

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

**LA TESIS PLURALISTA CAUSA DE LA DESINTEGRACIÓN DE LA
ORGANIZACIÓN SINDICAL**

NERY UBALDO GIL LARA

GUATEMALA, MARZO DE 2006.

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

**LA TESIS PLURALISTA CAUSA DE LA DESINTEGRACIÓN
DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

NERY UBALDO GIL LARA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, marzo de 2006.

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V:	Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortíz Orellana.

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. César Landelino Franco López
Vocal:	Lic. Álvaro Hugo Salguero Lemus
Secretario:	Lic. Moisés Ulfrán De León.

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Erick Gustavo Santiago De León
Vocal:	Lic. José Alejandro Córdova Herrera
Secretaria:	Licda. Aura Soto Urizar.

RAZÓN:

“Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

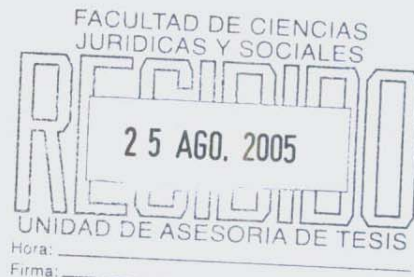
GÓMEZ Y GUTIÉRREZ, ASOCIADOS
BUFETE JURÍDICO
19 Calle 11-34 Zona 1
Oficina 203 Edificio Torres Embajador
GUATEMALA



Guatemala, 22 de agosto de 2005

Licenciado:
Bonerge Mejía Orellana
Decano de la Facultad de CC. JJ y SS.
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.

Señor Decano:



En cumplimiento a providencia emanada de esa Decanatura, procedí a asesorar al Bachiller Nery Ubaldo Gil Lara, en su trabajo de Tesis titulado "**LA TESIS PLURALISTA, CAUSA DE LA DESINTEGRACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL**" y al respecto informo:

1. El Bachiller Gil Lara divide su trabajo de tesis en tres capítulos a través de los cuales empieza haciendo una breve historia del Sindicalismo en Guatemala y finalmente realiza un análisis de la "PLURALIDAD Y LA UNICIDAD SINDICAL".
2. Que encuentro adecuado el tratamiento del tema, puesto que la consulta bibliográfica fue adecuada, y que el Bachiller Gil Lara, denota la responsabilidad y acuciosidad con que se realizó la misma.

En ese orden de ideas opino, que el trabajo de tesis del Bachiller Gil Lara, reúne los requisitos mínimos para que el mismo sea discutido en su Examen Público de Tesis.

Sin otro particular me suscribo de usted, su deferente servidor.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

LIC. ARMANDO GÓMEZ
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Armando Gómez
Asesor
Colegiado 5176

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, veintinueve de agosto del año dos mil cinco.-----

Atentamente, pase al LIC. DIMAS GUSTAVO BONILLA, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del estudiante NERY UBALDO GIL LARA, Intitulado: "LA TESIS PLURALISTA, CAUSA DE LA DESINTEGRACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL" y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.-

~~MIAE/shh~~

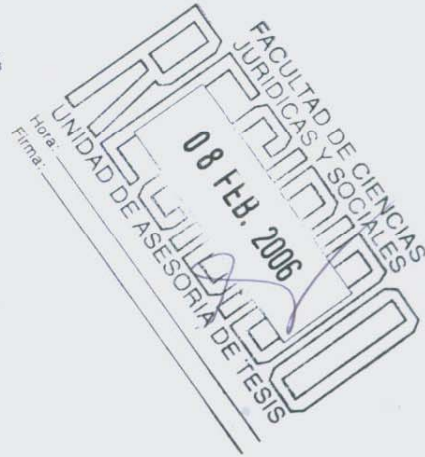


Lic. D. Gustavo Bonilla
Abogado y Notario



Guatemala, 03 de febrero de 2006

Señor Decano
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Ciudad Universitaria
Presente.



Señor Decano:

Con todo respeto me dirijo a usted con el objeto de manifestarle que conforme resolución del Decanato de fecha 29 de agosto de dos mil cinco, revisé el trabajo de tesis del Bachiller NERY UBALDO GIL LARA, intitulado: **"LA TESIS PLURALISTA, CAUSA DE LA DESINTEGRACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL"**.

Considero que el trabajo de tesis desarrollado por el Bachiller Gil Lara en principio cumple con todos los requisitos y exigencias contenidas en la legislación universitaria, ello como parte formal del trabajo y en relación al fondo del mismo, el tema tratado es de suma importancia, puesto que en los primeros capítulos desarrolla ampliamente la historia del sindicalismo en Guatemala, así como todos los aspectos vinculados con la libertad sindical. El sustentante dentro del referido trabajo de tesis plantea la necesidad de reformar el Código de Trabajo en relación de que solo debe existir un sindicato de empresa en el centro de trabajo, descartándose entonces el principio de pluralidad sindical, punto de vista que comparto.

Por último he de acotar que el bachiller Gil Lara arriba a importantes conclusiones y recomendaciones, que orienta el quehacer para que se haga realidad su propuesta.

En vista de lo anterior, considero que el presente punto de tesis debe ser sometido para su discusión en el examen público correspondiente.

Sin otro particular, atentamente.

Lic. Dimas Gustavo Bonilla
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Gustavo Bonilla
Revisor
Colegiado 3651

GB/lju



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES.** Guatemala, dos de marzo de dos mil seis.-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante **NERY UBALDO GIL LARA**, titulado **LA TESIS PLURALISTA, CAUSA DE LA DESINTEGRACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL**, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MIAE/slh



DEDICATORIA

- A DIOS: Fuente de sabiduría e inspiración, quien hizo de mis sueños una bella realidad.
- A MI MADRE: Por su amor tan puro, ejemplo de lucha, valentía y sacrificio; que Dios la bendiga por siempre.
- A MI PADRE: (Q.E.P.D), que desde donde esté, comparta conmigo este sueño.
- A MI ESPOSA: Con profundo amor, por hacer suyo el sacrificio hasta alcanzar la cima que me impuso este sueño.
- A MIS HIJOS: Por su lealtad, mientras hacía realidad mis sueños.
- A MIS HERMANOS: Con especial cariño.
- A LOS LICENCIADOS: Eddy Giovanni Orellana Donis, Juan Antonio Aceituno López, Armando Gómez, Efraín López Zaldaña, Gustavo Bonilla, Armando Cabrera y Sara Folgar Lemus, por la amistad incondicional que me han brindado.
- A MIS MAESTROS: Quienes me dieron a conocer el pan del saber, y en especial, al profesor José Osmundo Alvarado Girón, a quien siempre admiré.
- A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por brindarme la oportunidad de formarme como un profesional.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Breve historia del sindicalismo	1
1.1. El sindicalismo en Guatemala	3
1.2. Etapa de las mutualidades	3
1.3. Primera etapa del sindicalismo guatemalteco	11
1.4. Segunda etapa del sindicalismo guatemalteco	14
1.5. Tercera etapa del sindicalismo guatemalteco o contrarrevoluciones	17
1.6. Definiciones de sindicalismo	24
1.7. Características del sindicalismo	26
1.8. Fines legales del sindicalismo	26
1.9. Importancia de la sindicalización	28
1.10. Normas internacionales	31

CAPÍTULO II

2. Libertad sindical	35
2.1. Definiciones doctrinarias de libertad sindical	35
2.2. División de libertad sindical	39
2.2.1. Libertad sindical colectiva	39
2.2.2. Libertad sindical colectiva positiva.....	39
2.2.3. Libertad sindical colectiva negativa.....	39
2.2.4. Libertad sindical individual.....	39
2.2.5. Libertad sindical individual positiva.....	40
2.2.6. Libertad sindical individual negativa.....	40
2.2.7. Libertad sindical individual de separación	40
2.2.8. Libertad sindical internacional	40
2.3. La libertad sindical en la legislación laboral guatemalteca.....	40

	Pág.
2.4. Clasificación legal de los sindicatos.....	47
2.4.1. Sindicatos campesinos	47
2.4.2. Sindicatos urbanos	47
2.4.2.1. Gremiales	48
2.4.2.2. De empresa	48
2.4.2.3. De industria.....	48
2.5. Ventajas y desventajas de la libertad sindical.....	49
2.6. Ventajas de la libertad sindical.....	49
2.7. Desventajas de la libertad sindical.....	51

CAPÍTULO III

3. La necesidad de reformar el Código de Trabajo en relación a que sólo debe existir un sindicato de empresa en el centro de trabajo.....	55
3.1. Pluralidad o unicidad sindical.....	55
3.2. Desventajas y consecuencias de la tesis pluralista.....	57
3.3. Argumentos a favor de la pluralidad sindical.....	58
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES	67
BIBLIOGRAFÍA	69

(i)

INTRODUCCIÓN



En Guatemala, al igual que en Latinoamérica, el sindicalismo tuvo su origen con el apareamiento del sindicato, y se ha venido desarrollando a través de una serie de etapas que conllevan una constante lucha sindical que ha costado el exilio, incluso la vida de muchos trabajadores, especialmente en nuestro país, en donde la historia nos narra las diferentes etapas por las que han pasado los trabajadores en la lucha por defender sus derechos laborales, a través de la organización sindical, siendo por el momento el sindicalismo, un logro de la clase obrera, que debe ser defendido y consolidado.

La libertad sindical constituye una especie del derecho de asociación y base que sostiene el sindicalismo, pues consiste en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales y que a la vez se refiere a la facultad de cada trabajador para afiliarse a una asociación profesional o abstenerse de pertenecer a ella, de lo que se deduce que la libertad sindical puede ser colectiva e individual y que se subdivide a la vez en libertad colectiva positiva, libertad colectiva negativa y otras.

La presente investigación se relaciona con la libertad sindical, sea colectiva o individual y positiva o negativa, pues en la práctica representan ventajas y desventajas para el desarrollo del sindicalismo en Guatemala. Las clasificaciones en mención se encuentran contenidas en la legislación laboral guatemalteca, en la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y demás leyes, acuerdos, reglamentos y tratados internacionales en materia de derecho laboral, ratificados por Guatemala.

En el presente trabajo se ha planteado la hipótesis relacionada a la **“Tesis pluralista contenida en el Código de Trabajo, que es la que ha provocado la desintegración de las organizaciones sindicales”**, por lo que habrá que señalar las desventajas de esta tesis y sus consecuencias puesto que de éstas, deriva el debilitamiento de la organización sindical en Guatemala. Por lo que se hace oportuno estudiar el sindicalismo en Guatemala, su importancia, su organización, ventajas y

(ii)

desventajas de la libertad sindical, y la necesidad de reformar el Código de Trabajo en relación a que sólo debe existir un sindicato de empresa en el centro de trabajo, puesto que de la tesis pluralista que adopta el Código de Trabajo, deriva el debilitamiento de la organización sindical.



CAPÍTULO I

1. Breve historia del sindicalismo

En el presente trabajo de investigación, es importante establecer las etapas que el sindicalismo ha atravesado, desde sus orígenes y la forma en que se ha venido desarrollando, para ello un resumen acerca del tema ilustra el contenido temático, citando al licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, quien en su trabajo: Derecho Colectivo del Trabajo, expone:

“Puede decirse que la primera forma de asociación, se encuentra en la familia. El hombre a través de la historia ha necesitado de sus semejantes para lograr sus fines, es así como, para sobrevivir se han asociado las familias para lograr mejores resultados en la caza, la pesca, recolección de alimentos y lograr la satisfacción de sus necesidades y así, el vínculo de sangre o familiar trasciende, para ir formando una organización más compleja.

Posteriormente las razones y motivos que el hombre tiene para asociarse se sustentan en la actividad que desarrolla, el medio donde se desenvuelve, las necesidades en común, para satisfacer estas necesidades el hombre necesita organizarse con sus semejantes que tienen los mismos problemas, para afrontarlos colectivamente y lograr mejoras en sus condiciones de vida.

La primera forma de asociación de trabajadores que se conoce, es la corporación, que nace a la par de la industria y el comercio, y esto como consecuencia del incremento de la población; estas corporaciones eran por lo general de maestros, compañeros y aprendices, la explotación por parte de los maestros hacia los compañeros y de éstos hacia los aprendices, trajo consigo otro tipo de organización, las corporaciones de compañeros de tipo gremial, que pretendían defender sus derechos ante los maestros a través de la huelga. Es en estas organizaciones donde tiene su origen el sindicato y su movimiento conocido como sindicalismo.

