.

Son fines específicos de la asociación profesional el estudio, mejoramiento ›nvolmiento de los intereses profesionales, tal como la definición de sindicato

---

o de Buen, op. Cit. Pág. 541

que el artículo 206 del Código de Trabajo establece al indicar que el sindicato es constituido exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

García Oviedo,[18] señala la variedad de fines: " La defensa de los intereses económicos del gremio o de sus individuos, el mejoramiento material de la vida de sus componentes, su elevación intelectual o moral, la protección contra los infortunios, cuando no la reglamentación del oficio y la determinación técnica de los trabajos constituyen, juntos o aislados, los motivos que han llevado a sindicarse a ambos factores de la producción".

Dentro de su régimen interno los principales fines y funciones de los sindicatos pueden concretarse en la siguiente forma: a) procurar el mejoramiento de las condiciones de trabajo de sus miembros, y la defensa de sus intereses comunes; b) celebrar convenciones colectivas de trabajo, en los casos que se admita su celebración, y garantizar su cumplimiento, y ejercer los derechos y acciones que de tales convenciones se originen; c) representar a sus miembros en los conflictos, controversias y reclamaciones que se presenten y demandar o reclamar en nombre de ellos en forma individual o colectiva, o intervenir en los conflictos, controversias o reclamaciones individuales o colectivas que se hubieren promovido; d) propugnar porque las relaciones entre los trabajadores y empleadores se desarrollen sobre la base de justicia y mutuo respeto y colaboración dirigida al perfeccionamiento de las condiciones propias de la respectiva actividad, y al desarrollo económico y social de la comunidad; e) promover la educación gremial, técnica y general de los asociados, especialmente por medio de la creación de escuelas industriales o profesionales, o de la concesión de becas a sus afiliados y familiares para estudiar o perfeccionarse en escuelas y universidades; f) crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común, tales como cooperativas,

[18] Citado por Guillermo Cabanellas, Tratado de Derecho Laboral, Tomo III.

des deportivas, culturales, educativas, de asistencia y previsión; g) participa formación de los organismos estatales que les indique la ley; h) denunciar os funcionarios competentes del trabajo, las omisiones, irregularidades y ones que se cometan en la aplicación de la ley laboral; i) propugnar por la ón y mejoramiento de sistemas de protección contra los riesgos del trabajo ención de accidentes y enfermedades; j) organizar centrales de servicios de ría técnica, educativa, cultural o de promoción socioeconómica en beneficio s afiliados; k) adquirir y administrar los bienes muebles e inmuebles que ran para el ejercicio de sus actividades y l) en general, todas las que no reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes. [19]

PROCESO DE FORMACION DEL SINDICATO

El artículo 216 del Código de Trabajo, establece que para formar un ato de trabajadores se requiere la concurrencia de veinte o más adores. El último párrafo del referido artículo, determina que dentro de los e días siguientes a aquél en que los miembros del sindicato acordaron la ción de éste, se deben iniciar los trámites que indican los artículos 217 y

El Código de Trabajo establece en el artículo 217, que los sindicatos no in iniciar sus actividades antes de obtener el reconocimiento del Ministerio de ajo y Previsión Social, el cual se otorga cuando se han llenado los tramites ctivos, mediante resolución dictada por el titular de la Dirección General de ajo, en la cual se reconozca la personalidad jurídica del sindicato, se eben sus estatutos y se ordena la inscripción correspondiente. Sin embargo realizar los trámites antes referidos, el sindicato puede llevar a cabo ciertas dades, antes de que sea dictada dicha resolución. Estas actividades que el

---

illermo Cabanellas, op cit. Pág. 239.

sindicato realiza son: Celebrar sesiones para elegir el Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo provisionales, celebrar sesiones de estos órganos y de la asamblea general, o celebrar sesiones para discutir y aprobar sus estatutos; y realizar gestiones encaminadas a obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica, la aprobación de sus estatutos y su inscripción.

El artículo 218, establece que con el fin de obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica, la aprobación de sus estatutos e inscripción de los sindicatos, deben éstos presentar solicitud escrita en papel simple directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de la autoridad de trabajo más próxima (Subinspectorias Generales de Trabajo, en los departamentos) dentro del plazo de veinte días contado a partir de la asamblea constitutiva del sindicato, en la cual deben señalar lugar para recibir notificaciones. Existe una contradicción entre el plazo que regula este artículo y el plazo que regula el artículo 216, sin embargo, y atendiendo a la tutelaridad de las normas de derecho de trabajo, en cuanto a los trabajadores; se debe aplicar el plazo del artículo 218, en virtud que por ser más largo da la oportunidad a los trabajadores que se organizan en lugares retirados para cumplir con los requisitos legales.

Además deben los trabajadores, acompañar a la solicitud, original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos, los que deben ir firmados en cada uno de sus folios por el secretario general y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional.

La Dirección General de Trabajo, al recibir los documentos debe examinar si se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, dictará resolución favorable que debe contener el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, la aprobación de los estatutos y la orden de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos. Todas estas diligencias, debe realizarlas la Dirección en el improrrogable término de veinte días, que se cuentan a partir del momento de recibir la solicitud, (bajo pena de destitución del responsable de la demora.

días después de la inscripción respectiva, debe ser publicada en forma
la resolución que ordena su inscripción.

.a Dirección General de Trabajo no puede negarse a resolver
lemente la solicitud si se ha formulado conforme las disposiciones legales.
ente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden
inar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo,
xto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados, para que se
n interponiendo recurso de revocatoria o procediendo a formular nueva
d.

El procedimiento del recurso de revocatoria, es conforme al artículo 275,
stablece que podrá interponerse dicho recurso por escrito ante la
dencia administrativa del Ministerio en mención, dentro del términos de
ta y ocho horas de notificada la resolución, debiendo el despacho
tivo elevar inmediatamente las actuaciones al Ministerio de Trabajo y
ón Social, el cual debe resolver dentro del improrrogable término de ocho
evocando, confirmando o modificando la resolución recurrida.

CAPITULO III

LISIS NORMATIVO LABORAL GUATEMALTECO EN MATERIA SINDICAL

La libertad sindical de los trabajadores se fundamenta en el inciso Q del ılo 102 de la Constitución Política de la República, que refiere el derecho de :alización libre de los trabajadores. La libertad colectiva en sentido positiva anifiesta en la norma constitucional citada y en los artículos 209, 232 y 233 ódigo de trabajo. La libertad colectiva en sentido negativo tiene su expresión l artículo 228; y la libertad individual positiva y negativa, también se ïesta en el artículo 209. La libertad sindical, que constituye una garantía itucional dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, alcanza la categoría ıerecho Fundamental al estar contemplada en el artículo segundo del enio No. 87 de la Organización Internacional del Trabajo, que reza "Los jadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, ı el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los ıtos de las mismas.", y al haber sido aprobado por Guatemala mediante el eto Legislativo número 843 del 7 de noviembre de 1951 y ratificada el 28 de) de 1952, pasa a formar parte de nuestro ordenamiento jurídico. Sin ırgo, la realidad no resulta ser tan exacta y equitativa como las normas, to que en Guatemala, desde épocas pasadas, el iniciar la formación de un :ato trae aparejada la aplicación de medidas limitativas y represivas por parte s patronos, con el solo objeto de impedir el surgimiento de un sindicato. Tal so de los trabajadores de la Finca El Zambo, localizada en San Francisco titlán, Mazatenango, quienes al momento de iniciar los trámites preliminares nscripción definitiva del sindicato; fueron despedidos sin causa justificada.

Medidas como esta, suceden pese a que tanto la Constitución Política de la República, en el artículo 102 inciso Q establece que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato; así como el Código de Trabajo en el artículo 209 que regula no solamente el derecho de inamovilidad de los trabajadores que participan en la formación de un sindicato, sino además establece que los trabajadores que sean despedidos por tal causa, deberán ser reinstalados, es decir devueltos a sus puestos de trabajo, en VEINTICUATRO HORAS y el responsable será sancionado con multas de un mil quetzales y deberá pagar además los salarios dejados de percibir por los trabajadores afectados. A estas normas se auna lo regulado del artículo 10 del mismo Código, que prohibe tomar cualquier clase de represalias contra los trabajadores con el propósito de impedirles parcial o totalmente el ejercicio de los derechos que les otorguen la Constitución, el Código de Trabajo, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o previsión social, o con motivo de haberlos ejercido o de haber intentado ejercerlos.

Es con el incumplimiento de estos preceptos, donde principia la no vigencia plena de la libertad sindical como derecho de los trabajadores; puesto que en el primer esbozo de formación de un sindicato los trabajadores son despedidos y éstos al momento de solicitar la reinstalación respectiva se encuentran con que el Código de Trabajo no señala un procedimiento preciso y ágil que haga posible la reinstalación en el término de veinticuatro horas que señala el artículo 209. Ocurriendo lo contrario para el caso que el patrono inicie procedimiento de cancelación de Contrato de trabajo, ya que el mismo artículo último párrafo estable que se iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el solo efecto de que se autorice el despido.

Al no contar los trabajadores con un procedimiento específico para reclamar la reinstalación, los Jueces de Trabajo y Previsión Social, dan trámite a la demanda mediante el procedimiento ordinario, con lo cual el término de veinticuatro horas se extiende a un año o más de trámite, con lo que la prioridad

: supone deben tener los preceptos constitucionales se ve desvirtuada y por o coartada la libre sindicalización de los trabajadores, al mismo tiempo que coloca en situación de desigualdad, al concederle a los patronos audiencia ıue mediante ese espacio procesal utilice los mecanismos dilatorios para la ılación de los trabajadores.