En un principio, todos estos movimientos se encontraban desprovistos de protección legal, inclusive se sabe que eran violentamente reprimidos, y se crearon leyes de todo tipo para mermar en todas las formas posibles que estos movimientos se dieran y cobraran mas fuerza o un mayor auge; pero los obreros a través de arduas luchas, al ya no soportar la explotación de que eran objeto, lograron el reconocimiento de sus organizaciones conocidas como sindicatos".¹

Como puede apreciarse, del resumen de la obra citada, la primera forma de asociación lo constituye la familia. Luego los seres humanos empezaron a agruparse, para tener mejores resultados en la caza, pesca etc., pero en este período no existían el comercio, ni la industria por ende tampoco las organizaciones de tipo sindical, únicamente se concretaban a recolectar u otras actividades para sobrevivir.

Muchos siglos después, el hombre ha necesitado obtener artículos que satisfagan sus necesidades, para la obtención de estos artículos ha tenido que vender lo único que tiene, su fuerza de trabajo a cambio de una retribución con la cual adquirir los artículos que necesita para vivir, esa retribución se llama salario. De ahí que el hombre ha luchado para obtener un mejor salario, reducción en la jornada, estabilidad en el mismo y hasta el reconocimiento legal que necesitan para obtener una verdadera protección por parte de las autoridades. Para ello ha tenido que agruparse, puesto que en forma individual nunca lograría hacerse sentir, la unión hace la fuerza, los trabajadores de una empresa se unieron para luchar contra su patrono, con el fin de lograr las mejoras laborales que necesitan, cabe señalar que todas estas luchas se llevaron a cabo en forma violenta y aún en nuestros tiempos tienen a veces esa característica.

El sindicato y la primera manifestación de lo que conocemos como huelga tiene lugar en las corporaciones de maestros, éstos explotaban a los compañeros y éstos otros a su vez a los aprendices, y es en este momento, cuando nacen las primeras manifestaciones de lo que conocemos hoy como huelga.

¹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Págs. 176, 177 y 178.

1.1. El sindicalismo en Guatemala

En Guatemala esta institución laboral tiene varias etapas, analicemos los hechos más importantes de cada una de ellas.

1.2. Etapa de las mutualidades

“En este período comprendido de 1821 a 1920 no existe legislación alguna que regule el derecho de asociación profesional. Las organizaciones de esta etapa, estaban compuestas por trabajadores que se limitaban a socorrerse y auxiliarse entre si, realizando actividades de puro estudio, aún no se llevaban movimientos reivindicativos por los trabajadores para conseguir mejoras; amparados únicamente en el derecho de asociación, presente en las constituciones de aquellos años, estas organizaciones estaban compuestas en su mayoría por artesanos y eran llevados únicamente en la ciudad capital. La participación de estas organizaciones en contra de Estrada Cabrera fue decisiva para derrocarlo. Otro aspecto importante de este período fue, que en la legislación por primera vez se toma en cuenta el régimen social con la Ley Protectora de Obreros de 1906.”²

Es preciso resaltar que en este período, no existió legislación reguladora de la libertad sindical, menos lo relativo a los sindicatos, por lo mismo, la clase trabajadora no contó en sus luchas con el apoyo de una organización legal, esto es un sindicato, debidamente autorizado por los gobiernos de turno, que les permitiera buscar las mejoras en las condiciones de trabajo, sino únicamente se dedicaron al apoyo mutuo, también llamado solidarismo.

“Antes de analizar el surgimiento de las primeras sociedades de artesanos, fundadas durante la presidencia del General Justo Rufino Barrios, es necesario hacer una breve referencia a la historia organizativa del artesanado anterior al régimen liberal.

² López Larrave, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**. Págs. 23, 24 y 25.

En realidad, la organización de artesanos tuvo su origen durante la época colonial. La antigua capital de Guatemala ha sido descrita por Héctor Samayoa Guevara, estudioso del desarrollo artesanal hasta 1821, como la “ciudad gremial por excelencia”. En ella, los gremios de artesanos alcanzaron su máximo desarrollo desde la segunda mitad del siglo XVI hasta el siglo XVIII.

Sin embargo, estos gremios se distinguieron claramente de aquellos que surgieron durante la época liberal. El gremio colonial era el “hijo legítimo” de las corporaciones de artesanos españoles, cuyas raíces provenían del medioevo europeo. Su estructura era marcadamente jerárquica y estamental y cada gremio estaba sujeto a una de las principales instituciones de la dominación colonial: el Ayuntamiento. Este, por medio de ordenanzas y reglamentos, controlaba hasta el último detalle de su vida interna: dictaba precios, fijaba jornales, supervisaba la calidad de los productos, controlaba pesas y medidas y precedía los exámenes de oficio. Efectivamente, la agremiación obligatoria de todos los artesanos de la ciudad, los que no correspondían a este deber, se convertían en víctimas de persecución, respondía a motivos económicos ajenos a los intereses del artesanado de aquella época.

No hay que olvidar que la ciudad colonial nació, ante todo, como una respuesta a las exigencias militares y administrativas de los españoles en los territorios conquistados, que se convirtió en una “forma de vida indispensable”, así como en la sede futura del poder real y punto de contacto de ese poder con los grupos constitutivos de la colonia. Era el sitio de residencia que permitía a los conquistadores gozar de los frutos de su aporte a la conquista: “un centro para vivir sin trabajar”. Ante este trasfondo, la ciudad colonial funcionaba por un sistema de suministro de bienes y servicios regulados y controlados por el ayuntamiento. En este contexto, los artesanos, en tanto productores de bienes de consumo, constituían una pieza clave del sistema abastecedor que servía de manera exclusiva a los intereses de los consumidores españoles, criollos y sus descendientes.

Paralelamente, las corporaciones gremiales estaban enmarcadas en otro de los pilares del poder colonial: la Iglesia Católica. Según el último reglamento de los gremios artesanales de 1811, los socios de cada gremio estaban obligados a formar una cofradía, sujeta a fuertes imposiciones religiosas y pecuniarias, relacionadas con todas las actividades eclesiásticas. Esta integración de tipo estamental y corporativa en el engranaje de la dominación colonial fue abolida en 1821, año en que se proclamó la Independencia de Centro América. Como resultado de la subsiguiente liberación del comercio y la falta de protección municipal hacia la artesanía y sus productores, dichas corporaciones gremiales sufrieron un proceso de desintegración.

Fue durante el régimen liberal que resurgió la organización de los artesanos. Aunque se abandonó la estructura corporativa anteriormente descrita controlada por el poder local, la creación de las primeras sociedades de artesanos, a partir del 15 de junio de 1877, respondía también a las necesidades económicas inherentes al nuevo modelo de acumulación.

Como hemos visto en páginas anteriores, la ideología liberal implicaba el fomento a la propiedad privada y la iniciativa individual de cada propietario. Después de las primeras medidas dirigidas a la transformación del agro, Justo Rufino Barrios puso más atención al desarrollo de las actividades manufactureras. La producción de bienes de consumo exigía medidas promotoras por parte del gobierno que permitiesen restablecer la “libertad de industria”, oprimida durante la colonia y sin mayor fomento durante el primer período de la Independencia. En este sentido, se inicia la creación de varias “Escuelas de Artes y Oficios” en la capital y en algunos departamentos del país como Quetzaltenango. El estímulo a las “artes”, como se llamaban en aquellos tiempos las técnicas de la producción manufacturera, era prerequisite indispensable para poder propiciar con más vigor la artesanía y encaminar su paulatina transformación en una incipiente industria. No hay que olvidar que el modelo de desarrollo liberal europeo, inducido por la privatización de la propiedad en la agricultura, había llevado a que los talleres artesanales se transformasen en una pujante industria.

A nuestro entender, son estos los motivos principales por los cuales el primer gobierno liberal auspició en 1877 la creación de la “Sociedad Central de Artesanos”. El discurso que pronunció Lorenzo Montufar, uno de los más destacados artífices intelectuales del régimen liberal, ante los artesanos socios al inaugurar esta primera agrupación, lo expresa con mucha claridad.

La liberación del servicio militar, manifiesta de manera elocuente cuán importante fueron considerados los artesanos en su función de productores de bienes de consumo para el mercado local y como supuestos innovadores de las técnicas productivas, en aras de un mayor auge de la fabricación manufacturera del país.

Cinco años mas tarde, el 15 de marzo de 1882, nació en Quetzaltenango la “Sociedad de Artesanos”, igualmente “fundada por iniciativa del Reformador de Guatemala” con el fin de “mejorar la producción y las condiciones de la clase obrera”, como lo relataron después miembros de esta primera sociedad de artesanos del interior del país.

En 1910 esta sociedad inauguró “como muestra de gratitud para su benefactor”, el General Justo Rufino Barrios, un monumento al Reformador en la plazuela del barrio del Calvario. Relata la publicación de la “sociedad de Obreros” de Quetzaltenango del año 1938, que “desafortunadamente la muerte del General Justo Rufino Barrios, impulsador de la entidad”, vino a desarticularla, resurgiendo nuevamente en 1891, vigorizada por la voluntad del jefe político del departamento, el alcalde Lic. Manuel Estrada Cabrera, y el presidente social.

Estas dos asociaciones de artesanos, creadas durante el primer gobierno del régimen liberal, estuvieron, como lo demuestran estas citas, en extremada dependencia de la voluntad política del gobernante, viéndose además implicadas en los conflictos políticos de los caudillos que se disputaron la presidencia en las elecciones de 1891. Este era el caso de la “Sociedad Central de Artesanos” de la capital, que dejó de existir de hecho como consecuencia de la elección presidencial

que “dividió por razón de opiniones políticas aquella colectividad. Rasgos diferentes se observan en la fundación de la llamada “Madre” o “Alma Máter” de las sociedades mutualistas: “El Porvenir de los Obreros”, que asumiría mas tarde un papel de líder en la unificación de los diferentes gremios locales en la primera Federación de Sociedades Obreras en 1914. Sus inicios se remontan a los talleres “El Tuerto”, cuyos trabajadores iniciaron las primeras reuniones en casas privadas en abril de 1892, para formar una nueva organización de artesanos en la capital. En ésta tuvo un papel importante un maestro de carrocería de la Escuela de Artes y Oficios, creada por Barrios. Al parecer los profesores de estas escuelas asumieron un papel importante en la difusión de los gremios mutuales de la época.

Como resultado de dichas reuniones, el 4 de septiembre del mismo año se proclamaron las bases de la futura sociedad “El Porvenir de los Obreros”, cuyo texto dice:

- a) Esta Asociación tendrá por objeto formar una liga inseparable, física y moralmente, estudiando los medios para servirse mutuamente.
- b) Establecer una caja de ahorros para conseguir el fin que nos proponemos.
- c) Establecer clases nocturnas para llegar a adquirir la instrucción indispensable que necesitamos para ser fuertes.
- d) Rechazar, en su totalidad, la idea de lucro y toda clase de distracciones que tiendan a la desmoralización de los asociados, por ser contrarias al bienestar de las familias.
- e) Los artesanos que estén de acuerdo con las presentes bases, firmarán al final, en señal de compromiso, considerando como socios fundadores a los que lo hagan desde esta fecha hasta el 12 de octubre. Guatemala 6 de septiembre de 1892.

Resulta interesante que a esta asociación se le diera el nombre “El Porvenir de los Obreros”. Ante este hecho, es necesario aclarar que ya desde la última década del siglo XIX, se utilizaron indistintamente los términos “artesano” y “obrero” para denominar a los miembros organizados en asociaciones mutualistas. En estos años se llegó a hablar también de “clase obrera” y se fue introduciendo el concepto de “obrerismo” para designar al movimiento de los trabajadores urbanos organizados en dichas mutuales. Hasta los mismos gobernantes utilizaron estos términos en sus respectivos discursos políticos.

El uso del vocablo en forma difusa se explica por el hecho de que en aquella época aún no se tenía una concepción clara de la diferencia entre artesano y obrero, conforme sus características reales en el proceso de producción. Por cierto, los socios de los gremios eran todos artesanos, pero entre ellos había ya gran número de trabajadores dependientes y, en cierto modo, “asalariados”. Evidentemente, esta duplicidad de categorías económicas en el seno del artesanado guatemalteco fue uno de los motivos por los cuales se venían utilizando ambos términos indistintamente. Queremos dejar claro que cuando en páginas siguientes de este capítulo aplicamos el concepto “obrero”, no lo hacemos de acuerdo a la terminología moderna, según la cual el obrero representa al trabajador asalariado en un proceso de producción de corte claramente capitalista. Recogemos más bien el término “obrero” de acuerdo a lo que los mismos artesanos entendían por éste en aquellos años: el conjunto de los trabajadores del taller artesanal. Cabe mencionar que también se impuso entre ellos la designación de “gremio” para sus asociaciones, no obstante el deslinde que representantes del gobierno de Justo Rufino Barrios trataron de hacer con respecto a la antigua organización gremial de artesanos durante la época colonial.