El criterio de los jueces para aplicar el procedimiento ordinario de trabajo, sa en el artículo 326 del Código de Trabajo, que regula la supletoriedad del o Procesal Civil y Mercantíl y Ley del Organismo Judicial en cuanto a ›nes de procedimientos que el Código de Trabajo contiene; y aplican el :o 96 del Código Procesal Civil y Mercantíl que establece que las contiendas ɔ tengan señalada tramitación especial en este código, se ventilarán en juicio ırio. Esta interpretación, sin embargo, va en contra del Principio Pro ıtio, contenido en el artículo 17 del Código de Trabajo, que establece que os efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes ɜbajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los adores en armonía con la convivencia social; ya que al darle el tramite del dimiento ordinario a la reinstalación de los trabajadores, se viola primero el ho al trabajo, y segundo el derecho a la libre sindicalización, quedando ás relegado el interés social o colectivo a la primacía del interés individual. ıatrono en particular).

En el caso concreto de los trabajadores de la Finca El Zambo, en mención, ıntaron la demanda de reinstalación ante el Organo Jurisdiccional spondiente, quien emitió resolución dando trámite a la misma mediante el ıdimiento ordinario laboral. Los trabajadores, interpusieron recurso de ɜd a tal resolución argumentando que el juzgador debe tomar en cuenta la :itución de un sindicato en formación, la documentación que acredita tal mo y fundamentalmente el hecho del despido, y es con estos elementos con ıue DEBE DICTAR SU RESOLUCION DENTRO DE LAS VEINTICUATRO AS, para ser reinstalados. En la audiencia conferida a la contraparte por el

recurso de nulidad interpuesto, ésta se manifestó en el sentido que NO SE INFRINGIO precepto legal alguno.... El recurso de nulidad fue declarado CON LUGAR y por lo tanto anulada la primera resolución, consecuentemente la reinstalación solicitada por los trabajadores de la Finca El Zambo, fue ordenada inmediatamente y además fue impuesta a la parte patronal una multa de un mil quetzales, no obstante haber solicitado la multa de un mil quetzales por cada trabajador despedido, tal y como lo manda el Código de Trabajo en el artículo 209.

De lo anterior se desprende que tanto la Constitución Política de la República como el Código de trabajo, regulan amplia y claramente la Libertad Sindical de los trabajadores, así como medidas que garantizan la efectividad del ejercicio de tal derecho por parte de los trabajadores. Sin embargo ésta libertad y su garantía protectora, es decir, el derecho de inamovilidad, se ven infringidos al no existir una plena voluntad y respeto a las normas jurídicas, tanto jurisdiccional como patronal, para que efectivamente tengan una existencia real dentro del desenvolvimiento de la sociedad y con ello el desarrollo de las condiciones de trabajo en el sector asalariado se vea beneficiado a través de la negociación colectiva, que es considerada el instrumento fundamental de los sindicatos para alcanzar los fines de mejoramiento y protección de los intereses comunes.

CONCLUSIONES

La Garantía Constitucional de la Libertad Sindical de los trabajadores, es un Derecho Fundamental integrado en el ordenamiento jurídico Guatemalteco, que en la actualidad encuentra grandes obstáculos que impiden su plena realización en el marco de la organización sindical de los trabajadores.

Ante medidas represivas que coartan el ejercicio del derecho a la libre sindicalización de los trabajadores, éstos optan por la abstención a la organización sindical, afectando con ello el desarrollo de las garantías mínimas que el Código de Trabajo contempla para el desenvolvimiento de las relaciones laborales.

La Garantía Constitucional de Inamovilidad de los trabajadores que participan en la formación de un sindicato, la cual se desarrolla en el artículo 209 del Código de Trabajo; no tiene plena eficacia dentro del sistema procesal laboral guatemalteco, puesto que se señala plazo para hacerla efectiva, no así, procedimiento ágil y específico por el cual tramitarla.

4. Los Organos Jurisdiccionales del ramo laboral, al no tener señalado por el Código de Trabajo, un procedimiento específico para efectos de la reinstalación, optan por darle trámite a la demanda, a través de la vía ordinaria laboral, con lo cual lesionan gravemente tanto la estabilidad laboral, como, y fundamentalmente, la libertad sindical; además de desvirtuarse el espíritu contenido en la norma regulada en el artículo 209 del Código de Trabajo.

5. Los trabajadores afectados por el despido causado por la participación en la formación de un sindicato, al reclamar la reinstalación a que tienen derecho y enfrentarse a un procedimiento ordinario laboral; optan por el desistimiento del mismo y por lo tanto del ejercicio del derecho de sindicalización, en virtud de lo prolongado y dificultoso del procedimiento ordinario laboral.

RECOMENDACIONES

Garantizar la que la Inspección de Trabajo vele por la observancia por parte del sector patronal, de las normas constitucionales y ordinarias, que le prohiben utilizar medidas limitativas o restrictivas del ejercicio del derecho a la libertad sindical de los trabajadores a su servicio.

La unificación del criterio interpretativo de los Jueces de Trabajo y Previsión Social, en cuanto al plazo de reinstalación de los trabajadores despedidos por participar en la formación de un sindicato, contenido en el artículo 209 del Código de Trabajo; el cual debe aplicarse en 24 horas de la recepción de la demanda de reinstalación respectiva.

Elevar, por lo menos en un setenta y cinco por ciento la multa imponible al responsable del despido de los trabajadores que participan en la formación de un sindicato.

Imponer sanciones severas a los Jueces de Trabajo y Previsión Social, en el caso de incumplimiento a la observancia del plazo contenido en el artículo 209 del Código de Trabajo, para resolver la reinstalación de los trabajadores inmediatamente y ordenar la reinstalación correspondiente en las veinticuatro horas siguientes a la recepción de la demanda respectiva.

Se recomienda la regulación en el Código Penal, del delito Laboral como figura jurídica que tutele el ejercicio del derecho a la libertad sindical y consecuentemente garantice la estabilidad laboral.

6. El estudio y profundización, por parte de las organizaciones sindicales ya establecidas, en lo referente a las normas jurídicas que regulan la formación de un sindicato, así como las que garantizan el ejercicio del derecho sindical y las que lo hacen efectivo en el desenvolvimiento de la sociedad.

BIBLIOGRAFIA

ALBA, Victor
"Historia del Movimiento Obrero en América Latina"
Libreros Mexicanos Unidos,
México D.F., 1964

ALCALA– ZAMORA, Luis y Cía.
"Tratado de Política Laboral y Social. Tomo II"
Editorial Heliasta S.R.L.
Buenos Aires Argentina,
733 paginas.

AMADO SAENZ, Edgar Rolando
"Conflictos Colectivos de Trabajo, (Visión Político-Jurídico)"
Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Guatemala, 1972

ASOCIACION DE INVESTIGACION Y ESTUDIOS SOCIALES
"Mas de 100 años del Movimiento Obrero Urbano en Guatemala"
Tomo I

ASOCIACION DE INVESTIGACION Y ESTUDIOS SOCIALES
"Mas de 100 años del Movimiento Obrero Urbano en Guatemala"
Tomo II

BARBAGELATA, Héctor Hugo
"El Derecho del Trabajo en América Latina"
Servicio de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Madrid, 1985

BEJARANO HERNANDEZ, Andrés
"Derecho del Trabajo y la Previsión Social"
Promociones Publicaciones Universitarias
Barcelona, 1986

BUEN L., Nestor de
"Derecho del trabajo, Tomo I"
Editorial Porrua, S.A.,
Av. República Argentina,15
México 1974

9.- BUEN L., Nestor de
"Derecho del trabajo, Tomo II"
Editorial Porrua, S.A.,
Av. República Argentina,15
México 1976

10.- CABANELLAS, Guillermo
"Derecho Sindical y Corporativo"
Editorial Atalaya.
Aregreem 975, Buenos Aires.

11.- CABANELLAS, Guillermo
"Tratado de Derecho Laboral, Tomo II"
Ediciones El Gráfico, Impresores.
Buenos Aires.

12.- CABANELLAS, Guillermo
"Tratado de Derecho Laboral, Tomo III"
Ediciones El Gráfico Impresores
Buenos Aires, 1949.
636 Páginas.

13.- CABANELLAS, Guillermo
"Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual" Tomo VI
Editorial Heliasta S.R.L.
Buenos Aires, Argentina 1979

14.- CASTILLO CASTILLO, Carlos Humberto
"La Libertad Sindical, Derecho de Clase"
Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Guatemala, 1974

15.- CASTRO MONDENESSI, Eugenia de la Asunción
"La Libertad Sindical en el Ordenamiento Jurídico Guatemalteco"
Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Guatemala, 1989

6.- CEREZO AREVALO, Mario Vinicio
" La Libertad Sindical en Guatemala"
Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Guatemala, 1968

7.- CUEVA, Mario de la
" El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"
Editorial Porrua, S.A
Av. República Argentina,15
México 1975

8.- FERNANDEZ MOLINA, Luis
"Derecho Laboral Guatemalteco"
Editorial Oscar de León Palacios
Guatemala, 1996

9.- GARCIA ABELLAN, Juan
"Introducción al Derecho Sindical"
Biblioteca Jurídica
Aguilar S.A., de Ediciones
Madrid 1961.

0.- GARCIA FERNANDEZ, Manuel
"Manual de Derecho del Trabajo"
Editorial Ariel, S.A. Barcelona
1ª. Edición Junio 1990.
363 Páginas.

1.- GONZALEZ CHARRY, Guillermo
"Derecho del Trabajo"
Editorial Temis Librería
Bogotá, Colombia, 1979

2.- KATZ, Ernesto R.
"La Estabilidad en el Empleo"
Depalma Editor,
Buenos Aires, 1957

3.- KROTOSCHIN, Ernesto
"Tratado Práctico de Derecho del Trabajo"
Tomo I.
Ediciones De Palma
Buenos Aires, 1987

24.- KROTOSCHIN, Ernesto
"Manual de Derecho del Trabajo"
Ediciones Depalma,
Buenos Aires, 1987.