No fue sino en 1894 que la Sociedad “El Porvenir de los Obreros” obtuvo su reconocimiento oficial por parte del gobierno de José María Reyna Barrios”, quien en la prensa de aquella época fue calificado como “bien animado a favor de los artesanos”. Mientras que al ex presidente Manuel Lisandro Barillas se le criticaba por no dar oídos a lo que tan justamente le habían pedido los artesanos.

Después de las primeras fundaciones de gremios mutualistas, el movimiento de artesanos fue adquiriendo un crecimiento numérico, más destacado durante el gobierno de Manuel Estrada Cabrera quien determinaría la política del país durante largos veintidós años (1898 – 1920). Este hecho se debe por un lado, al abierto paternalismo del gobernante hacia la asociación mutualista de los trabajadores en las ciudades y, por otro lado al avance en la conciencia de los artesanos y obreros de aquella época con respecto a la necesidad de unirse y estrechar sus lazos solidarios y fraternos, como prerrequisito para lograr el mejoramiento económico en una época de repetidas crisis causadas por la extrema dependencia de la economía nacional del mercado externo. Las fuertes fluctuaciones del precio del café, principal producto de exportación, tenían graves consecuencias para el desarrollo de los talleres y, por consiguiente, en los ingresos de sus trabajadores. Además la creciente intensificación del intercambio comercial con los países industrializados, compradores de los productos agrarios guatemaltecos, traía al país productos industriales que de alguna manera podían hacer peligrar la sobrevivencia de gran número de los talleres artesanales.

El gobierno de Manuel Estrada Cabrera constituyó el escenario económico y político en el cual creció la organización gremial. Fue durante su gestión que la organización gremial no solamente experimentó un considerable crecimiento cuantitativo, sino también se desarrolló en el seno de los agremiados un cambio cualitativo referente a su relación con el poder estatal y la política económica oficial; Hacia el final de dicho período, se gestaron entre los trabajadores urbanos nuevas formas organizativas mas allá del mutualismo que les llevaron a participar en la lucha contra el régimen y, marcaron los inicios de la futura organización sindical. “³

Sin dejar de hacer mención, en la actualidad aún existen las siguientes Sociedades Obreras, tales como:

³ Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES). **Más de 100 años del movimiento obrero urbano en Guatemala.** Págs. 20 a 30.

- a) **Sociedad mutualista de artesanos “El Porvenir de los Obreros”**. Fundada por su iniciador don Manuel Guzmán Garay el 12 de octubre de 1892, se formó igual que todas las sociedades mutualistas de Guatemala, a través de alguna necesidad, y esta, no fue la excepción, ya que se dio como consecuencia del fallecimiento de un compañero de trabajo, y la familia del desaparecido, no contaba con medios para sufragar los gastos del sepelio, lográndose a través de colectas efectuadas entre amigos y familiares.

- b) **Asociación benefactora “ El Deber “**. Fundada el 30 de marzo de 1927 por la señora María Alvarado de Villatoro, la que fue fundada inicialmente con el nombre de “Asociación de Seguro Auxilio Póstumo Benefactora El Deber”, quedando desde el 16 de octubre de 1959 como Asociación Benefactora “El Deber”.

- c) **Unión central de pilotos automovilistas de Guatemala “UCPA”**. En 1924 adquiere personería jurídica y se creó para fomentar, defender y representar las actividades de sus miembros.

- d) **Sociedad seguro auxilio póstumo**. Esta es una sociedad de auxilio póstumo, cuya fundación data del 25 de octubre de 1925.

- e) **Asociación mutualista del “Gremio Obrero”**. Se fundó el 14 de diciembre de 1913, su lema es: Fraternidad, cultura, ayuda mutua y ahorro.

- f) **Sociedad de auxilios mutuos del “Comercio de Guatemala”**. Fue fundada el 15 de septiembre de 1900, su nombre inicial era el de: “Sociedad Cooperativa entre Empleados de Comercio, de la Banca y Empresas Industriales”.⁴

⁴ Revista proporcionada por la Asociación Mutualista. **El Porvenir de los Obreros**, Págs. 31, 32 y 33.

1.3. Primera etapa del sindicalismo guatemalteco

Década de 1920 – 1930.

En esta etapa, es cuando la inquietud por esta corriente empieza a tocar a las personas, que forman los primeros sindicatos y adquieren el reconocimiento legal de las primeras organizaciones sindicales, amparados en leyes relativas a esa materia.

Al igual que en la etapa de las mutualidades, siguen predominando los artesanos en las organizaciones sindicales. Es en este período donde se dan los primeros movimientos reivindicativos, al igual que en la etapa de las mutualidades, estos movimientos son llevados en la capital.

Los logros más importantes desde el punto de vista de asociación profesional de esta etapa son:

La fundación de La Federación Obrera de Guatemala para la Protección Legal del Trabajo (FOG) en 1918, sin reconocimiento legal hasta en 1927. “según Moisés Poblete Troncoso, llegó a contar con treinta mil afiliados, mientras que Antonio Sánchez Ovando le otorga un número sustancialmente menor”. Otra organización de este período, fundada en 1922, que nunca llegó a ser reconocida legalmente, fue la Federación Regional Obrera de Guatemala.

Los logros más importantes de este período, desde el punto de vista de los movimientos reivindicativos de estas organizaciones son:

- a) “1920, los trabajadores ferroviarios de la Empresa de los Ferrocarriles Internacionales de Centro América (IRCA), van a la huelga logrando que se acceda a la mayoría de sus demandas”.

- b) “1925 – 1926, la Gremial de Zapateros plantea conflicto colectivo exigiendo la reducción de la jornada, aumento de salarios, talleres y locales higiénicos y trato mas humano para los trabajadores. La huelga dura 18 días y culmina con un triunfo rotundo al aceptarse por los empleadores sus peticiones”.
- c) “El sindicato gremial de panificadores plantea aumento de salario, mejoras en la jornada diurna y supresión de la jornada nocturna o su pago con salario doble. Estalla la huelga que abarca a las panaderías de la capital y de las ciudades de Escuintla y de Antigua Guatemala, implicando a 1500 trabajadores. Unos 45 dirigentes fueron encarcelados, pero muchas pretensiones fueron acogidas y el gobierno emitió un reglamento sobre las jornadas diurna y nocturna favorables a los panificadores”.

Estos logros fueron obtenidos por organizaciones sindicales, para sectores determinados de trabajadores, únicamente para sus respectivos afiliados, el logro más sobresaliente de este período a nivel general, establecido en ley fue La Jornada Ordinaria de ocho horas y los derechos de sindicalización con restricciones.

Después de estos logros y avances en el sindicalismo nacional, entre 1931 y 1944, se ve ofuscado, todo lo que los trabajadores habían conseguido con arduas luchas, se derrumba con la llegada al poder del General Jorge Ubico, quien reprimió violentamente todo tipo de movimientos reivindicativos realizados por parte de los trabajadores, muchos de los dirigentes sindicales de este período fueron encarcelados, algunos que corrieron con menor suerte, muertos y otros expulsados de Guatemala.”⁵

“En 1932 Jorge Ubico encarceló a 340 dirigentes sindicales”.⁶ Esto es una prueba de la represión de que fueron objeto los trabajadores en este período, además se restringieron todas las garantías constitucionales, los trabajadores exigían a Ubico el cumplimiento de las promesas que hizo antes de su ascenso al poder,

⁵ López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Págs. 27 a la 36.

⁶ Galich, Manuel. **Por qué lucha Guatemala:** Arévalo y Arbenz: **Dos hombres contra un imperio.** Pág. 79.

especialmente las establecidas en la Constitución de aquel entonces: la libertad de reunión y manifestación.

“Jorge Ubico, excluye de aquella garantía a toda asociación que conocidamente atente contra la moral pública o procure el cambio de las instituciones por medios violentos o ilegales. Los sindicatos estaban entre los atentadores a la moral pública, según la jurisprudencia de la época. Otra respuesta que lleva el sello de Ubico, fue la incorporación de un artículo penal que establecía la pena de muerte contra los autores de los delitos contra las instituciones sociales, frase ambigua a cualquier actividad que disgustase al amo, pero especialmente a la organización sindical”.⁷ Como en aquel tiempo, las leyes las emitía a su capricho el gobernante, no se pensaba en las consecuencias que traería la emisión de las mismas para la población, los derechos de las personas no importaban, solo la voluntad del déspota.

“En 1941, se declaró la guerra a las potencias del Eje”.⁸ Lo que permitió una inclusión de Guatemala dentro de los aliados, ya que la Segunda Guerra Mundial, es el punto de partida de muchos tratados y convenios internacionales, esto, como resultado de la creación de la Carta de las Naciones Unidas en 1945, Guatemala, después de la caída de Ubico albergó muchos de los convenios de OIT., especialmente los relativos a la libertad sindical (convenios 87 y 98).

Pero regresando al período de Ubico, muchos de los dirigentes sindicales de este período fueron encarcelados, algunos que corrieron con menor suerte, muertos y otros expulsados de Guatemala. En este período existen ya leyes que regulan la libertad sindical y la conformación de los sindicatos, pero con la llegada al poder del General Jorge Ubico, son pisoteados todos los logros legislativos obtenidos en años atrás.

⁷ Galich, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 79.

⁸ Ed. Grupo Océano. **Ob. Cit.** Pág. 781

Esta etapa no merece comentario alguno, pues son evidentes los logros obtenidos de la organización obrera y la forma cruel en que fueron reprimidos los trabajadores.

1.4. Segunda etapa del sindicalismo guatemalteco

En esta etapa alcanza su apogeo el sindicalismo nacional, abarca una década completa de 1944 a 1954, es en este momento cuando la sindicalización, adquiere protección constitucional, al principio y posteriormente el reconocimiento por leyes más específicas en la materia.

Considero importante resaltar que es en este período, cuando empieza a tener participación la clase campesina, aunque con cierta discriminación hacia ellos, por parte de las organizaciones urbanas.⁹ La discriminación en nuestro país no solo se sintió en materia sindical, sino la discriminación en nuestro país, se ha sentido, se siente y se seguirá sintiendo en todos los ámbitos de la vida, mas abruptamente contra la gente indígena del campo; Flavio Herrera, en quien la denuncia social no constituye actitud frecuente, deja crudo testimonio, hacia 1946: "...nacen, aman, sufren y mueren junto a nosotros y nosotros no lo sentimos. Existe un muro entre ellos y nosotros. Un muro, una membrana opaca impenetrable. A veces se abre una grieta en ese muro, se raja la membrana y se cuelga por ella un filo de vida, de sol, de calor, de humanidad; una sonrisa, un gesto de inteligencia o de ternura, una dádiva, hasta una lágrima, pero el muro se cierra de nuevo. Vuelve a soldarse la membrana y nosotros volvemos a ignorarles. Pero, ellos son la savia y el alma de esta tierra, de nuestra tierra, de su tierra. Estos montes ellos los trajinan; estas junglas ellos las talaron; estos campos ellos los trabajan. Estos caminos ellos los hicieron con fatiga, sangre y silencio, nosotros no queremos saberlo, lo vemos y no queremos verlo, no queremos saber que su barro, es nuestro barro y que su ombligo y nuestro ombligo se han cortado del mismo ancestro primordial".¹⁰ En nuestro país desde tiempos coloniales, la

⁹ López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 37.

¹⁰ Herrera, Flavio. **Caos.** Pág. 57

discriminación ha tocado todos los ámbitos de la vida social, y no era de extrañarse que transmitiéndose a través del tiempo, también se manifestara en el campo sindical, que como quedó apuntado, los trabajadores del campo en este período no estuvieron amparados en leyes sindicales que los protegieran, estas leyes, únicamente amparaban a los trabajadores del área urbana, además tenía encima todo el desprecio de las organizaciones urbanas.

La participación sindical de los campesinos, amparada legalmente encuentra su fundamento y fortalecimiento hasta en 1952 con la Ley de Transformación Agraria.

“Por primera vez en la historia de Guatemala, los gobiernos que rigen al país impulsan con sinceridad y entusiasmo una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, actitud que se dibuja con mayor nitidez durante el segundo gobierno de la Revolución”.

Los logros más significativos de este período desde el punto de vista de formación de las asociaciones profesionales son:

- a) La Asociación Nacional de Maestros, que luego sería El Sindicato de la Educación de Guatemala (STEG).
- b) La sociedad de Auxilio Mutuo Ferrocarrilero (SAMF).
- c) La Fundación de La Confederación de Trabajadores de Guatemala.
- d) La Fundación de la Confederación Nacional Campesina de Guatemala, formada por 25 organizaciones campesinas. Y
- e) La Fundación de la Confederación General de Trabajadores de Guatemala.

Los logros más importantes desde el punto de vista de la emisión de leyes en este período son:

- a) Emisión de la Constitución Política del 15 de marzo de 1945.
- b) La emisión del Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso del 8 de febrero de 1947, vigente a partir del 1º. de mayo del mismo año.
- c) Emisión de la Ley Provisional de Sindicalización, Decreto legislativo 223 del 26 de marzo de 1946. Y
- d) Emisión de La Ley de Transformación Agraria, Decreto 900 del Congreso de la República, del 17 de junio de 1952.

También desaparece la discriminación de los sindicatos campesinos en la legislación por medio del Decreto 526 del Congreso de la República.

Como resultado de las leyes promulgadas se crean las siguientes instituciones:

- a) La Inspección General de Trabajo.
- b) El Departamento Agrario Nacional.
- c) Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.
- d) El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- e) El Departamento Administrativo de Trabajo.¹¹

¹¹ López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Págs. 37 a la 55.

Esta es la etapa, en toda la historia de nuestro país, en la cual las autoridades tuvieron un verdadero interés en otorgar a los trabajadores amplias libertades para la formación de sindicatos, que no se postulaban en la teoría legislativa únicamente, sino también en la práctica. Muchas legislaciones otorgan grandes derechos a los trabajadores en su teoría legislativa, pero al tratar de ser desarrollados o al tratar de hacerlos valer, aunque la legislación sea tutelar, los patronos y las autoridades estatales encuentran la forma de restringirlos y reprimirlos, de dismantelar los movimientos de la clase trabajadora, aunque no en forma directa, sino valiéndose de ciertas argucias, lo hacen con el afán de evitar el fortalecimiento de la clase obrera, usando el conocido adagio divide y vencerás, como ejemplo de esto en nuestro país, se puede citar, que para la inscripción de la personalidad jurídica de los sindicatos, los estatutos del mismo deben ser revisados y aprobados por la Inspección General de Trabajo, de esto se deduce que tal inscripción queda en manos de un poder estatal, el Ministerio de Trabajo, por lo cual, si la formación de una organización sindical, afecta intereses del Estado, queda a discreción de éste, el reconocimiento legal de dicha organización sindical.

Para terminar el presente análisis acerca de los diez años de la Revolución (aunque nos hemos salido un poco del tema que tratamos), en nuestro país con palabras de Manuel Galich “Los guatemaltecos aprendimos muchas cosas nobles durante los diez años de la Revolución y muchas cosas dolorosas en los años de ocupación y entregamiento. Para recuperarse así misma y borrar toda la ignominia de su pasado, es por lo que lucha Guatemala”.¹²

1.5. Tercera etapa del sindicalismo guatemalteco o contrarrevoluciones

Inicia esta etapa en 1954, con el ascenso al poder del Coronel Carlos Castillo Armas y termina en 1986, al iniciar el gobierno del civil Marco Vinicio Cerezo Arévalo.

¹² Galich, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 374

Después de los grandes logros y fortalecimientos de las organizaciones sindicales, llega la caída de Arbenz, y con la caída de éste, también de las leyes emitidas, protectoras de los trabajadores sindicalizados, durante los 10 años anteriores, se empieza a desmoronar el sindicalismo, despidos masivos, encarcelamientos, muerte de muchos dirigentes sindicales y exilio para otros que corrieron con mejor suerte, son circunstancias claves que identifican el inicio de este período. Como es sabido el intervencionismo de Estados Unidos, se ha sentido en muchas partes del mundo, no era de extrañarse, que al expropiarse tierras de compañías norteamericanas se hiciera lo mismo, a esto, se agrega el creciente grado de política izquierdista, que se hacía sentir en las organizaciones sindicales. “Llega marzo de 1954 y en Caracas, Venezuela, tiene lugar la X Conferencia Interamericana, el 8 de marzo de 1954, con la venia del “Panamericanismo”, prácticamente se autoriza la futura intervención de Guatemala. La resolución propuesta por Foster Dulles, es aprobada por el voto de 17 países de Latinoamérica, la abstención de dos –México y Argentina- y el solitario voto en contra del Canciller guatemalteco Guillermo Toriello”.

“Con la comunidad de varios gobiernos extranjeros, en junio de 1954, se inicia el movimiento intervencionista que se consuma el 3 de julio de ese mismo año, cuando entra en la capital el coronel Carlos Castillo Armas”.

Como resultado del ascenso al poder de Castillo Armas, se cancelan las personalidades jurídicas de los sindicatos, para que se reorganicen y elijan nuevos miembros de los comités ejecutivos, en un término de tres meses, bajo pena de cancelación definitiva de no hacerse así. Por medio del Decreto 48 del Presidente del 1º., de agosto de 1954, se disuelven muchas organizaciones sindicales, que según el gobierno son de carácter comunista.¹³ En este período se prohíbe la formación de organizaciones en gran escala, son pocos los sindicatos que logran obtener su reconocimiento legal, a costa de grandes luchas, a esto hay que agregar las persecuciones de que eran objeto los dirigentes sindicales, que concluían con encarcelamiento, exilio y muchas otras veces la muerte, por mas de treinta años, se

¹³ López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Págs. 53 a la 77.

prohíbe a los trabajadores del sector público la formación de organizaciones sindicales y es hasta en 1986, con la emisión de la ley reguladora del Derecho de Huelga y Sindicalización de los empleados públicos. Decreto 71-86 del Congreso de la República, de fecha 11 de diciembre de 1986, en que éstos, logran formar sus primeras organizaciones sindicales, amparados en la ley antes mencionada.

Para evidenciar el decaimiento del sindicalismo en este período hasta hacer mención de los pocos logros alcanzados en la formación de sindicatos, a continuación se consignan:

- a) Del 4 de julio de 1954 al 27 de julio de 1957, fueron reconocidos legalmente solo 4 sindicatos, período de gobierno presidido por Carlos Castillo Armas.
- b) Del 12 de febrero de 1958 al 29 de marzo de 1963, fueron reconocidos legalmente 12 sindicatos, período de gobierno presidido por el General Miguel Idígoras Fuentes.
- c) Del 30 de marzo de 1963 al 1º. de marzo de 1966, 19 sindicatos adquirieron su reconocimiento legal, período de gobierno presidido por Enrique Peralta Azurdia.
- d) Del 2 de marzo de 1966 al 30 de junio de 1970, 257 organizaciones sindicales adquirieron su reconocimiento legal, período de gobierno presidido por el licenciado Julio César Méndez Montenegro.
- e) Del 1º. de julio de 1970 al 1º. de julio de 1974, 20 organizaciones sindicales son reconocidas legalmente, período de gobierno presidido por el General Manuel Arana Osorio.

- f) Del 2 de julio de 1974 al 27 de febrero de 1976, 80 sindicatos son reconocidos legalmente, período de gobierno presidido por el General Kjell Eugenio Laugerud García.
- g) Del 28 de febrero de 1979 al 23 de marzo de 1982, 20 sindicatos son reconocidos legalmente, período de gobierno presidido por Fernando Romeo Lucas García.
- h) De mayo de 1982 al 8 de agosto de 1983, apenas son reconocidos legalmente dos sindicatos, período presidido por el General Efraín Ríos Mont.
- i) Del 9 de agosto de 1983 al 14 de marzo de 1986, 12 sindicatos son reconocidos legalmente, gobierno presidido por el General Mejía Víctores.

Durante todo este período que abarca un poco mas de treinta años, pueden notarse dos gobiernos en donde se vivió con cierta libertad para formar asociaciones profesionales, estos gobiernos son los de Julio César Méndez Montenegro y el del General Kjell Eugenio Laugerud García, los sindicatos reconocidos legalmente durante estos dos gobiernos, dan una suma de 335 sindicatos, superando a todos los otros gobiernos juntos de este período, puesto que apenas llegan a formarse 84 organizaciones sindicales.¹⁴ Como se puede apreciar, el sindicalismo en nuestro país ha atravesado diversas luchas de parte de la clase obrera, que únicamente ha tenido como objetivo de clase la defensa de sus intereses comunes, situación que se ha visto menguada por las diferentes posturas políticas partidistas de gobiernos de turno, que han velado siempre por los intereses de la clase patronal, sin embargo la clase trabajadora sigue su marcha en pos de una verdadera libertad sindical positiva que no permita la apatía de algunos trabajadores frente al desarrollo y lucha del sindicalismo en Guatemala.

DE 1986 a la fecha:

¹⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit.** Págs. 190 a la 198.

Durante el gobierno, del licenciado Marco Vinicio Cerezo Arévalo, el sindicalismo toma nuevo auge y empieza a fortalecerse, dejando así, las tres décadas pasadas, en las que el movimiento tuvo estancamientos, la mas grande manifestación de este período, respecto de la libertad sindical, lo constituye la emisión de la Ley Reguladora del Derecho de Huelga y Sindicalización de los Empleados Públicos, prueba de ello es la autorización legal de 75 sindicatos formados por empleados públicos, de los 177 que fueron autorizados en dicho período.

Otros logros:

- a) Del 14 de enero de 1990 al 23 de mayo de 1993 fueron reconocidos legalmente más o menos 100 asociaciones sindicales, y un logro importante desde el punto de vista jurídico, lo constituye la emisión de Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Público, contenida en el Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala.
- b) Del 5 de junio de 1993 al 14 de enero de 1996, 80 sindicatos fueron reconocidos legalmente, gobierno presidido por Ramiro de León Carpio.¹⁵
- c) Durante el período del Presidente Álvaro Arzú Irigoyen, de 1996 al año 2000, fueron inscritos y adquirieron su personalidad jurídica un total de 245 sindicatos.
- d) De principios del año 2000 al 14 de enero de 2004, en el cual funge como Presidente Constitucional de la República, Alfonso Portillo, se les otorgó personalidad jurídica a un total de 220 sindicatos.
- e) Del 15 de enero de 2004 al 14 de enero de 2005, se han reconocido un total de 57 organizaciones sindicales, correspondiente al primer año de gobierno del licenciado Oscar Berger Perdomo.

¹⁵ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit.** Págs. 198, 199 y 200

Para concluir el tema, desde el año de 1947 al 15 de enero de 2005, se han inscrito en el Registro Público de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, aproximadamente 1636 organizaciones sindicales, de los cuales se encuentran activos un promedio de 424 a 450 sindicatos.

Un hecho importante de este año, desde el punto de vista de las reivindicaciones de los trabajadores, lo constituye la huelga realizada por la Asociación Mutualista de Auxilio Póstumo del Magisterio, donde la solidaridad de los maestros se hizo sentir en toda Guatemala, a la cual se unieron otros sectores del país, como prueba de ello, es la caminata que llevaron de más de 300 kilómetros los maestros del departamento de Huehuetenango hasta la capital, dicha huelga fue declarada ilegal por el Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social, aunque se reanudaron en sus labores, muy pocas de sus pretensiones fueron acogidas, y los pocos logros obtenidos se deben a que estaban próximas las elecciones.

Pasando a un comentario global, acerca de los movimientos reivindicativos de los trabajadores de Guatemala, se puede afirmar que en la mayoría de ellos, las autoridades los han reprimido violentamente, pero eso no ha podido mermar a la clase trabajadora en su lucha, sino por el contrario, después de las represiones volverán a reanudarse y a manifestarse con más fuerza: “Una mano encallecida, con grietas de la tierra en los dedos, limpió con coraje los húmedos párpados, se hizo puño y se aprestó a reiniciar la lucha”.¹⁶

Con base en lo anteriormente citado, podemos afirmar que la secuela de gobiernos militaristas, gobiernos de facto y electos popularmente (algunas veces fraudulentamente), que han regido el oscuro pasado de nuestro país, en todos los ámbitos de la libertad, ya sea individual y colectiva, ha sido un obstáculo para el desarrollo del sindicalismo y aunque muchas veces las leyes relativas a la materia amparan grandemente a los trabajadores, nuestras autoridades hallaron la forma de reprimirlos; como en todo el mundo, nuestros trabajadores necesitaron unir sus fuerzas

¹⁶ Galich, Manuel. Ob. Cit. Pág. 373.

y mantuvieron la lucha contra las adversidades como lo son: la opresión, el mal trato, malas condiciones de trabajo, salarios bajos que no les permitían desarrollarse en forma plena, unieron sus fuerzas para luchar contra sus patronos y contra las autoridades, quienes han llegado a extremos inhumanos para reprimirlos; pero siempre que sean reprimidos los derechos de los trabajadores, éstos estarán dispuestos a iniciar la lucha.

Estos grupos de trabajadores se constituyen para lograr así el reconocimiento por parte de los empleadores, que se traduce a mejoras laborales, y el reconocimiento legal que constituye la obtención de un ordenamiento jurídico que los proteja, que concede el libre derecho de asociación profesional, y garantice la libertad de ese movimiento. Todas esas luchas son el fundamento para que algún día una legislación que garantice el movimiento sindical en pro de la clase trabajadora, incremente los porcentajes de los trabajadores sindicalizados.