25.- LOPEZ LARRAVE, Mario
"La Libertad Sindical y sus Garantías"
Colección Pueblo y Universidad, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Departamento de Reproducciones
Guatemala, junio de 1980

26.- LOPEZ LARRAVE, Mario
"Breve Historia del Movimiento Sindical Guatemalteco"
Colección Popular "Mario López Larrave" Vol. 1.
Editorial Universitaria
Guatemala, Centroamérica, 1979

27.- LOPEZ LARRAVE, Mario
"Introducción al Estudio del Derecho Procesal de Trabajo"
Editorial Universitaria de Guatemala, Vol. 7
Guatemala, Centroamérica, 1984

28.- LOPEZ LARRAVE, Luis Alberto
"Derecho de Trabajo para el Trabajador"
IGEBOS
Guatemala, 1985

29.- MONTOYA MELGAR, Alfredo
"Derecho del Trabajo"
Editorial Tecnos, S.A. 1994

30.- MUÑOZ RAMON, Roberto
"Derecho del Trabajo, Tomo II"
Editorial Porrua, S.A. Av. República Argentina, 15
México 1983

31.- NAVAS ALVAREZ, María Guadalupe
El Movimiento Sindical como Manifestación de la Lucha de Clases"
Editorial Universitaria
Guatemala, Centroamérica 1979

32.- OSORIO, Manuel
"Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales"
Editorial Heliasta S.R.L.
Buenos Aires Argentina, 1987

POGA REYNOSO, Luis Francisco
"Los Postulados: Libertad, Igualdad, Desigualdad y Estabilidad en el Derecho de Trabajo"
Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Guatemala, 1976

RODRIGUEZ RAMIREZ, Vicente René
"El Sindicalismo en Guatemala"
Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Guatemala, 1964

URBINA, Trueba
"Nuevo Derecho Procesal del Trabajo"
Editoral Porrua, S.A., Av. República Argentina, 15
México 1975

VALDEZ AMADO, Mario Orlando
"Derechos Sobre la Libre Sindicalización"
Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Guatemala, 1966

ZAPATA, Francisco
"El Conflicto Sindical en América Latina"
El Colegio de México,
México, 1986.

S CONSULTADAS:

Constitución Política de la República de Guatemala
Código de Trabajo Decreto Número 1441
Convenio 87: Convenio relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación
Convenio 98: Convenio relativo a la aplicación de los principios de Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.

CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

NUMERO 87

/ENIO RELATIVO A LA LIBERTAD SINDICAL Y A LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACIÓN

nferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:
ɔcada en San Francisco por el Consejo de administración de la Oficina acional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 de junio de 1948 en ıésima primera reunión;

ıés de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas disposiciones 'as a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión onsitituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

derando que el preámbulo de la Constitución de la Organización ıacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las ciones de trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la ıd de asociación sindical";

iderando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que la "la ıd de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante";

iderando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima ɔn, adopto por unanimidad los principios que deben servir de base a la ıentación internacional; y

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidad, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales,

Adopta , con fecha de nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.

PARTE I. LIBERTAD SINDICAL

ARTICULO 1

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo, para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

ARTICULO 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como es de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

ARTICULO 3

1. 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.

ıs autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a ıitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

ARTICULO 4

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a ıción o suspención por vía administrativa.

ARTICULO 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de ituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a ıizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

ARTICULO 6

Las disposiciones de los artículo 2,3, y 4 de este Convenio se aplican a las aciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de ɜadores.

ARTICULO 7

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de jadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones s artículo 2, 3, y 4 de este Convenio.

ARTICULO 8

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.
2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

ARTICULO 9

1. La legislación nacional deberá determinar hasta que punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.
2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un miembro no deberá considerarse que menoscabe en modo alguno las leyes, sentencias, costumbre o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantía prescritas por el presente Convenio.

ARTICULO 10

En el presente Convenio, el término "organización" significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

PARTE II. PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION

ARTICULO 11

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas sarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el ejercicio del derecho de sindicación.

ARTIOCULO 12

Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de La Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

Los territorios respecto de los cuales es inapelable el Convenio y los motivos por los que es inapelable; y

Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán

sus mismo efectos. Todo miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

3. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

ARTICULO 13

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.
2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepten las obligaciones de este Convenio:

a) Dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o

b) Toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidad o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando

la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en que consisten dichas modificaciones.

El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración.

Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

PARTE IV. DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para istro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ARTICULO 15

Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

ARTICULO 16

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

ARTICULO 17

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

ARTICULO 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una

ición completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de
ia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

ARTICULO 19

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la
Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una
ia sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir
rden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

ARTICULO 20

En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

La ratificación, por un Miembro, del nuevo Convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor;

A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a ratificación por los Miembros.

Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el Convenio revisor.

ARTICULO 21

ersiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente
ticas.

CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

NUMERO 98

CONVENIO RELATIVO A LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DE SINDICACION Y DE NEGOCIACION COLECTIVA

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo; Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 de junio de 1949 en su Trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

Adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

ARTICULO 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

Despedir a un trabajador o perjudicarlos en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

ARTICULO 2

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de ingerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

Se consideran actos de ingerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

ARTICULO 3

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, o ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación lo en los artículo precedentes.

ARTICULO 4

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo.

ARTICULO 5

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.
2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

ARTICULO 6

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse , en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

ARTICULO 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para istro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ARTICULO 8

Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

ARTICULO 9

Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

Los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

Los territorios respecto de los cuales es inapelable el Convenio y los motivos por los cuales es inapelable; y

Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismo efectos.
3. Todo miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.
4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

ARTICULO 10

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones deberá especificar en que consisten dichas modificaciones.
2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.
3. Durante los períodos en que este Convenio puede ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

ARTICULO 11

Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

ARTICULO 12

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

ARTICULO 13

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

ARTICULO 14

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

ARTICULO 15

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo Convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor;

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el Convenio revisor.

ARTICULO 16

ıs versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente ıténticas.

OFICIAL

No. 98-96 of. 6o.

SEÑOR JUEZ SEGUNDO DE PRIMERA INSTANCIA DE SUCHITEPEQUEZ, MAZATENANGO.

LEANDRO LAJPOP TORRES, de cuarenta años de edad, soltero, CARLOS ENRIQUE A JANEL BARRIOS, de cuarenta años de edad, soltero; MARIO CESAR ORELLANA, único apellido, de treinta y dos años de edad; soltero; PAULO GOMEZ PUAC, de cuarenta y un años de edad, casado; AUGUSTO TOMAS PASTOR TOMASA, de sesenta años de edad, soltero; JUAN GOMEZ PUAC, de cincuenta años de edad, casado; FERMIN LAJPOP TORRES, de cuarenta y un años de edad, casado; FRANCISCO ALVAREZ Y ALVAREZ, de cincuenta años de edad, casado; JULIO MATEO (Unico apellido) de cincuenta y cinco años de edad, soltero; ROMAN LOPEZ (Unico apellido), de cincuenta y tres años de edad, soltero; AGAPITO MORALES SERECH de cuarenta y seis años de edad, soltero; RAMON HERNANDEZ VASQUEZ, de cuarenta y ocho años de edad, soltero; REMIGIO LOPEZ SERECH, de cincuenta y seis años de edad, casado; OSCAR MACARIO REYES RODAS, de cincuenta y tres años de edad, soltero; ROGELIO MORALES BARRIOS, de treinta y nueve años, casado; MANUEL PELICO Y PELICO, de cincuenta y dos años de edad, casado; ALFONSO RAMIREZ HERNANDEZ, de treinta y cinco años de edad, casado; HUGO HECTOR AGUSTIN TOMAS, de cuarenta y dos años de edad, casado; EVARISTO HERNANDEZ VASQUEZ, de treinta y seis años de edad; casado; DANIEL OSORIO GARCIA, de cincuenta y nueve años de edad, soltero; DAMIAN RAMON RAMIREZ HERNANDEZ, de cincuenta y cinco años de edad, soltero; EDGAR LEONEL OSORIO CANAMO, de treinta y seis años de edad, soltero; JORGE FRANCISCO HERNANDEZ VASQUEZ, de cuarenta y cuatro años de edad, casado; BERNARDINO AJANEL MORALES, de treinta y cuatro años de edad, casado; SILVERIO ORELLANA GOMEZ, de treinta y siete años de edad, casado; JUAN XICHOP PELICO, de cuarenta y cuatro años de edad, casado; MARIO BALTAZAR SOSA MORALES, de treinta y tres años

de edad, casado; todos los comparecientes somos jornaleros, guatemaltecos, con domicilio y vecindad en el municipio de San Francisco Zapotitlán, departamento de Suchitepéquez, señalamos como lugar para recibir notificaciones y citaciones la siguiente: Cantón La Cruz número dos guión sesenta y nueve de la zona dos de la ciudad de Mazatenango. Respetuosamente ante usted comparecemos a iniciar JUICIO ORDINARIO LABORAL DE REINSTALACION, en contra de la entidad denominada Empresa Agrícola El Zambo, Sociedad Anónima, quien puede ser notificada en las oficinas administrativas de dicha entidad, ubicadas en la finca EL ZAMBO, Municipio de San Francisco Zapotitlán, departamento de Suchitepéquez, y para el efecto.

E X P O N E M O S:

A. De acuerdo al artículo 102, inciso q) de la Constitución Política de la República, los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato y gozan de ese derecho a partir del momento en que tales trabajadores den aviso a la Inspección de Trabajo, de la formación de tal organización. Por su parte el Código de Trabajo, en el artículo 209, reformado por el artículo 15 del Decreto 64/92 del Congreso, en su párrafo segundo nos dice: Si se incumpliere con lo establecido en este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro (24) horas y el responsable serán sancionado con multas de un mil quetzales (Q.1,000.00), debiéndose además, pagar los salarios dejados de percibir por los trabajadores afectados.-

B. Con fecha diecisiete del mes de septiembre del año en curso, dimos aviso a la Inspección General de Trabajo de la Constitución de nuestro Sindicato, en formación del mismo, participamos todos que en la presente de an-

da comparecemos, Adjuntamos fotocopia simple de dicho aviso.-

C. Con fecha diecisiete de septiembre del año en curso, la Inspección de Trabajo decretó nuestra inamovilidad y la misma, dió el correspondiente aviso a la entidad patronal a través de oficio dirigido al Jefe de Personal de la Agrícola El Zambo, Sociedad Anónima.-

D. Con fecha ocho de noviembre del presente año, el señor MANUEL ANDRADE MONTERROSO, quien funge como Mandatario Judicial y Administrativo con Representación de la entidad empleadora procedió a despedirnos de nuestro trabajo a través de aviso por escrito. Adjuntamos fotocopia simple de tales avisos.-

E. La acción llevada a la práctica por la entidad demandada, se evidencia como una flagrante violación a disposiciones Constitucionales, fundamentalmente, y del Código de Trabajo en lo particular; acción que nos está causando irreparables daños materiales, económicos y sociales.-

P R U E B A S :

Probamos los anteriores extremos con lo siguiente:

A) DOCUMENTOS:

Adjuntamos a la presente demanda en fotocopia simple los siguientes documentos: A.1. Aviso a la Inspección de Trabajo de la Constitución de nuestro Sindicato. A.2. Providencia de la Inspección de Trabajo en la cual se consigna el nombre de todos los trabajadores que conformamos la organización de nuestro Sindicato y que gozamos del derecho de Inamovilidad. A.3. Aviso de la Inspección de Trabajo a la entidad empleadora del derecho que gozamos de inamovilidad por ejercer el derecho de libre sindicalización al haber formado el Sindicato. A.4. Fotocopias simples de las notas que, individual-

mente, nos remitiere el licenciado JORGE MANUEL ANDRADE MONTERROSO, en la cual se da por terminada la relación laboral.

P E T I C I O N

A. DE TRAMITE:

A.1. Aceptar para su trámite el presente memorial.

A.2. Tomar nota del lugar señalado para recibir notificaciones.

A.3. Se tenga por ofrecidos y presentados como prueba los documentos que adjuntos a la presente demanda se acompañan.

B. DE SENTENCIA:

Que sobre la base de lo expuesto y la documentación aportada, se dicte resolución en la cual se declare: con lugar la presente demanda y en consecuencia se le ordene a la entidad Empresa Agrícola El Zambo, Sociedad Anónima, nuestra reinstalación dentro del término de veinticuatro horas de estar firme el fallo y además, imponerle ante el incumplimiento a la observancia de las normas previamente citadas, la multa de veintiocho mil quetzales (Q.28,000.00) que corresponde a una multa de un mil quetzales por cada compareciente. Así mismo resolver que la indicada entidad empleadora deberá pagarnos los salarios que hemos dejado de percibir a partir de la fecha del despido ilegal que fuimos objeto.

Acompañamos, dos copias del presente memorial y de los documentos citados. Testarlo; Omitido. Entre líneas: FUNCIONES. Vale.

Mazatenango, Suchitepéquez,

Leandro Lajpop Torres Carlos Enrique Alvarez Marroquín

LEANDRO LAJPOP TORRES. CARLOS ENRIQUE ALVAREZ MARROQUIN.

MARIO CESAR OREILLANA (U.A.) — PAULO GOMEZ FUAC. — AUGUSTO TOMAS PASTOR T.

JUAN GOMEZ-FUAC. — FERMIN LAJPOP TORRES. — FRANCISCO ALVAREZ Y ALVAREZ.

JULIO MATEO.(U.A.) — ROMAN LOPEZ. — AGAPITO MORALES SERECH.

RAMON FERNANDEZ VASQUEZ. — REMIGIO LOPEZ SERECH.

OSCAR MACARIO REYES R. — ROGELIO MORALES BARRIOS.

MANUEL PELICO Y PELICO. — ALFONSO RAMIREZ HERNANDEZ.

HUGO HECTOR AGUSTIN TOMAS. — EVARISTO HERNADEZ VASQUEZ.

DANIEL OSORIO GARCIA. — DAMIAN RAMON RAMIREZ H.

EDGAR LEONEL OSORIO. — JORGE E. FERNANDEZ.

BERNARDINO AJANEL M.

SILVERIO ORELLANA GOMEZ.

JUAN IXCHOP PELICO.

MARIO BALTASAR SOSA MORALES.-

Guatemala, C. A.

Al contestar favor mencionar el Número y Referencia de esta nota

INSPECCION GENERAL DE TRABAJO GUATEMALA DIECISIETE DE SEPTIEMBRE DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SEIS.

ASUNTO: SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGRICOLA EL CAMBO, S.A. EN FORMACION REMITE AVISO DE SU CONSTITUCION PARA LOS EFECTOS DE LA INAMOVILIDAD PROVISIONAL DE SUS MIEMBROS FUNDADORES. reg. 17297

SE TIENE POR RECIBIDO Y SE TOMA NOTA DEL AVISO PRESENTADO POR EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGRICOLA EL CAMBO, SOCIEDAD ANONIMA EN FORMACION, PARA LOS EFECTOS DE SU INAMOVILIDAD:

SEÑORES: HUGO HECTOR AGUSTIN TOMAS, SECRETARIO GENERAL, AGAPITO MONTALVO SERECH, SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS, NATALIA CALAX LAZ, SECRETARIO DE ORGANIZACION Y PRENSA, ALFONSO RAMIREZ HERNANDEZ, SECRETARIO DE ACTAS Y ACUERDOS, MANUEL PELICO Y PELICO, SECRETARIO DE FINANZAS. DEL CONSEJO CONSULTIVO: EDGAR LEONEL OSORIO CAÑAMO, AUGUSTO TOMAS PASTOR TOMASA, EVARISTO HERNANDEZ VASQUEZ, Y DEMAS PERSONAS QUE SE ADHIERAN A DICHO SINDICATO:

ROMIGIO LOPEZ SERECH, ERNESTO OSORIO GOMEZ, PAULO GOMEZ PUAS, MARIO CESAR ORELLANA. UNICO APELLIDO, OSCAR MACARIO REYES TODAS, RAMON HERNANDEZ VASQUEZ, SILVERIO ORELLANA GOMEZ, FRANCISCO ALVARADO Y ALVARADO, DANIEL OSORIO GARCIA, BENEDICTO AJANEL MORALES, JORGE FRANCISCO HERNANDEZ, MARIO BALTAZAR LOJA MORALES, ROMAN LOPEZ UNICO APELLIDO, ROGELIO MORALES BARRIOS, DAMIAN RAMON RAMIREZ HERNANDEZ, EMILIO SERECH UNICO APELLIDO, FERMIN LAJPOP TORRES, JUAN IXCHOP PELICO, HILARIO DES ORELLANA, UNICO APELLIDO, JUAN GOMEZ PUAZ, CARLOS ENRIQUE AJANEL BARRIOS, LEANDRO LAJPOP TORRES, JULIO MATEO, UNICO APELLIDO, MANUEL PELICO Y PELICO, HUGO HECTOR AGUSTIN TOMAS, ALFONSO RAMIREZ HERNANDEZ, NATALIA CALAX LAZ, AGAPITO MORALES SERECH, EDGAR LEONEL OSORIO CAÑAMO, AUGUSTO TOMAS PASTOR TOMASA, EVARISTO HERNANDEZ VASQUEZ, TOMASA DE LEON MORALES, JOSE LA AGUILAR LOPEZ, ROSALIA MONZON CHAY, DOMINGA GOMEZ PUAC, LETICIA GUINAC HERNANDEZ, JOSEFINA GOMEZ TECUM, MARCELA PELICO, UNICO APELLIDO, MARIA PERFECTA AGUILAR PELICO, AMALIA RAMIREZ HERNANDEZ, GRACIELA RAMIREZ HERNANDEZ, MARIA SUSANA BACH AGUILAR, MARTA MORALES, UNICO APELLIDO, EDOBIA OSORIO ROSALES, FRANCISCA SIMON TOMAS, MARIA FERNANDA GIRON CARRILLO, OLIVIA RAMIREZ HERNANDEZ, ESTELA HERNANDEZ SERECH, ADELA MERCEDES PEREZ RAMIREZ, NORA ELIZABETH MATEO VICENTE, MARIA GUADALUPE RAMIREZ HERNANDEZ, MARTA CAÑAMO, UNICO APELLIDO, MARTA YOLANDA VASQUEZ ORELLANA, MARIA SOSA MORALES, MARTA SINAJ HERNANDEZ, ELVIRA GARCIA VELASQUEZ, RAQUEL REYNOSO LOPEZ, ANGELA OVALLE JUAREZ, JUSTA MORALES SERECH, ROSA ELVIRA BARRIOS SOLIS.

MIGUEL BRIONES MAYORGA
Secretario General A. I.
Inspección General de Trabajo

DR. LUIS ROBERTO RODRIGUEZ MARROQUIN
INSPECTOR GENERAL DE TRABAJO

CION GENERAL
E TRABAJO
Guatemala, C. A.

NUM.
REF. LHRM/bg
Al contestar sírvase mencionar el
Número y Referencia de esta nota.

EN ESTA FECHA SE NOTIFICA AL
EL PRESENTE AVISO DE INAMOVILIDAD QUIEN DEBERA DE ENTREGARSE A LA
PARTE EMPLEADORA QUIEN DEBERA DE DEVOLVERLO A LA MAYOR BREVEDAD
POSIBLE A LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO DEBIDAMENTE FIRMADO Y
SELLADO.

ION GENERAL
TRABAJO

NUM.:
REF.: LRNN/bg

Al contestar debe mencionar el Número y Referencia de esta nota.

Guatemala,
17 de septiembre de 1996

...ORES
... DE PERSONAL DE LA AGRICOLA
...AMBO, S.A.
...ENTE.