Según Mario López Larrave en el censo de 1949 reportaba una población económicamente activa de 967,814 y el Departamento Administrativo de Trabajo en 1953 reportaba 100,000 trabajadores sindicalizados, de lo que se deduce que el total de trabajadores sindicalizados constituía el 10.33% del total de la población económicamente activa.

Sigue manifestando el mismo autor: “a casi diez años plazo (hacia 1963), las variaciones eran las siguientes: el total de la población económicamente activa era de 1,223,723 de los cuales estaban sindicalizados un total de 23,895 trabajadores, de esto se deduce que únicamente el 2% del total de la población económicamente activa estaba sindicalizada.

Hacia los veinte años siguientes, las variaciones eran las que siguen: para 1973, el total de la población económicamente activa era de 1,695,520 y en 1974 el total de trabajadores sindicalizados era de 27,486, de lo que se deduce que únicamente el 1.6% de la población económicamente activa estaba sindicalizada”.

Hacia los casi treinta años, las variaciones son las siguientes:

En septiembre del 2003, el total de la población económicamente activa es de 5,008,170 de los cuales únicamente se encuentran sindicalizados un total de 56,011 trabajadores (33,516) son del sector público y 22,531 el sector privado), lo que constituye un porcentaje de 1.12% de trabajadores sindicalizados.¹⁷

1.6. Definiciones de sindicalismo

Para entender cada una de las instituciones del derecho colectivo del trabajo, que figuran en la presente investigación como lo son: el sindicalismo, la libertad sindical y los sindicatos, es necesario determinar lo que la doctrina entiende acerca de estas instituciones, por lo que se hace necesario citar algunos autores en relación a dichas instituciones:

- a) El Diccionario Enciclopédico Océano Uno, define el sindicalismo como: “Sistema de organización de la clase obrera fundamentado en la defensa de sus intereses económicos y sociales”.¹⁸
- b) La Enciclopedia de Consulta Encarta Microsoft, manifiesta que el sindicalismo es: “Un movimiento revolucionario que defendía que el control del gobierno y la industria debía estar en manos de los sindicatos, lo que se lograría mediante acciones directas como huelgas generales y sabotajes”. (Edición electrónica no paginada).
- c) El licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, en su libro denominado El Derecho Colectivo del Trabajo, después de analizar algunas definiciones de sindicalismo de varios reconocidos tratadistas en esta materia, formula la definición siguiente: “Es la teoría y práctica del movimiento de los trabajadores

¹⁷ Datos proporcionados por la Dirección General de Trabajo.

¹⁸ Ed. Grupo Océano. **Ob. Cit.** Pág. 1498

organizados y legalmente reconocidos, por medio de los sindicatos, federaciones y confederaciones, y que a través de la libertad sindical, tácticas, estrategias y procedimientos, cumplen con los fines mediatos e inmediatos, de dichas asociaciones profesionales”.¹⁹

- d) El Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales de Manuel Ossorio, toma la definición de Serra Moret, quien define al sindicalismo como: “Escuela políticoeconómica, que considera al gremio o sindicato industrial como la célula y la base de la futura organización económica”.²⁰
- e) El Diccionario Jurídico Elemental, de Guillermo Cabanellas de Torres, define el sindicalismo como: “Tendencia y régimen de organización de los trabajadores a través de los sindicatos”.²¹
- f) El gran Diccionario de la Lengua Española, define el sindicalismo como: Sistema de organización obrera por medio de sindicatos”.²²

En base a las definiciones antes citadas podríamos decir que el sindicalismo, es el movimiento organizado de trabajadores, que ha pretendido mediante arduas luchas, ya sea legales (manifestaciones y reuniones), o de hecho (huelgas y sabotajes), ser reconocido por parte de los patronos que necesariamente les han concedido mejoras lo cual es su principal fin, también se han hecho sentir ante las autoridades que se han visto obligadas a reconocerlos legalmente, permitiendo y regulando las asociaciones profesionales y estableciendo un marco legal donde éstas se desarrollen.

¹⁹ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit.** Págs. 174 y 175

²⁰ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales.** Pág. 708.

²¹ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Pág. 366.

²² Real Academia Española. **Gran diccionario de la lengua española.** Pág. 1212.

1.7. Características del sindicalismo

En base a las definiciones antes citadas, deducimos que las características del sindicalismo son las siguientes:

- a) Que es la unión concertada de los trabajadores para la defensa de intereses comunes a todos ellos.
- b) Que es un movimiento colectivo, que postula la defensa de un sector determinado (trabajadores), que se contrapone a otro sector que también es determinado (patronos y autoridades).
- c) Que constituye la formación de sindicatos, federaciones, confederaciones y centrales.
- d) Que se postula siempre en contraposición de la clase dominante que oprime a los trabajadores.
- e) Que desde sus inicios hasta la fecha únicamente incursiona a favor de los trabajadores.

1.8. Fines legales del sindicalismo

El Artículo 214 del Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República, en donde determina las actividades de los sindicatos, constituyendo de esa forma los fines legales del sindicalismo en nuestro país, que a continuación se enumeran:

- a) Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato.

Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos.

Esto se refiere a la normación de las condiciones de trabajo, de las diferentes instituciones de contratación colectiva con el objeto de elevar las condiciones de los trabajadores en forma progresiva.

- b) Participar en la integración de los organismos estatales que les permitía la ley.

Como lo son las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, Tribunales de Conciliación y Arbitraje, etc.

- c) Velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal.

Esto podríamos traducirlo a la obtención de un mejor nivel de vida de sus asociados.

- d) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de consumo y de aprovisionamiento de insumos e instrumentos serán debidamente reglamentados y actuarán con la personalidad jurídica de la entidad sindical.

A través de tales instituciones y entidades se vela por la dignificación y elevación del nivel de vida de los trabajadores.

- e) En general todas aquellas actividades que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.

Los fines del sindicalismo a través de sus diferentes etapas se han ido fortaleciendo, el sindicalismo tiende a mejorar las condiciones de vida de los asociados del sindicato, mejor protección de sus intereses frente a sus patronos, obtención de mejoras, y la asistencia que debe manifestarse entre la organización y sus miembros, y de estos entre sí, con el único objeto de mejorar las condiciones laborales de la clase trabajadora y fortalecerla mas.

1.9. Importancia de la sindicalización

“Los actos de discriminación antisindical, según veremos, pueden presentarse bajo la más diversa variedad, y en ocasiones diferentes, sea en el momento del ingreso del trabajador a la empresa, sea durante el desarrollo de la relación laboral.

Mas todos ellos se caracterizan por dos elementos básicos: la motivación antisindical, y el menoscabo efectivo del ejercicio de la libertad sindical.

Con relación al primer factor, la motivación antisindical, es de índole subjetiva, e implica la intención del que realiza el acto discriminatorio de proceder de tal manera de perjudicar al trabajador por el hecho de su afiliación de sus actividades sindicales. En cambio el segundo elemento, menoscabo efectivo de la libertad sindical, es de carácter objetivo y no tiene necesariamente que tener repercusiones patrimoniales, sino que hasta para su configuración que se ataque la libertad sindical del trabajador.

Se han mencionado los dos elementos básicos de los actos de discriminación antisindical. Estos pueden manifestarse:

- a) Al ingresar el trabajador a la empresa. El patrono le investiga sus antecedentes ideológicos, lo que le trae como consecuencia, poder colocarse o no en la empresa.

- b) Durante el desarrollo de la relación laboral. Si el patrono descubre el interés del trabajador por ingresar al sindicato, traerá como consecuencia su despido de la empresa.

En términos generales, puede afirmarse que el empleador tiene libertad en lo que se refiere a la elección de las personas que ingresan a su empresa en calidad de trabajadores. El problema se plantea cuando se analiza el problema de si, en ejercicio de esa libertad de elección, el empleador puede efectuar discriminaciones basados en intenciones antisindicales. En este aspecto, la libertad sindical del trabajador se enfrenta a la libertad de elección del empleador. Es frecuente que la ley establezca una limitación expresa a esta última, disponiendo la prohibición al empleador de tomar en consideración la pertenencia a un sindicato o el ejercicio de una actividad sindical para fundamentar sus decisiones en lo que concierne al empleo de un trabajador.

Debe recordarse en este rubro la práctica de ciertos empleadores de recurrir a las llamadas “listas negras”, o nómina de militantes sindicales que circulan en ocasiones entre los empleadores a efectos de prevenir el ingreso de aquellos a las empresas.

Siempre con referencia al momento del ingreso del trabajador, los actos de discriminación antisindical pueden manifestarse también en cláusulas del contrato de trabajo que prohíban la afiliación o la actividad sindical. Esta práctica respondió a actitudes registradas sobre todo en Estados Unidos, y se tradujo en cláusulas como las indicadas, denominadas de “yellow dog”, (cláusula por medio de la cual previo a ingresar a la empresa, se le prohibía al trabajar afiliarse o participar en actividades sindicales), y que fueron expresamente prohibidas por la legislación de ese país.

Aún cuando no exista en un ordenamiento jurídico determinado, una prohibición legal expresa de este tipo de cláusulas, creemos que las mismas serían ilícitas por contrarias disposiciones de orden público. En efecto, el derecho de constituir y afiliarse a sindicatos es un derecho, incluso reconocido en varios países a nivel

constitucional. El ejercicio lícito de un derecho no puede tener como consecuencia la aplicación de sanciones. Además, la inclusión de cláusulas como las referidas es rechazable por cuanto el empleador que las impone se vale de su posición de propietario de los medios productivos para imponer condiciones objetivamente inaceptables. En suma, no nos ocasiona dudas la ilicitud de este tipo de disposiciones “contractuales” (que son tales en su forma, pero no en su fondo, por constituir una imposición patronal”).

También pueden producirse actos de discriminación antisindical una vez comenzada la relación de trabajo. Aquellos pueden implicar una gama de posibilidades, hostigamientos por parte del empleador, negativa de promociones, ejercicio abusivo del “jus variandi” o bien el despido. Las situaciones en que estos actos pueden producirse, con mayor probabilidad, son los siguientes:

- Con ocasión de organizar un sindicato. El momento de la formación de un sindicato es el de mayor vulnerabilidad, porque a veces basta con despedir a sus promotores para hacer fracasar el impulso asociativo de los trabajadores dentro de la empresa.
- Con ocasión de conflictos colectivos. Estos últimos tienen, como una de sus consecuencias, la radicalización de las posiciones y un enrarecimiento del ambiente de las relaciones entre capital y trabajo. Ello puede hacer factible que el empleador intente ejercer sus atribuciones contra los trabajadores más militantes, sea para disuadir a los que aún no participan en el conflicto, o para “sancionar” a los líderes.
- Con ocasión de la presentación de petitorios colectivos o negociación de convenios colectivos, con relación a los trabajadores que promueven aquellas medidas.

- Con ocasión de elecciones sindicales. La elección sindical es un momento muy importante para el empleador, porque del resultado de aquella dependerá la identidad (y el estilo) de los sindicalistas con los que luego deberá tratar. Ello hace que, en ocasiones, el empleador intente influir en dichos comicios depurando, previamente al acto comicial, a su empresa, de elementos que considere “conflictivos”.
- Con ocasión de rivalidades sindicales. Cuando en la empresa se da un sindicato fuerte, es menos probable que se produzcan actos de discriminación antisindical por parte del empleador, ya que la reacción del sindicato puede poner a este último en apuros. Mas cuando los trabajadores se encuentran divididos en dos o más corrientes sindicales, y con rivalidades acentuadas entre las mismas, ello puede en ocasiones, constituir un factor propicio para que el empleador especule con la división sindical y encuentre el ambiente propicio para disponer medidas discriminatorias, sin mayor riesgo para sus intereses.²³

1.10. Normas internacionales.

“La preocupación internacional por dictar normas que dificulten la concreción de actos de discriminación antisindical ha sido constante. Así, la 54ª. Conferencia Internacional del Trabajo, solicitó la realización de nuevas medidas tendientes, entre otras cosas, a la protección contra toda clase de discriminación en asuntos de afiliación y de actividad sindicales. En igual sentido, la Resolución de la Conferencia de Estados Americanos de la OIT., celebrada en México en 1946, enunció que la legislación debería prohibir los actos del empleador que menoscabarán la libertad sindical en relación con su empleo. Asimismo, la Carta Internacional Americana, celebrada en Bogotá en 1948, estableció que los miembros de las directivas sindicales, en el número que fije la respectiva ley y durante el período de elección y mandato, no podrán ser despedidos, trasladados de empleo, desmejorados en sus

²³ Falchetti Mignone, Roberto. **Los sindicatos**. Págs. 139 a la 152.

condiciones de trabajo, sino por justa causa, calificada previamente por la autoridad competente.