...ABLA VIETA M. PLACITO COMUNICAR A USTED QUE EL DIA DIECI_
... DE SEPTIEMBRE DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SEIS, FUE PRE_
...TADO A ESTA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO AVISO DE INAMOVILI_
... DE LOS TRABAJADORES DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA AGRICO_
... ZAMBO, S.A. EN FORMACION, EL CUAL DICE GOZAN DE INAMOVILI_
... TODOS LOS TRABAJADORES QUE COMPARECEN A LA FORMACION DE DICHO
... SINDICATO.
...NDO DE HECHO PRIVILEGIO A PARTIR DE ESA FECHA DE CONFORMIDAD
... LA LEY.

ATENTAMENTE,

LIC. LUIS ESTUARDO RODRIGUEZ MARROQUIN
DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO

Finca El Zambo 08 de noviembre de 1,996.

Señor Trabajador
Paulo o Pablo Gómez Puac.
Presente.

Señor trabajador:

En mi calidad de MANDATARIO JUDICIAL Y ADMINISTRATIVO CON REPRESENTACION de la Entidad que es propietaria de la Finca El Zambo hago de su conocimiento que usted y los demás trabajadores de la finca ilegalmente entraron en huelga y dejaron de trabajar como peones de campo en la recolección de café en la finca, desde el día veintitres de octubre del año en curso, causando graves perjuicios a la empresa, lo cual contraviene lo preceptuado en el código de trabajo, ya que los cosechadores en tiempo de cosecha no pueden realizar ninguna clase, máxime total como ustedes lo han hecho.-

Además, usted y los demás camaradas con palabras soeces y fuera de la moral se dirigieron en reiteradas oportunidades al mayordomo de la finca don ODIDIO DE LEON, advirtiendole que si contrataba trabajadores para la recolección del café, se ha tuviera a las consecuencias y con acciones ilegales impidieron que trabajadores eventuales recolectaran el café maduro de la finca, durante los días 25 y 26 de octubre del año en curso, lo cual esta tipificado como delito.

Luego de dar los avisos correspondientes y constatar que usted y demás trabajadores entraron en huelga a partir del día de indicado, mantenerse en actitud ilegal hasta la fecha, han contravenido lo preceptuado en el Código de trabajo, por lo que de conformidad con el articulo 2 del decreto 42-92 del Congreso de la Republica y articulos 77 incisos a,b,d,f, 78, 209, 243 del Código de Trabajo, se le notifica que se da por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de la parte patronal, surtiendo efectos legales a partir de la fecha DEL PRESENTE AVISO.-

ATENTAMENTE:

Lic. Jorge M. Andrade.
Abogado y Notario.

Jorge Manuel Andrade Monterroso
ABOGADO Y NOTARIO

c.c. Inspección de trabajo.
Gerencia de la Empresa.

ORGANISMO JUDICIAL

GUATEMALA C. A.

Orden Ord. Laboral No.9d-96.Of.6o.
Demandante: Leandro Lajpop Torres y compañeros.
Demandada: Empresa Agrícola El Zambo, S.A.

JUZGADO SEGUNDO DE PRIMERA INSTANCIA DE SUCHITEPEQUEZ, MAZATENANGO; DIECIOCHO DE NOVIEMBRE DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SEIS.- I) Con el memorial que antecede y fotocopias simples acompañadas, fórmese el expediente respectivo; II) Se admite para su trámite la demanda ordinaria laboral, promovida por los demandantes, señores LEANDRO LAJPOP TORRES, CARLOS ENRIQUE AJANEL BARRIOS, MARIO CESAR ORELLANA, PAULO GOMEZ PUAC, AUGUSTO TOMAS PASTOR TOMASA, JUAN GOMEZ PUAC, FERMIN LAJPOP TORRES, FRANCISCO ALVAREZ Y ALVAREZ, JULIO MATEO, ROMAN LOPEZ, AGAPITO MORALES SERECH, RAMON HERNANDEZ VASQUEZ, REMIGIO LOPEZ SERECH, OSCAR MAGARIO REYES MODAS, ROGELIO MORALES BARRIOS, MANUEL PELICO Y PELICO, ALFONSO RAMIREZ HERNANDEZ, HUGO HECTOR AGUSTIN TOMAS, EVARISTO HERNANDEZ VASQUEZ, DANIEL OSORIO GARCIA, DAMIAN RAMON RAMIREZ HERNANDEZ, EDGAR LEONEL OSORIO CAÑAMO, JORGE FRANCISCO HERNANDEZ VASQUEZ, BERNARDINO AJANEL MORALES, SILVERIO ORELLANA GOMEZ, JUAN IXCHOP PELICO, MARIO BALTAZAR SOSA MORALES, contra la entidad "EMPRESA AGRICOLA EL ZAMBO SOCIEDAD ANONIMA"; III) Se tiene como lugar para recibir notificaciones el señalado; IV) Se tienen por ofrecidos los medios de prueba propuestos y por aportadas las fotocopias simples relacionadas; V) Para que las partes comparezcan a juicio oral laboral, se señala la audiencia del día DOCE DE DICIEMBRE DEL AÑO EN CURSO, A LAS NUEVE HORAS EN PUNTO, previniéndoseles presentarse con sus medios de prueba a efecto de que sean rendidas en dicha audiencia, bajo apercibimiento de continuar el —

ORGANISMO JUDICIAL

juicio en rebeldía de la parte que no compareciere en tiempo, sin más citarle ni oirle; VI) Para notificar a la parte demandada, líbrese despacho al Juez de Paz del municipio de San Francisco Zapotitlán de este Departamento; VII) Se fija en dos días el plazo de la distancia; VIII) Lo demás pedido presente para su oportunidad. NOTIFIQUESE. Artículos: 209-321-325-326-327-328-332-335-337-338-339-340-341-342-343-344-346 del Código de Trabajo; 46 y 49 de la Ley del Organismo Judicial.-Testado.-DI-Omítase.-

NOTIFICACION: En la ciudad de Mazatenango, Suchitepéquez a los veintidos días del mes de Noviembre de mil novecientos noventa y seis siendo las nueve horas notifique a los demandantes: Leandro Lajpop Torres, Carlos Enrique Ajanel Barrios, Mario César orellana, unico apellido, Paulo Gómez Puac. Augusto Tomas Pastor Tomasa, Juan Gómez Puac, Fermin Lajpop Torres, Francisco Alvarez Alvarez, Julio Mateo único apellido, Roman López, Agapito Morales Serech, Ramón Hernandez Vásquez, Remigio López Serech Oscar Marario Reyes Rodas, Rogelio Morales Barrios, Manuel Pelico y Pelico, Alfonso Ramirez Hernandez, Hugo Héctor Agustin Tomás,-

ORGANISMO JUDICIAL
GUATEMALA C. A.

Evaristo Hernández Vásquez, Daniel Osorio García, Damian Ramon Ramirez Hernandez, Edgar Leonel Osorio, Jorge Francisco Hernandez Vásquez, Bernardino Ajanel Morales, Silverio Orellana Gómez, Juan Ixchop Pelicó, Mario Baltazar Sosa Morales, la resolución de fecha dieciocho de Noviembre del año en curso, en el cantón La Crúz número dos guión sesenta y nueve de la zona dos de esta ciudad, por medio de cédula que entregúe a Hugo Héctor Agustin Tomás, quien de enterado SI firmó. Doy Fé. Entre Líneas: Húgo-Léase. Hugo Héctor Agustin Tomas

RAZON: En esta fecha se libro despacho al señor Juez de Paz de San Francisco Zapotitlán para notificar a la parte demandada Empresa Agricola El Zambo, S.A. Mazatenango. Veintidos de Noviembre de mil novecientos noventa y seis. Conste.

ORDINARIO LABORAL No.98/96
Oficial 6o.

SEÑOR JUEZ SEGUNDO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. HUEHUETENANGO.---
LEANDRO LAINOP POROJ, CARLOS RAUL DE AJANEL BARRIOS, MARIO OSCAR ORELLANA GO (unión de apellido), PABLO TOMEZ PUAC, AGUSTIN TOMAS PASTOR TOMASA, JUAN GOMEZ PUAC, FERMIN LAINOP POROJ, FRANCISCO ALVAREZ Y ALVAREZ, JULIO MATEO GUTIERREZ, APELLIDO, ROLAND LOPEZ, [illegible] ALVARADO, AGAPITO MORALES BERLOCHE, RAMON HERNANDEZ VASQUEZ, [illegible] LOPEZ [illegible], OSCAR MACARIO REYES RODAS, ROGELIO MORALES BARRIOS, MANUEL FELICIO Y FELICIO, ALFONSO RAMIREZ HERNANDEZ, HUGO HECTOR AGUSTIN TOMAS, EVARISTO HERNANDEZ VASQUEZ, DANIEL GEORIC BARRIOS, DANIEL RAMON RAMIREZ HERNANDEZ, EDGAR LEONEL GEORIC CAÑAMO, JORGE FRANCISCO HERNANDEZ VASQUEZ, BENEDICTO AJANEL MORALES, SILVERIO ORELLANA GOMEZ, JUAN IXCHOP FELICIO, MARIO BALTAZAR COJA MORALES, de datos de identificación personales conocidos en el juicio arriba identificado respetuosamente ante usted comparecemos a INTERPONER RECURSO DE NULIDAD en contra de la resolución de fecha dieciocho de noviembre del año en curso, para para el efecto.

E X P O N E M O S :

I. Con fecha dieciocho del mes en curso, ese Juzgado emitió resolución en la cual se le dá trámite a nuestra demanda, señalándose audiencia para la comparecencia de las partes a juicio oral laboral el día doce de diciembre del año en curso a las nueve horas, con la prevensión de que las partes nos presentemos con sus respectivos medios de prueba y así mismo, se hacen los demás apercibimientos del caso.