Indudablemente, la disposición más trascendente en cuanto a dificultar la discriminación antisindical está dada por el convenio número 98 de la OIT. El Artículo 1 del citado instrumento internacional establece que los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Agrega que dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; 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. Asimismo, se dispone que deberá crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los Artículos precedentes (Art. 3).

La diferencia del Convenio 98 de la OIT., con el Convenio 87 es clara. El Convenio 87 garantiza el derecho a la libertad de asociación profesional a trabajadores y empleadores, protegiendo este derecho ante eventuales desbordes del Estado. En cambio, el Convenio 98 protege el derecho de sindicación contra eventuales ingerencias del empleador, a cuyos efectos contiene medidas destinadas a impedir los actos de discriminación o "prácticas desleales", además de propender a la creación de organismos adecuados para fomentar el respeto a tales derechos, y fomentar la negociación colectiva voluntaria. Otra diferencia con el convenio 87 es la referida a su alcance. Se vio que este último era de alcance general, pudiendo excluirse solamente de su ámbito al personal de las fuerzas armadas y la policía. En cambio, el Convenio 98, si bien reitera esa posibilidad de exclusión, agrega en su artículo 6 que el convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos al servicio del Estado, y no deberá interpretarse en menoscabo de sus derechos o de su estatuto. De los antecedentes de la discusión, surge que la intención fue no tratar el caso de la aplicación, a los

funcionarios públicos de las garantías del convenio, no modificando la situación de esos funcionarios ni en uno ni en otro sentido.

El Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT., se ha pronunciado reiteradamente sobre diversos aspectos del Convenio 98. En lo que hace referencia específica a la protección contra la discriminación antisindical, ha recordado que uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores “gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación”.²⁴

²⁴ Falchetti Mignone, Roberto. **Ob. Cit.** Págs. 154 a la 155.

CAPÍTULO II

2. Libertad sindical

2.1. Definiciones doctrinarias de libertad sindical

La doctrina proporciona una gama de definiciones de libertad sindical y que a continuación transcribo a efecto de resaltar sus aspectos más relevantes, pero antes cito a Marco Vinicio Cerezo Arévalo, en su tesis de graduación, “La Libertad Sindical en Guatemala”, quien manifiesta no ser partidario de los conceptos únicos, y expone estar en concordancia con la Confederación Latinoamericana de Sindicalistas Cristianos, en que Libertad Sindical, significa:

- Que los trabajadores puedan organizar libremente sus sindicatos.
- Que los trabajadores puedan elegir libremente la estructura de su sindicato.
- Que los trabajadores puedan libremente elegir la forma, funcionamiento y dirección de su sindicato.
- Que los trabajadores puedan elegir libremente el sindicato que defienda con mayor eficacia sus intereses y que responda más respetuosamente a su conciencia y a su filosofía de la vida, y sino están de acuerdo con los sindicatos existentes tengan el derecho de constituir nuevos sindicatos.
- Que los trabajadores no puedan ser discriminados por motivos de sus creencias religiosas, de su militancia partidista, de su raza, sexo o nacionalidad, en la constitución, reconocimiento y funcionamiento de sus sindicatos.

- Que los trabajadores no puedan ser obligados por violencia, engaño o maniobras patronales, partidistas o gubernamentales o de grupos mayoritarios, a afiliarse o desafilarse a determinado sindicato.

Todos estos presupuestos encuentran albergue, dentro de lo que permite y prohíbe nuestro ordenamiento laboral vigente a favor de los trabajadores y que contempla como las actividades de los sindicatos.

- El diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales de Manuel Osorio, define la Libertad Sindical como:

“Derecho reconocido por algunas constituciones o por algunas leyes para que los trabajadores, puedan asociarse libremente en gremios o sindicatos profesionales, pudiendo cada trabajador, afiliarse al sindicato que sea más conforme a sus ideas o que le parezca mas beneficioso”.²⁵

- El diccionario enciclopédico de derecho usual de Guillermo Cabanellas de las Cuevas, manifiesta acerca de la libertad sindical: “Puede enfocarse la misma en dos sentidos: Colectivamente, consiste en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales, representativas de una o más actividades, para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados; Individualmente, se refiere a la facultad de cada uno, de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien no se incorpora.

La libertad sindical constituye especie del derecho de asociación, el que para fines lícitos y pacíficos suele reconocerse a los habitantes de un país, como facultad de aunar sus fuerzas con las de sus semejantes en una o más actividades, mediante

²⁵ Osorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 431.

la creación de organismos colectivos que no tengan el lucro por divisa, en cuyo caso constituirían, según sus modalidades, sociedades civiles o compañías mercantiles”.²⁶

- El licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, en su libro titulado Derecho Colectivo del Trabajo, después de realizar un análisis de definiciones de diferentes tratadistas, concluye ofreciendo dos definiciones de Libertad Sindical, que a continuación se transcriben:

“La libertad sindical representa el ejercicio de los derechos de los trabajadores de constituir sindicatos, de redactar sus estatutos, elegir libremente a sus representantes, elaborar y realizar su programa de acción; de afiliarse, no afiliarse o renunciar a una organización constituida y de hacer uso de la autonomía de la organización”. Y la segunda.

“La libertad sindical es el derecho que se le reconoce a todos los habitantes de un país, para aunar sus fuerzas con las de sus semejantes, en una o mas actividades lícitas y pacíficas, mediante la creación de organismos colectivos que puedan actuar con garantías en representación y en pro de sus afiliados y que no tengan por finalidad el lucro”.²⁷

La libertad sindical, es lo que se obtuvo a través de sus arduas luchas de los trabajadores como quedó apuntado; la libertad sindical es el requisito primario, establecido en la ley para la formación de las organizaciones sindicales, tiene que haber libertad sindical primero, y luego haciendo uso de ese derecho formar asociaciones profesionales.

En base a las definiciones citadas, se formulan las siguientes características de la libertad sindical.

²⁶ Cabanellas de las Cuevas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 185.

²⁷ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit.** Pág. 89.

- a) Otorga al trabajador libre albedrío, sobre la posición que desea tomar respecto de las organizaciones sindicales.
- b) Es la facultad colectiva e individual de constituir organizaciones sindicales.
- c) Se encuentra plenamente amparada en ley.
- d) Es el fundamento esencial y necesario para la formación de los sindicatos, federaciones, confederaciones y centrales. Y
- e) Constituye la facultad de mantenerse fuera de las organizaciones sindicales y retirarse de ellas.

Como puede deducirse de las definiciones vertidas por los diferentes autores, la libertad sindical otorga amplias facultades a los trabajadores, especialmente en nuestro país, en donde muy pocos trabajadores se encuentran sindicalizados, esto como consecuencia de la denominada libertad sindical negativa, ya sea individual o colectiva que referiremos mas adelante.

- a) Garantizar y permitir a los trabajadores y patronos la formación de sindicatos, federaciones, confederaciones y centrales.
- b) Otorgar a los trabajadores y patronos facultades para la creación, abstención de formar asociaciones sindicales, disolución de organizaciones sindicales.
- c) Unir a la clase trabajadora o patronal a través del sindicato, federación, confederación y central.

2.2. División de libertad sindical

El licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, en su libro Derecho Colectivo del Trabajo la subdivide en:

- a) Libertad Sindical Colectiva e Individual.
- b) La Libertad Sindical Colectiva la subdivide en: Positiva y Negativa.
- c) La Libertad Sindical Individual, la subdivide en: Positiva, negativa y de Separación. Y las define de la siguiente manera.

2.2.1. Libertad sindical colectiva

Es la facultad legal para constituir asociaciones profesionales representativas de una o más actividades, para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados.

2.2.2. Libertad sindical colectiva positiva

Es la facultad que tienen los trabajadores o empresarios para fundar una asociación profesional, de cualquier clase o grado.

2.2.3. Libertad sindical colectiva negativa

Es la facultad que tienen los trabajadores o empresarios para no fundar el sindicato, la federación o confederación o disolver la existente.

2.2.4. Libertad sindical individual

Es la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien no se incorpora.

2.2.5. Libertad sindical individual positiva

Es la facultad que tienen los trabajadores o los empresarios para afiliarse y permanecer en el sindicato de su predilección.

2.2.6. Libertad sindical individual negativa

Es la facultad que tienen los trabajadores o los empresarios de renunciar al sindicato.

2.2.7. Libertad sindical individual de separación

Es la facultad que tienen los trabajadores o los empresarios de renunciar al sindicato.²⁸

A las anteriores agreguemos la siguiente:

2.2.8. Libertad sindical internacional

Esta no está regulada en nuestras leyes internas, la misma está establecida en un convenio internacional, -que se refiere detalladamente más adelante-.

Esta libertad se concretiza con los pactos o convenios colectivos de trabajo. La misma debiera estar enmarcada en nuestro Código de Trabajo; como se encuentra regulada en algunos de los Códigos de Trabajo de los países centroamericanos. Es así como el Artículo 230 del Código de Trabajo de Nicaragua, la regula plenamente, al establecer: “Las organizaciones sindicales tienen plena libertad para unirse o afiliarse a organizaciones internacionales afines”.

2.3. La libertad sindical en la legislación laboral guatemalteca

En nuestro país, la libertad sindical encuentra fundamento legal en la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, La Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los

²⁸ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Ob. Cit.** Págs. 89 y 90.

Trabajadores del Estado Decreto 71-86 del Congreso de la República y en los Convenios Internacionales de Trabajo número 87, sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, y 98, relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, ambos plenamente ratificados por Guatemala, que a continuación analizamos:

Nuestra Constitución Política, en su Artículo 102, inciso q), establece: “Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo cumplir únicamente los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho desde que den aviso a la Inspección General de Trabajo”.

Como puede apreciarse en la norma legal citada, se otorga facultades a los trabajadores para que puedan formar sindicatos, todas las personas pueden formar un sindicato, esta norma es el refugio de la libertad sindical individual, positiva y negativa. El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en el primer párrafo del artículo 209 (reformado por el Artículo 4 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República), establece: “Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de esta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo”.

Como puede determinarse, en la norma legal citada, los trabajadores no pueden ser obligados a formar un sindicato, tampoco ingresar a uno, sino que queda al libre arbitrio de cada trabajador el querer pertenecer o no a tales organizaciones, en base a esto podemos decir que este es el fundamento legal de la libertad sindical individual negativa y positiva.

El Artículo 232, del Código de Trabajo, en su primer párrafo establece: “Dos o mas sindicatos de la misma naturaleza pueden fusionarse, para formar uno solo...” Y el Artículo 233 del mismo cuerpo legal establece: “Cuatro o mas sindicatos de trabajadores o de patronos pueden formar una federación, cuatro o más federaciones de aquellos o de éstos, pueden formar una confederación...”

En nuestro ordenamiento laboral vigente, y en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo no se prevé regulación legal sobre las centrales; una central es la unión de dos o más confederaciones según la legislación laboral de Nicaragua que si las regula, en su Código de Trabajo, en el Artículo 228, que preceptúa: “la unión de dos o más confederaciones constituirá una central”.

En nuestro país, está permitida la fusión de sindicatos, o la unión de varios para formar una federación, y hasta la unión de varias federaciones para formar una confederación, y estos Artículos son el fundamento legal de la libertad sindical colectiva positiva.

El Artículo 228 del Código de Trabajo en su primer párrafo, establece: “Los sindicatos pueden acordar su disolución cuando así lo resuelvan las dos terceras partes del total de sus miembros”.

Como puede apreciarse, en Asamblea General, los miembros de un sindicato, pueden acordar su disolución, siempre que medie el consentimiento de las dos terceras partes del total de miembros de tal organización, este es el fundamento legal de la libertad sindical colectiva negativa.

El Artículo 53, en la literal c), en sus últimos tres renglones establece: “...no es válida la cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores solo a quienes estén sindicalizados”.

En nuestra legislación (al igual que en los demás países de Centroamérica), la cláusula de exclusión está prohibida expresamente, y por ende existen facultades a favor de los trabajadores, relativas a si se quiere formar, pertenecer o no pertenecer a un sindicato, ya que por no pertenecer o no sindicalizarse, no se le puede privar a un trabajador de un empleo.

Por otra parte, para la formación de organizaciones sindicales para el sector público, existe una ley específica, la Ley de sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, que a continuación se analiza:

Dicha Ley se inspira en los Artículos 102 inciso q) y en el Artículo 116 de nuestra Constitución Política, como lo indica en el considerando primero. Dicha ley en el considerando segundo manifiesta: “Que careciendo nuestro ordenamiento legal de disposiciones pertinentes que rijan el ejercicio del derecho de libre sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado, es imperativo emitir las mismas, adecuándolas a nuestra ley fundamental”.