II. A través del presente memorial interponemos Recurso de Nulidad en contra de la resolución indicada por las siguientes razones: - - - - - - - -

A. El Código de Trabajo en su artículo 209 Reformado por el artículo 15 -

del Decreto 64/92 del Congreso, nos indica que si se produjera despido de trabajadores por la formación de un Sindicato, estando tales trabajadores en el goce de su inamovilidad, deberán ser reinstalados en veinticuatro horas. Hemos interpuesto nuestra demanda con el objeto de obtener una resolución judicial que le diera vigencia al artículo citado y además de él, al artículo 102 inciso q) de la Constitución Política de la República que constituye el fundamento supremo de la norma laboral anteriormente citada. Al memorial de demanda interpuesto agregamos los documentos que prueban que hemos constituido nuestro Sindicato y además, que la parte patronal fue notificada de dicha Constitución de la organización sindical. También adjuntamos las notas de aviso del despido que fuimos objeto.

B. Utilizamos la vía ordinaria considerando que el artículo 209 del Código de Trabajo no tiene señalado procedimiento a seguir, pero sí prescribe que los afectados deben ser reinstalados en veinticuatro horas. Para este efecto el juzgador unicamente debe tomar en cuenta, a nuestro juicio varios elementos: a. Que se esté constituyendo un Sindicato, es decir, que esté en formación, b) La documentación que acredite lo anterior y c) Que se haya producido el despido. Con estos elementos debe dictar su resolución de reinstalación dentro de las veinticuatro horas.

Estimamos que lo anterior es el espíritu que anima no solo al principio Constitucional contenido en el artículo 102 inciso q) sino que el contenido en el Código de Trabajo (artículo 209). ~~Inciso~~ Incistimos que estimamos que es ese el espíritu, ya que de que otra manera podría protegerse a trabajadores que están formando un Sindicato y son despedidos?? A través del juicio ordinario con todas sus fases? no solo es largo [illegible], [illegible], -

no pero a el espíritu de las normas citadas se coloca a los trabajadores en una situación de desigualdad frente a la ley.

C. Al indicarse que al trabajador se le coloca en suna situación de desigualdad es porque, sin garantizarse la reinstalación del trabajador afectado (que es el espíritu de la norma citada), se concede audiencia a la patronal lo cual no fue pedido y con ello, se hace más largo el trámite y se concede espacio procesal a la patronal para que utilice todos los mecanismo dilatorios y retrazar una resolución de reinstalación.

D. El artículo 209 del Código de trabajo contenida en el último parrafo que la parte patronal si desea dar concluido un contrato de trabajo, si el trabajador incurriera en causa de despido, deberá iniciar el Incidente correspondiente para el solo efedto de que se le autorice el despido. ~~Hóse~~ Nótese en este caso, si se prescribe la vía que deberá observar procesalmente la patronal, o sea el INCIDENTE. Será a través de él que se conozca el fondo de la causal imputada al trabajador.

E. En el presente caso, el juzgador debió, frente a la documentación aportada a la demanda, emitir la resolución de reinstalación y notificarla a patronal, éste tenía a su alcance, apelar la citada resolución o bien iniciar el incidente correspondiente para contar con la autorización del despido respectivo. Pero la patronal, aún sabiendo de la existencia del Sindicato, no observó este procedimiento.

F. Estimamos pues que el Juzgado ha violado el artículo 209 del Código de trabajo al no emitir la resolución de reinstalación sino que proceder a dilatar la substanciación del espíritu constitucional contenido en el artículo 102, inciso q) que también ha quedado infringido.

P E T I C I O N:

a. Aceptar para su trámite el presente memorial.

b. Tener por interpuesto Recurso de Nulidad por infracción de Ley, en contra de la resolución de fecha diecho dieciocho de noviembre del año en curso, emitida por ese Juzgado dentro del juicio arriba identificado.

c. Declarar con lugar el presente Recurso y en consecuencia, anule la resolución recurrido en en su lugar emitir la que corresponde al tenor de lo prescripto por el artículo 102 inciso g) Constitucional y el artículo número 209 segundo párrafo, reformado por el artículo 15 del Decreto 64/92 del Congreso.

Acompañamos dos copias del presente escrito. Ido. Fn, C,p,a,s,e,Incis, Notse,e,ra. Omítase.

Mazatenango, Such. 26 de Noviembre de 1996.

A ruego de todos los compareciente, quienes por el momento no pueden firmar lo hace.

Hugo Hector Agustin Tomas

HUGO HECTOR AGUSTIN TOMAS.

ORGANISMO JUDICIAL

GUATEMALA C. A.

Ordinario Laboral No.98-95.Of.6o.
Demandantes: Leandro Lajpop Torres y compañeros.
Demandada: Empresa Agrícola El Zambo, S.A.

JUZGADO SEGUNDO DE PRIMERA INSTANCIA DE SUCHITEPEQUEZ, MAZATENANGO; VEINTISIETE DE NOVIEMBRE DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SEIS.- Previamente a resolver el memorial que precede, que obra dilucidado en autos, el despacho que se libra al Juez de Paz del municipio de San Francisco Zapotitlán de este Departamento, para notificar a la empresa demandada. Artículos: 321-327-328 del Código de Trabajo.-

NOTIFICACION: En la ciudad de Mazatenango, departamento de Suchitepéquez a los veintiocho días del mes de Noviembre de mil novecie tos noventa y seis, siendo las diez horas con cuarenta y cinco minutos notifiqué a los demandantes: Leondro Lajpop Torres, Carlos Enrique Ajanel Barrios, Mario César Orelllana Unico apellido, Paulo Gómez Puac, Augusto Tomás Pastor Tomasa, Juan Gómez Puac, Fermin Lajpop Torres, Francisco Alvarez Alvarez, Julio Mateo, único apellido, Ramón López, Agapito Morales Serech, Ramón Hernández Vásquez, Remigio López Serech, Oscar Macario Reyes Rodas, Rogelio Morales Barrios, Manuel Pelicó y Pelicó, Alfonso Ramírez Hernandez, Hugo Héctor Agustín Tomás, Evaristo Hernandez Vásquez, Daniel Osorio García, Damian Ramón Remirez Hernandez, Edgar Leonel Osorio, Jorge Francisco Hernán

dez Vásquez, Bernardino Ajanel Morales, Silverio Orellana Gó
mez,, Juan Lxchop Pelicó, Mario Baltazar Sosa Morales, la reso
lución de fecha veintisiete de Noviembre del año en curso, en
el Cantón La Crúz dos guión sesenta y nueve de la zona dos de
esta ciudad, por medio de cédula que entregué a Hugo Héctor -
Agustín Tomás que de enterado s/ firmó. Doy Fé. Testados:n-Omi
tase. Hugo Hector Agustin Tomas

JUZGADO SEGUNDO DE PRIMERA INSTANCIA DE SUCHITEPEQUEZ, MAZATENANGO; TRES DE DICIEMBRE DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SEIS. -

En definitiva, se resuelve el memorial de fecha veintiseis de noviembre del año en curso, de la manera siguiente: - a) A sus antecedentes el referido memorial; b) Se tiene por interpuesto el Recurso de Nulidad por Infracción de ley, contra la resolución de fecha diecicho de noviembre del corriente año, que obra a folio treinta y cuatro de los autos; c) Se manda oir a la otra parte por el plazo de veinticuatro horas; d) Para notificar a la parte demandada líbrese despacho al Juez de paz del municipio de San Francisco Zapotitlán de este Departamento; e) Se fija en dos días el plazo de la distancia; f) Lo demás pedido presente para su oportunidad. NOTIFIQUESE. Artículos: 321-326-327-328-365 párrafos segundo y tercero, del Código de Trabajo; 46 y 49 de la Ley del Organismo Judicial. -

NOTIFICACION: En la ciudad de Mazatenango, Suchitepéquez a los cuatro días del mes de diciembre de mil novecientos noventa y seis, siendo las once horas con veinticinco minutos notifique a los demandantes Leandro Lajpop Torres, Carlos Enrique Ajanel Barrios, Mario César Orellana, único apellido, Paulo Gómez -

Puac, Augusto Tomás Pastor Tomasa, Juan Gomez Puac, Fermin ~~Iajpo~~ Iajpop Torres, Francisco Alvarez Alvarez, Julio Mateo único apellido, Roman López, Agapito Morales Gerech, Ramon Hernández Vásquez, Remigio López Serech, Oscar Macario Reyes Rodas, Rogelio Morales Barrios, Manuel Pelicó y Pelicó, Alfonso Ramirez Hernández, Hugo Héctor Agustín Tomás, Evaristo Hernández Vasquez, Daniel Osorio García, Damian Ramón Ramirez Hernández, Edgar Leonel Osorio, Jorge Francisco Hernández Vásquez, Bernandino Ajanel Morales, Silverio Orellana Gómez, Juan ~~Ixhop~~ Ixchop Pelicó, Mario Baltzar Sosa Morales, la resolución de fecha tres de diciembre del año en curso, en el cantón La Cruz dos guión sesenta y nueve de la zona dos de esta ciudad, por medio de cédula que entregué a Hugo Héctor Agustín Tomás, quien recibió las copias de ley y de enterado firmo. Doy Fé. Testados: Ixhop-Iajpop-V-Omitas. Hugo Hector Agustín Tom

RAZON: En esta fecha se libro despacho al juez de paz de San Francisco Zapotitlán de este departamento, Conste. Mazatenango, nueve de Diciembre de mil novecientos noventa y seis.

44

Juicio Ordinario Labora No. 98/96. Ofc. 5o.

SEÑOR JUEZ SEGUNDO DE PRIMERA INSTANCIA DE SUCHITEPEQUEZ.