De lo anterior se deduce que por no existir un ordenamiento jurídico que regulará la formación de sindicatos, para los empleados públicos, se creó la ley mencionada, a instancias del Presidente Constitucional de la República Marco Vinicio Cerezo Arévalo, dicha ley también regula el derecho de huelga, en una forma hasta cierto punto diferente de la que rigen a los trabajadores que no son empleados públicos.

El Artículo 1º., de la ley en mención preceptúa: “Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y de huelga, de acuerdo con las disposiciones de la presente ley, con la excepción de las fuerzas armadas y de la policía”.

La norma legal citada otorga facultades a los trabajadores del sector público para que puedan sindicalizarse, y ejercer el derecho de huelga, y este es el

fundamento legal de la libertad sindical individual ya sea positiva o negativa y colectiva positiva y negativa y hasta de separación, para los empleados públicos, que se complementa con el Artículo 2º., de dicha ley.

Para la formación de sindicatos, federaciones y confederaciones de acuerdo con lo establecido en el Artículo 2º., de la ley que referimos, debe seguirse el mismo trámite que para los trabajadores de las empresas privadas, o sea el trámite establecido en el Código de Trabajo.

La policía y el ejército, por ser los organismos de seguridad del Estado, les está prohibido sindicalizarse y ejercitar el derecho de huelga.

Después de referir brevemente las leyes internas de nuestro país, referimos de la misma forma los convenios relativos a la materia de estudio que tratamos para sustentar este trabajo (OIT), relativo a la aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, en su Artículo 1º. Establece:

“Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”. Y el Artículo 2º., del convenio citado preceptúa: “Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembros de un sindicato.
- 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.

En los Artículos citados de los Convenios Internacionales referidos, se nota el interés internacional que se tuvo para que las legislaciones nacionales protejan la libertad sindical, otra situación que sobresale en estos artículos es que a los patronos en relación al empleo y contratación, se les prohíbe hacer diferencia entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.

El Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, en su Artículo 2º., establece:

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

En la norma citada del Convenio de la OIT., se puede contemplar las amplias facultades de que gozan patronos y trabajadores para formar asociaciones profesionales y similares, podría ser el fundamento legal para formar centrales en Guatemala.

Y el Artículo 5 del Convenio citado establece:

“Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el derecho de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación y confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores”. Este es el fundamento legal de la libertad sindical internacional, que como quedó apuntado se concretiza con los pactos colectivos de trabajo.

Para ilustrar la presente investigación, se escogieron al azar cuatro organizaciones sindicales, estas son:

- a) La Confederación de Trabajadores del Campo y la Ciudad (CTC).
- b) La Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación y Similares.
- c) Confederación de Unidad Sindical de Guatemala, (CUSG), (según el dirigente sindical Walter Apén, tienen 250,000 afiliados).
- d) Federación Nacional de Trabajadores Municipales de Guatemala.

Estas organizaciones sindicales están formadas por varios sindicatos o federaciones según el caso; sus dirigentes manifestaron que no todos los sindicatos o federaciones que las forman tienen personalidad jurídica, puesto que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se las ha negado, y algunos otros, antes fueron sindicatos legalmente reconocidos, que por razones determinadas ya no poseen esa calidad, y han querido reanudar sus actividades en forma legal; pero se les ha negado el reconocimiento de personalidad jurídica, no obstante dichas organizaciones sin personalidad jurídica se encuentran al amparo de las organizaciones federadas legalmente reconocidas, que las han acogido y por ende serían sindicatos clandestinos si se les puede llamar así por el solo hecho de carecer de personalidad jurídica, pero albergadas por las organizaciones reconocidas de las que forman parte.

Las mismas fueron entrevistadas, con el objeto de que opinaran acerca de la libertad sindical y la sindicalización en nuestro país, de acuerdo con lo manifestado por los dirigentes sindicales de dichas organizaciones se deduce que las causas más importantes por las que los trabajadores no se sindicalizan en Guatemala, son las siguientes:

- a) Temor por la desaparición de dirigentes sindicales en el pasado.
- b) Represalias y despidos para los trabajadores que intentan organizarse.

- c) Las autoridades nacionales aceptan las leyes sindicales, únicamente para tener aceptación en la comunidad internacional, en el interior del país, es otra la realidad.
- d) El desempleo, hace que los patronos dispongan de mano de obra barata, el trabajador se siente agradecido con un trabajo y por ninguna circunstancia desea perderlo, si intenta organizarse, corre ese riesgo.
- e) No existen políticas que incentiven el movimiento sindical.
- f) Desconocimiento y falta de conciencia por parte de los trabajadores sobre los beneficios que concede la sindicalización.
- g) Incumplimiento de las leyes laborales, por la poca fuerza sancionadora de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

2.4. Clasificación legal de los sindicatos

Nuestro Código de Trabajo los clasifica de acuerdo a la clase de trabajadores que lo forman y de acuerdo a la actividad que ellos realizan, así:

2.4.1. Sindicatos campesinos

Los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollen en el campo agrícola y ganadero.

2.4.2. Sindicatos urbanos

Los no comprendidos en la definición anterior y en el Artículo 215 establece y en.

2.4.2.1. **Gremiales**

Cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o, si se trata de patronos de una misma actividad económica.

2.4.2.2. **De empresa**

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

2.4.2.3. **De industria**

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

Es evidente en las normas legales citadas que, los sindicatos pueden ser: Campesinos, los que desarrollan su actividad en el campo. Urbanos: Aunque la ley no es específica al respecto, se supone que son los que realizan sus actividades en áreas urbanas como lo son las ciudades y que nada tengan que ver con la agronomía y la ganadería. Gremiales: si están formados por patronos o trabajadores de una misma profesión o actividad económica, pudiendo prestar sus servicios en una misma o varias empresas. De empresa: cuando están formados por trabajadores o patronos de diferentes profesiones o actividades económicas; pero que trabajan en una misma empresa. Y de Industria: los que están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio que trabajan en una misma industria, siempre que constituyan la mitad más uno, de los trabajadores o patronos de la misma.

Los Códigos Laborales de Panamá y Costa Rica, regulan la formación de sindicatos mixtos o de oficios varios, a continuación: se transcriben las normas legales que los contienen.

El Código de Trabajo de Panamá, en el Artículo 342, clasifica a los sindicatos de trabajadores: Mixtos o de oficios varios, cuando están formados por personas de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajan en empresas varias o inconexas. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en determinada ciudad, distrito, provincia o región, el número de trabajadores de un mismo gremio sea menor de cincuenta.

De conformidad con el Artículo 342 del Código de Trabajo de Costa Rica, establece acerca de la clasificación de los sindicatos: Mixtos o de oficios varios: Los formados por trabajadores que se ocupen en actividades diversas o inconexas. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en determinado cantón o empresa, el número de trabajadores de un mismo gremio no alcance el mínimo legal.

Como puede apreciarse en lo consignado anteriormente, los sindicatos mixtos o de oficios varios solo pueden formarse si el número de trabajadores de una misma actividad, profesión, oficio, especialidad, etc., de un lugar determinado, es inferior al mínimo legal para cada legislación, regulación bastante acertada, la misma se recomienda para Guatemala.

2.5. Ventajas y desventajas de la libertad sindical

Se hace necesario establecer las ventajas y desventajas que representa para las organizaciones profesionales o sindicatos la libertad sindical, las cuales se establecen de conformidad con la doctrina y las leyes laborales vigentes que regulan dicha institución y que a continuación expongo:

2.6. Ventajas de la libertad sindical

Antes de exponer las ventajas de la libertad sindical, habrá que definir lo que es: el diccionario del derecho usual de Guillermo Cabanellas de las Cuevas, la define como: "situación favorable entre competidores o comparados. Cualidad que hace más apreciable algo". Y son las siguientes:

- a) Que las organizaciones sindicales puedan conformarse libremente para lograr sus fines y objetivos, sin mayores restricciones que las señaladas por la ley.

Ya que de acuerdo con las leyes laborales vigentes, todos los trabajadores pueden formar asociaciones profesionales, ingresar a las ya existentes, unir tales organizaciones para formar otras como lo son las federaciones y las confederaciones de carácter nacional y hasta de carácter internacional según el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a La Libertad Sindical y del Derecho de Sindicación.

- b) Que los trabajadores no pueden ser obligados a ingresar o dejar de pertenecer a una organización sindical.

Ya que en nuestro Ordenamiento Laboral Vigente, la sindicación de los trabajadores no es obligatoria y no se puede privar a un trabajador de un trabajo por no estar sindicalizado porque se encuentra prohibida la cláusula de exclusión.

- c) Que los órganos que conforman la asociación sindical, son libres en su organización y toma de decisiones.

De acuerdo con las leyes laborales vigentes, los miembros de sus órganos (Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo), son electos por los miembros de la organización en Asamblea General y dichas personas tienen libertad en la toma de decisiones relativas a sus cargos, y en casos determinados aunque sea necesaria la decisión en Asamblea General para un asunto determinado, no se necesita que intervenga ningún agente externo a tal organización, y basta con que las decisiones se mantengan al margen de la ley.

- d) Que las organizaciones sindicales pueden tomar la decisión de fusionarse con otro sindicato o formar federaciones o confederaciones según sea afín a su ideología, ya sea ésta de carácter nacional o internacional.

Esto fortalece a la clase trabajadora, ya que lo que hace la fuerza de las asociaciones profesionales, es la unión de los trabajadores, éstos, entre mas se unan, constituirán un número mayor que será un medio de presión mucho mas fuerte en el momento de ir a la huelga.

- e) La libertad sindical otorga la facultad a los trabajadores de conformar cualquier otra agrupación sindical o bien una organización diferente.

Dentro de este enunciado, los trabajadores podrían formar centrales, dependería del Ministerio de Trabajo y Previsión Social si le otorga reconocimiento legal.

- f) La institución de la inamovilidad de que gozan los trabajadores, es una protección para la formación de sindicatos.

La inamovilidad constituye la garantía de que los trabajadores no serán despedidos por los patronos en el momento en que constituyan asociaciones profesionales, y la misma se extiende a los miembros del Comité Ejecutivo de la organización mientras duren sus mandatos.

2.7. Desventajas de la libertad sindical

Antes de mencionar las desventajas de la Libertad Sindical, habrá que definir lo que es desventaja: el diccionario de la lengua española la define como: “mengua o perjuicio que se nota por comparación de dos cosas, personas o situaciones”.

Las amplias facultades que nuestras leyes laborales otorgan a los trabajadores, es la que hace que los mismos no se sindicalicen, esto constituye desventajas, y en base a las leyes analizadas son las que siguen:

- a) La libertad sindical debilita la organización sindical, al dejar a su libre albedrío al trabajador para afiliarse o no a las mismas y mantenerse apático al movimiento sindical.

Esto como resultado de las amplias facultades que otorga nuestro ordenamiento laboral vigente a los trabajadores, esto no logra que los trabajadores se sindicalicen, y esta política no los incentiva a que los hagan.

- b) Los logros y beneficios alcanzados por la organización sindical, alcanzan a todos los trabajadores sean éstos o no afiliados al sindicato, sin tomar en cuenta la participación y lucha del grupo organizado y que ha puesto en riesgo hasta su vida para lograrlo.

De acuerdo con el Decreto 1441 del Congreso de la República, si se obtiene un logro o mejora por una organización sindical, este beneficio alcanza a todos los trabajadores de la empresa, industria etc., según el caso hasta a los trabajadores que no hayan participado en el movimiento y que estén o no sindicalizados.

- c) Con el argumento de la libertad sindical los patronos o empleadores, otorgan beneficios o prerrogativas a los trabajadores que no se afilian a la organización sindical, para debilitarla.

El patrono con el objeto de evitar la organización sindical, ofrece a sus trabajadores aumento de salario, mejor puesto en la empresa, ofrecen bonos, créditos, compra de aparatos por abonos o a bajos precios, etc., con el propósito de que los mismos no formen asociaciones profesionales y no ingresen a las ya existentes.

- d) Con la libertad sindical las organizaciones profesionales o sindicatos restringen su campo de acción al quedar en libertad de afiliarse o no a una federación, que le daría mas fuerza al movimiento y a la lucha por la defensa de sus derechos laborales.

Ya que los sindicatos y federaciones quedan en libertad de fusionarse o de unirse según el caso, entre sí, o para formar otras organizaciones más numerosas que en consecuencia serían más fuertes.

- e) Las amplias facultades que otorga la libertad sindical en nuestra legislación se traduce en una apatía casi total por parte de los trabajadores.

Ya que como lo demuestran las estadísticas incluidas en este trabajo de investigación, los índices de trabajadores sindicalizados según los datos proporcionados por el Departamento Administrativo de Trabajo, apenas sobrepasan el uno por ciento de trabajadores sindicalizados del total de la población económicamente activa.