JORGE MANUEL ANDRADE MONTERROSO, de cincuenta y dos años de edad, casado, guatemalteco, Abogado y Notario, vecino, residente y domiciliado en la ciudad de Mazatenango, cabecera del departamento de Suchitepéquez, me identifico con la cédula de vecindad número de orden J-Diez y Registro: treintidos mil seiscientos cincuenta y seis, extendida por el Alcalde de Mazatenango. Respetuoso comparezco en mi calidad de MANDATARIO JUDICIAL ESPECIAL CON REPRESENTACION, de la entidad AGRICOLA EL ZAMBO, SOCIEDAD ANONIMA, lo cual demuestro con el primer testimonio de la Escritura Pública número: cuarenta y cinco, faccionada en ésta ciudad por el Notario Fredy Rolando Rios Cifuentes el día treinta de junio de mil novecientos noventa y cuatro, e inscrito en la Dirección General de Protocolos [illegible] cuarenta y cinco, de fecha seis de julio de mil novecientos noventa y cuatro. Actuaré bajo mi propia dirección, procuración y auxilio y señalo para recibir notificaciones y citaciones mi oficina profesional situada en Quinta Avenida, tres guión treinta y tres, zona uno de ésta ciudad, dentro del presente juicio ordinario laboral, a evacuar la audiencia que por veinticuatro horas se confiriò a mi representada, dentro del Recurso de Nulidad, interpuesto por los actores y a oponerse a sus [illegible] siguientes:

H E C H O S:

1o. El dia doce de diciembre de mil novecientos noventa y seis, mediante cédula que se fijó en la puerta de las Oficinas de la Finca el Zambo, se notificó a Agricola el Zambo, Sociedad Anónima, de la Resolución de fecha tres de diciembre del año próximo pasado que dió trámite al Recurso de Nulidad interpuesto por los Actores, señores: LEANDRO LAJPOP TORRES, CARLOS ENRIQUE AJANEL BARRIOS, MARIO CESAR ORELLANA, PABLO GOMEZ PUAC, AUGUSTO TOMAS PASTOR TOMASA, JUAN GOMEZ PUAC, FERMIN LAPOP TORRES, FRANCISCO ALVAREZ Y ALVAREZ, JULIO MATEO, ROMAN LOPEZ, AGAPITO MORALES SERECH, RAMON HERNANDEZ VASQUEZ, REMIGIO LOPEZ SERECH, OSCAR MACARIO REYES RODAS, EUGELIO MORALES BARRIOS, MANUEL PELICO Y PELICO, ALFONSO RAMIREZ HERNANDEZ, HUGO HECTOR AGUSTIN TOMAS, EVARISTO HERNANDEZ VASQUEZ DANIEL OSORIO GARCIA, DAMIAN RAMON RAMIREZ HERNANDEZ, EDGAR LEONEL OSORIO CARAMO, JORGE FRANCISCO HERNANDEZ VASQUEZ, BERNARDINO AJANEL MORALES, SILVERIO ORELLANA GOMEZ, JUAN IXCHOP PELICO, Y MARIO BALTAZAR SOSA MORALES, y se concedió audiencia a mi representada por veinticuatro horas, más el término de la distancia;

2o. Al analizar la resolución impugnada de fecha dieciocho de noviembre de mil novecientos noventa y seis, se establece que **NO SE INFRINGIO** precepto legal alguno y se dictó en base a lo pedido por los actores y con fundamento legal:

3o. Indican los Actores e interponentes del Recurso de Nuli-

dad, que utilizaron la vía ordinaria, porque el Código de Trabajo no tiene señalado otro procedimiento a seguir, LO CUAL NO ES TOTALMENTE CIERTO, pero el Tribunal NO PUEDE CORREGIR LA PLANA mal planteada y además nadie puede alegar ignorancia o desconocimiento de la Ley.

Además conforme el artículo 614 del Código Procesal Civil y Mercantil, se establece claramente cuando la IMPROCEDENCIA DE LA NULIDAD ES NOTORIA o sea que la nulidad no puede ser solicitada por la parte que realizó el acto.

4o. Por lo anteriormente expuesto, la Entidad Agrícola el Zambo, Sociedad Anónima por mi medio, se opone al Recurso de Nulidad interpuesto por frívolo e improcedente, toda vez que la resolución impugnada se dictó en base a lo pedido por los demandantes, conforme el ordenamiento laboral y consecuentemente NO SE VIOLO precepto legal alguno.

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

Se efactúa la audiencia, conforme lo establecido en el párrafo tercero del artículo 365.---Se aplicará supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y mercantil, según lo establecido en el artículo 365. Artículos citados del Código de Trabajo.

P R U E B A S:

Con el Primer Testimonio del Mandato Judicial con Pepresentación que adjunto, el cual ruego que mediante la fotocopia legalizada que adjunto, se me devuelva en forma inmediata.

P E T I C I O N:

a) Se acepte para su trámite mi presente memorial y conforme el Mandato Judicial que adjunto, se reconozca la personería con que actuo. Documento que ruego que quedando certificado en autos se me devuelva en forma inmediata.

b) Se tenga por señalado el lugar donde recibiré citaciones y notificaciones y se tome en cuenta que actuaé bajo mi propia Dirección, Asesoría y Auxilio;

c) Se tenga por evacuada la audiencia conferida a la Entidad AGRICOLA EL ZAMBO, SOCIEDAD ANONIMA y por opuesta al Recurso de Nulidad Interpuesto;

d) Se tome en cuenta quela resolución de fecha: dieciocho de noviembre de mil novecientos noventa y seis, se dictó en base a lo pedido por los demandantes, conforme el ordenamiento laboral y en consecuencia NO SE VIOLO precepto legal alguno;

e) Que llegado el momento procesal se dicte la resolución que declare: I) Sin lugar el Recurso de Nulidad por Violación de Ley, interpuesto por los Señores LEANDRO LAJPOP TORRES, CARLOS ENRIQUE AJANEL BARRIOS, MARIO CESAR ORELLANA, PABLO GOMEZ PUAC, AUGUSTO TOMAS PASTOR TOMASA, JUAN GOMEZ PUAC, FERMIN LAPOP TORRES, FRANCISCO ALVAREZ Y ALVARES, JULIO MATEO, ROMAN LOPEZ, AGAPITO MORALES SERECH, RAMON HERNANDEZ VASQUEZ, REMIGIO LOPEZ SERECH, OSCAR MACARIO REYES RODAS, ROGELIO MORALES BARRIOS, MANUEL PELICO Y PELICO, ALFONSO

RAMIREZ HERNANDEZ, HUGO HECTOR AGUSTIN TOMAS, EVARISTO HERNANDEZ VASQUEZ, DANIEL OSORIO GARCIA, DAMIAN RAMON RAMIREZ HERNANDEZ, EDGAR LEONEL OSORIO CANAMO, JORGE FRANCISCO HERNANDEZ VASQUEZ, BERNARDINO AJANEL MORALES, SILVERIO ORELLANA GOMEZ, JUAN IXCHOP FELICO, Y MARIO BALTAZAR SOSA MORALES, por frivolo e improcedente; II) Se impongan las multas que en derecho corresponde y se condene así mismo en costas judiciales a los interponentes del recurso de nulidad, por litigar de mala fe y se acceda a lo pedido.

VAN: Dos copias del presente memorial y del mandato adjunto, así como una fotocopia legalizada y fundo mi petición en los artículos citados y: 2-344-321-323-324-325-326-327-328-332-338-344-355-del Código de Trabajo.

Mazatenango, 30 de enero de 1997.

Con la calidad acreditada y en mi propia Dirección, Asesoría y Auxilio:

Jorge Manuel Andrade Mendizábal
ABOGADO Y NOTARIO

JUZGADO SEGUNDO DE PRIMERA INSTANCIA
MAZATENANGO, SUCHITEPEQUEZ

RECIBIDO
20 ENE. 1997
Hora: 10:45 A.M.
Por:

Jorge Manuel Andrade Mendizábal
ABOGADO Y NOTARIO

JUZGADO SEGUNDO DE PRIMERA INSTANCIA DE SUCHITEPEQUEZ, MAZATENANGO; VEINTIUNO DE ENERO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y SIETE.-

I) A sus antecedentes el memorial registrado al número cinco y documento acompañado; II) Se tiene como lugar para recibir notificaciones el señalado y que el presentado actuará bajo su propia dirección, asesoria y auxilio; III) Con base en el atestado adjunto se reconoce la personería con que actúa el abogado Jorge Manuel Andrade Montenegro, en su calidad de Mandatario Ee Judicial con Representación de la entidad Agrícola El Zambo, Sociedad Anónima; IV) Como se solicita dejándose la fotocopia legalizada acompañada, devuélvasele al presentado el atestado con el cual acredita su personería; V) Se tiene por evacuada la audiencia concedida a la entidad demandada; y.- -

CONSIDERANDO: Que podrá interponerse el Recurso de Nulidad contra los actos y procedimientos en que se infrinja la ley, cuando no sea procedente el Recurso de Apelación. Mediante memorial de fecha veintiseis de noviembre del año de mil novecientos noventa y seis, comparecen al Juzgado, los demandantes, señores: Leandro Lajpop Torres, Carlos Enrique Ajanel Barrios, Mario César Orellana, Paulo Gómez Puac, Augusto Tomás Pastor Tomasa, Juan Gómez Puac, Fermin Lajpop Torres, Francisco Alvarez y Alvarez, Julio Mateo, Román López, Agapito Morales Serech, Ramón Hernández Vásquez, Remigio López Serech, Oscar Macario Reyes Rodas, Rogelio Morales Barrios, Manuel Pelico y Pelico, Alfonso Ramirez Hernández, Hugo Héctor Agustin To

más, Evaristo Hernández Vásquez, Daniel Osorio García, Damian Ramón Ramírez Hernández, Edgar Leonel Osorio Cañamo, Jorge Francisco Hernández Vásquez, Bernardino Ajanel Morales, Silverio Orellana Gómez, Juan Ixchop Pelico, Mario Baltazar Sosa Morales, interponiendo Recurso de Nulidad contra la resolución de fecha dieciocho de noviembre del citado año, exponiendo que: "I.... II)... A. El Código de Trabajo en su artículo 209 reformado por el artículo 15 del Decreto 64/92 del Congreso, nos indica que si se produjera despido de trabajadores por la formación de un Sindicato, estando tales trabajadores en el goce de su inamovilidad, deberán ser reinstalados en veinticuatro horas. Hemos interpuesto nuestra demanda con el objeto de obtener una resolución judicial que diera vigencia al artículo citado y además de él, al artículo 102 inciso q) de la Constitución Política de la República que constituye el fundamento supremo de la norma laboral anteriormente citada. Al memorial de demanda interpuesto agregamos los documentos que prueban que hemos constituido nuestro Sindicato y además, que la parte patronal fue notificada de dicha Constitución de la organización sindical. También adjuntamos las notas de aviso del despido que fuimos objeto. B. Utilizamos la vía ordinaria considerando que el artículo 209 del Código de Trabajo no tiene señalado procedimiento a seguir, pero sí prescribe que los afectados deben ser reinstalados en veinticuatro horas...C... D.... E.... F. Estimamos pues que el Juzgado ha violado el ar

tículo 209 del Código de Trabajo al no emitir la resolución de reinstalación sino que proceder a dilatar la substanciación del espíritu constitucional contenido en el artículo 102, inciso q) que también ha quedado infringido...". El Tribunal dió trámite al recurso interpuesto, mandando oír a la otra parte por el plazo de veinticuatro horas. Mediante memorial de fecha veinte de enero del año de mil novecientos noventa y siete la empresa demandada a través de su mandatario judicial especial con representación, abogado Jorge Manuel Andrade Monterroso, evacua la audiencia concedida, argumentando que: "1o..... 2o. Al analizar la resolución impugnada de fecha dieciocho de noviembre de mil novecientos noventa y seis, se establece que NO SE INFRINGIO precepto legal alguno y se dictó en base a lo pedido por los actores y con fundamento legal; 3o. Indican los actores e interponentes del Recurso de Nulidad que utilizaron la vía ordinaria, porque el Código de Trabajo no tiene señalado otro procedimiento a seguir, LO CUAL NO ES TOTALMENTE CIERTO, pero el Tribunal NO PUEDE CORREGIR LA PLANA mal planteada y además nadie puede alegar ignorancia o desconocimiento de la Ley. Además conforme el artículo 614 del Código Procesal Civil y Mercantil, se establece claramente cuando la IMPROCEDENCIA DE LA [illegible] O sea que la nulidad no puede ser solicitada por la parte que realizó el acto. 4o. Por lo anteriormente expuesto, la Entidad Agrícola El Zambo, Sociedad Anónima por mi medio, se opone al Recurso de Nulidad interpuesto -

por frívolo e improcedente, toda vez que la resolución impugnada se dictó en base a lo pedido por los demandantes, conforme el ordenamiento laboral y consecuentemente NO SE VIOLO precepto legal alguno..". En el caso sub-judice, este Juzgado es del criterio que se han infringido en la resolución de fecha dieciocho de noviembre del año de mil novecientos noventa y seis, que obra a folio treinta y cuatro (34) de los autos, el artículo 209 reformado por el artículo 15 del Decreto núme o 64-92 del Congreso de la República y el inciso q), del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, en virtud que el citado artículo determina taxativamente en su segundo párrafo que, si en caso de incumplimiento con lo establecido en ese artículo el o los trabajadores deberán ser reinstalados en veinticuatro horas y el responsable será sancionado con multa de un mil quetzales; debiendo además, pagar los salarios dejados de percibir por los trabajadores afectados; y el inciso mencionado anteriormente prescribe el derecho de sindicalización, garantizando que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, gozando de ese derecho a partir del momento en que den aviso a la inspección general de trabajo; toda vez que efectivamente los demandantes referidos adjuntarón a su solicitud de reinstalación fotocopias simples legibles de la providencia dictada por la Inspección General de Trabajo con fecha diecisiete de septiembre del año recien pasado,-

5

en la cual se tiene por recibido y se toma nota del aviso del Sindicato de Trabajadores de la empresa Agrícola El Zambo, Sociedad Anónima, en formación, para los efectos de su inamovilidad, obra folio cuatro (4), de la notificación ~~de~~ a dicha entidad del aviso de inamovilidad de los trabajadores del sindicato referido, que obra a folios cinco y seis de los autos y notas de aviso de despido de que fueron objeto por parte del mandatario judicial y administrativo con representación de la empresa demandada, abogado Jorge Manuel Andrade Monterroso, no obstante tenerse conocimiento de la inamovilidad que gozaban los demandantes. En consecuencia para la positividad de protección que contemplan dichas normas legales, para los trabajadores que participan en la formación de un Sindicato, es procedente declarar con lugar el Recurso interpuesto y resolver conforme a derecho.- -

LEYES APLICABLES: 206-321-326-327-328-365 párrafos segundo y tercero, del Código de Trabajo; 177-178-186 segundo párrafo del Código Procesal Civil y Mercantil; 101-103-106 de la Constitución Política de la República; 9-22-141-142-143 de la Ley del Organismo Judicial.- - - - - - - - - - - - - - - - - - -

PARTE RESOLUTIVA: Este Juzgado con fundamento en lo considerado y leyes aplicables, al resolver, DECLARA: I) CON LUGAR el RECURSO DE NULIDAD POR INFRACCION DE LEY, interpuesto por los referidos demandantes, contra el decreto de fecha dieciocho de noviembre del año de mil novecientos noventa y -

seis, que obra a folio treinta y cuatro (34) de los autos; -- II) En consecuencia se tiene nula la citada resolución; III)- Resolviendo conforme a derecho: a) Con el memorial que antecede, presentado por los citados demandantes, y fotocopias simples acompañadas, fórmese el expediente respectivo; b) Se admite para su trámite la solicitud de reinstalación, presentada por los mencionados demandantes contra la empresa Agrícola El Zambo, Sociedad Anónima; c) Se tiene como lugar para recibir notificaciones el señalado; d) Se tienen por ofrecido los medios de prueba propuestos y por aportadas las fotocopias simples relacionadas; e) Estando demostrado con las fotocopias - simples legibles acompañadas que los referidos demandantes — son miembros del Sindicato de Trabajadores de la empresa Agrícola El Zambo, Sociedad Anónima, en formación, que gozan de - inamovilidad, se ORDENA la INMEDIATA REINSTALACION de los demandantes, señores: LEANDRO LAJFOP TORRES, CARLOS ENRIQUE AJANEL BARRIOS, MARIO CESAR ORELLANA, PAULO GOMEZ PUAC, AUGUSTO TOMAS PASTOR TOMASA, JUAN GOMEZ PUAC, FERMIN LAJFOP TORRES, - FRANCISCO ALVAREZ Y ALVAREZ, JULIO MATEO, ROMAN LOPEZ, AGAPITO MORALES SEHECH, RAMON HERNANDEZ VASQUEZ, REMIGIO LOPEZ SEHECH, OSCAR MACARIO REYES RODAS, ROGELIO MORALES BARRIOS, MANUEL FELICO Y FELICO, ALFONSO RAMIREZ HERNANDEZ, HUGO HECTOR AGUSTIN TOMAS, EVARISTO HERNANDEZ VASQUEZ, DANIEL OSORIO GARCIA, DAMIAN RAMON RAMIREZ HERNANDEZ, EDGAR LEONEL OSORIO CAÑAMO, JORGE FRANCISCO HERNANDEZ VASQUEZ, BERNARDINO AJANEL MORALES, —

SILVERIO C. LLARA GOMEZ, JUAN IXCHOP FELICO y MARIO BALTAZAR SOSA MORALES, en sus mismos puestos de trabajo con las mismas condiciones en que venían desempeñandolos y al pago de los salarios que han dejado de percibir desde el momento del despido hasta la fecha de ser reinstalados; f) se le IMPONE a la entidad AGRICOLA EL ZAMBO, SOCIEDAD ANONIMA, una MULTA DE UN MIL QUETZALES, que deberá ser efectiva dentro de tercero día de firme el presente auto, que ingresarán a incrementar los fondos privativos del Organismo Judicial, sin necesidad de cobro o requerimiento alguno, en caso de no cubrirse la multa en el plazo fijado se incurrirá en el delito de desobediencia sin perjuicio del pago de la citada multa; g) Para notificar a la empresa demandada, líbrese despacho al Juez de Paz del Municipio de San Francisco Zapotitlán de este Departamento; h) Se fija en dos días el plazo de la distancia. NOTIFIQUESE. Testados-Es-de-Omítase.-Entrelíneas.-a-entidad-Léase.- - - -

NOTIFICACION: En la ciudad de Mazatenango, Suchitepéquez a los treinta días del mes de enero de mil novecientos noventa y siete siendo las ocho horas con treinta minutos notifique a los demandantes: Leandro Lajpop Torres, Carlos Enrique Ajanel Barrios, Mario César Orellana, único apellido Paulo Gómez Puac, Augusto Tom-ás Pastor Tomasa, Juan Gómez Puac, Fermin

Lajpop Torres, Francisco Alvarez Alvarez, Julio Mateo Chico Pellido, Román López, Agapito Morales Serech, Ramón Hernández Vásquez, Remigio López Serech, Oscar Macario Rojas Rodas, Rogelio Morales Barrios, Manuel Pelicó y Pelicó, Alfonso Ramírez Hernandez, Hugo Héctor Agustín Tomás, Evaristo Hernández Vásquez, Daniel Osorio García, Dagian Ramón Ramírez Hernandez, Edgar Leonel Osorio, Jorge Francisco Hernandez Vásquez, Bernardino Ajanel Morales, Juan Ixcho Pelicó, Mario Baltazar Sosa Morales, La resolución que precede en el Cantón La Cruz número dos guión sesenta y nueve de la zona dos de esta ciudad, por medio de cédula que entregué a HUGO HECTOR AGUSTIN TOMAS, quien recibe las copias de ley y de enterado S/ firmó. Doy Fé.

Testados:G-n-Omítase Hugo Héctor Agustín Tomás

RAZON: Se hace constar que en esta fecha se libró el despacho al Juzgado de San Francisco Zapotitlán de este departamento para notificar a la Empresa Agrícola El Zambo. Conste. Mazatenango, Suchitepéquez, siete de mil novecientos noventa y siete. Testados:ciudad-seis-Omítase Entre Línea siete- léase.