CAPÍTULO III

3. La necesidad de reformar el Código de Trabajo en relación a que sólo debe existir un sindicato de empresa en el centro de trabajo

3.1. Pluralidad o unicidad sindical

Cuando se habla de unicidad o pluralidad sindical, se alude a una doble posibilidad: que el régimen se base en el sindicato único, o bien que se admita la existencia de más de un sindicato por empresa, profesión, etc.

Ello debe diferenciarse, como recuerda Russomano de la unidad o pluralidad del derecho de sindicación, disyuntiva que hace alusión a la posibilidad que tiene un trabajador de pertenecer, al mismo tiempo, a más de un sindicato. Esta última situación puede concebirse, al menos teóricamente, en el caso de que el trabajador tenga dos empleos. Qué sucede en el caso de que un trabajador, en la misma profesión, tiene dos empleos, y la legislación aplicable permite la existencia de más de un sindicato por profesión ?. Puede afiliarse a más de un sindicato en la misma profesión?, Krotoschin se manifiesta por la posición afirmativa, siempre que los propios sindicatos existentes autoricen la doble afiliación sindical. O sea, deja librados a los propios interesados la resolución del problema. En sentido contrario, Pérez Botija y Bayon Chacón, así como Russomano, expresan que el argumento fundamental para asegurar la pluralidad sindical es, precisamente, la existencia de divergencias irreconciliables entre los trabajadores, que son las que justifican en último término la existencia de más de un sindicato, y los que hacen inconveniente, en consecuencia, que un trabajador se afilie a varias organizaciones sindicales separadas por discrepancias insolubles.

Una vez constituido el sindicato, sea por empresa, por profesión o por territorio, es imposible exigir a los trabajadores de esa empresa, profesión o territorio una adhesión unánime a la formada organización profesional. Esto es, será generalmente inevitable que producida la constitución de un sindicato, se registre una tendencia

entre los trabajadores no afiliados a formar otra organización profesional. Esta tendencia podrá cristalizar o no, pero la disidencia sindical constituye un fenómeno de existencia general indiscutible.

Las discrepancias surgen, en cambio, frente al problema planteado por esa disidencia sindical. ¿Debe permitirse a los trabajadores discrepantes con la organización profesional existente, formar otro sindicato ?. O por el contrario, es conveniente no permitir la multiplicidad sindical, a los efectos de que las organizaciones existentes concentren el potencial representativo de todos los trabajadores involucrados, permitiendo así una mejor defensa de sus intereses ?.

Donde se establece el denominado “sindicato único”, el ordenamiento jurídico admite, sólo una asociación profesional de trabajadores, sea por empresa, por profesión o por territorio. En cambio, aquellos sistemas de sindicación plural permiten la formación de sindicatos en la misma empresa, profesión o territorio, tantos cuantos deseen los interesados a condición de que en cada caso se cumplan los requisitos legales.

El régimen de unidad sindical, que algunos autores denominan de “monopolio sindical”, puede obtenerse a través de tres sistemas fundamentales. El primero de ellos establece la unicidad de las organizaciones sindicales de primer grado, no admitiendo que se constituya más de una organización sindical de base para todos los trabajadores de una empresa o de una profesión, aunque admitiendo que estas organizaciones formen a su vez, libremente, federaciones y confederaciones. Un segundo grupo de países establece el monopolio sindical a todos los niveles de la organización, incluidas las federaciones y confederaciones, las que a su vez deben afiliarse a una central nacional única de trabajadores. Finalmente, y en tercer lugar, el monopolio puede ser establecido a través del registro, en aquellos casos en que el poder público tiene la facultad de negar el mismo para evitar “conflictos intersindicales”.

3.2. Desventajas y consecuencias de la tesis pluralista

- a) La pluralidad sindical quiebra la unidad de la clase obrera. “La multiplicidad de sindicatos, dice Pennachio, no ha implicado jamás la igualdad de los mismos; al contrario, los mas fuertes numéricamente procuran asegurarse el monopolio de la representación sindical, por el hecho incontrovertible de que la unidad sindical es condición indispensable para la tutela eficaz de los intereses de clase.”

- b) La pluralidad sindical fomenta los conflictos entre los sindicatos y entre sus asociados, los que pueden forzar a una intervención del Estado. Expresa Oliveira Viana que “el problema de la unidad o pluralidad sindical no es un simple problema de derecho sindical o interno de los sindicatos; interesa, como se ve, a la propia estructura del Estado”.

- c) La pluralidad sindical impide una adecuada representación de los intereses de la categoría profesional, por cuanto tiene como consecuencia la “fragmentación” en numerosos sindicatos, que nunca podrán representar “los intereses integrales de toda la categoría profesional. Además, en la negociación colectiva, quién representará a la categoría profesional de un régimen de pluralidad sindical ?. En un régimen como el últimamente nombrado, se ha recurrido a sistemas tales como el de la “organización más representativa” que es un verdadero semillero de problemas, los cuales no se dan en un régimen de sindicato único.

- d) La pluralidad sindical, al implicar la representación de la categoría por varios organismos, tiene como consecuencia el debilitamiento del sindicalismo organizado, así como de su capacidad para reivindicar mejoras de sus condiciones de vida, la que se dificulta cuando se asiste a una “atomización” del movimiento sindical.

- e) Aunque se admita la tesis de la pluralidad sindical, en los hechos, siempre el “sindicato más representativo” será llamado a representar a toda la profesión, no obstante la existencia de otros sindicatos o de trabajadores no sindicalizados. Por ello, en la práctica, se da la adopción del régimen de sindicato único, según lo recuerda Cesarino Junior. Además, la elección de la organización “más representativa” puede llevar a que trabajadores afiliados a sindicatos más débiles se afilien al más poderoso, resultando así en los hechos una tendencia al sindicato único que se quería evitar.

Estos son los principales argumentos a favor de un sistema de sindicato único. Pero la pluralidad sindical también tiene sus defensores, que elaboran sus argumentos atacando los inconvenientes que surgen del sindicato único.

3.3. Argumentos a favor de la pluralidad sindical

En ese sentido se ha afirmado que:

- a) El sindicato único limita la libertad de sindicación. En efecto, los trabajadores deben ser libres para constituir las organizaciones que estimen convenientes. Despojarlos de esa posibilidad, dejándoles únicamente el camino de afiliarse a una sola asociación profesional, constituye una limitación que desvirtúa el derecho de asociación.
- b) La unidad del movimiento sindical no debe ser impuesto mediante intervención del Estado, porque ello constituye una ingerencia excesiva en la constitución y funcionamiento de las asociaciones profesionales. Distinta es la situación si, de hecho y por voluntad de los trabajadores, estos se agrupan en una sola asociación profesional, pero esto debe ser consecuencia de la voluntad de los interesados, y no el resultado de una imposición externa.
- c) Expresa Hurtado que mirando el problema bajo el punto de vista de los intereses económico sociales de la clase trabajadora, el sindicato múltiple los

resguarda más ampliamente; en una asociación única, las energías de los componentes se dirigen primaria, y a veces únicamente, a obtener el predominio político o personal, y descuidan las actividades propiamente gremiales. O sea, el sindicalismo único “estimula la “profesionalización” de los dirigentes sindicales, con olvido de los intereses de los afiliados, carentes de la posibilidad de buscar en otra organización una más adecuada defensa de sus aspiraciones.

- d) Concluye Russomano diciendo que “No son pequeños los peligros de la pluralidad sindical”. Pero habrá otra manera de salvar la libertad de los hombres, de las clases y de los pueblos sin enfrentarse a la amenaza de grandes males?. La pluralidad sindical, efectivamente, garantiza mejor la libertad de los sindicatos, el sindicato único debe nacer de la pluralidad sindical, o sea, debe perdurar la unidad de la categoría profesional o económica, al margen de la posibilidad, espontáneamente abandonada de la formación de sindicatos disidentes.

Cuando se discute el problema de la unicidad o la pluralidad sindical, se enfrentan dos concepciones de la libertad sindical. Una de ellas hace hincapié en la mejor defensa de los intereses de la categoría profesional, y preconiza en consecuencia la unidad sindical. La otra hace hincapié en los derechos individuales de los afiliados y se inclina por el pluralismo sindical.

Ante todo, es necesario expresar que la representación de intereses colectivos constituye una de las razones de ser fundamentales de los sindicatos, que justifica su actividad y presencia en la vida social contemporánea. En este sentido, los partidarios de la unicidad sindical y los defensores del pluralismo asociativo coinciden. Las diferencias se dan en cuanto al sistema de esa representación. Los primeros preconizan la idea de un sindicato único, que defienda los intereses individuales de la categoría, a quien representará con unanimidad, este sindicato estará previamente designado, y esa designación será permanente. En cambio, los pluralistas aceptan la

multiplicidad de sindicatos, y para aquellos casos en que sea necesaria una representación, admiten la posibilidad que uno de esos sindicatos (el más representativo) hable en nombre de todos los demás, a título transitorio.

Con el sistema propuesto por los partidarios del pluralismo sindical, los problemas no terminan. Pero parecería que este enfoque es la única manera razonable de combinar, en lo posible, la eficaz defensa de los intereses profesionales, con el respeto a la libertad humana. Los inconvenientes que se dan en la aplicación del sistema constituyen un “mal menor”. En efecto, parece poco apropiado tratar de asegurar una mejor defensa de los intereses colectivos y la existencia de un sindicalismo más fuerte y homogéneo, exigiendo nada menos que la libertad de asociación, que ha sido el pilar sobre el cual el sindicalismo ha edificado una evolución que lo ha llevado a ocupar un lugar relevante entre las fuerzas sociales. Negar el derecho de asociación para asegurar una mejor representación de los intereses profesionales o tender hacia un sindicalismo más fuerte, es lo mismo que negar el sindicalismo, en lo que debe ser su esencia de garantía de libertad.

(La Organización Internacional del Trabajo frente al pluralismo o unicidad sindical). El Convenio Internacional número 87 establece el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones “que estimen convenientes” (Art. 1).

Al respecto, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración ha opinado en diversos casos sobre el alcance de esta expresión, ante la situación de los países que han establecido, por ley, el sistema de sindicato único. Sobre esta tendencia, afirma VALTICOS que “este sistema, que se debe al sistema político o económico y a las condiciones sociales de los países considerados, se explica por distintas razones según las cosas; a veces se ha invocado el deseo de impedir la multiplicidad de sindicatos, al desear los Estados nuevos evitar dispersiones en los esfuerzos del desarrollo nacional; en otros países de partido único, el sistema político tiene que tener repercusiones sobre la organización sindical”.

A este respecto, es útil transcribir las conclusiones del Comité de Libertad Sindical, al expresar su opinión con relación al alcance del Convenio número 87 con respecto a este problema. Se dijo que “Con esta disposición, el Convenio no toma en forma alguna posición a favor de las tesis de la pluralidad sindical. No obstante, tiende a tomar en consideración, por una parte, el hecho de que en muchos países existen varias organizaciones entre las cuales tanto los trabajadores como los empleadores pueden elegir libremente para afiliarse y por otra parte, que los trabajadores o los empleadores pueden desear crear organizaciones diferentes en los países donde no existe esa diversidad. Es decir, que si evidentemente el Convenio no ha querido hacer de la pluralidad sindical una obligación, por lo menos exige que esta sea posible en todos los casos”.

Esto es, la OIT requiere que el pluralismo sindical sea siempre posible. Así, y para el citado Comité, “la unidad del movimiento sindical no debe ser impuesta mediante intervención del Estado”. En cambio, y en este enfoque, no es contraria al Convenio la situación según la cual “las organizaciones sindicales se agrupan voluntariamente en una sola federación o confederación, sin que ello resulte directa o indirectamente de las disposiciones legislativas”.

En resumen, la OIT., se inclina por la pluralidad sindical, en el sentido de que debe existir la posibilidad de constituir más de una asociación profesional de trabajadores por empresa, actividad o territorio. El propio Convenio 87, al establecer el derecho de constituir las asociaciones que se estimen “convenientes”, formula claramente el principio ya que, precisamente, es por encontrar “inconveniente” el pertenecer a un sindicato existente, y por estimar “conveniente” la constitución de uno nuevo, es que a veces los trabajadores tienden a la creación de otro sindicato en la empresa, la actividad o el territorio. Por supuesto que la pluralidad sindical no es una obligación, pero debe ser una posibilidad abierta a los trabajadores. Si en los hechos se da un sindicato único, y ello es el resultado de la voluntad de los trabajadores, no se transgredirá con ello el Convenio 87. Pero si esa unidad es consecuencia directa o indirecta de medidas del poder público, se atacará el convenio 87, no sólo porque no

existirá entonces el derecho a constituir las organizaciones que se estimen “convenientes”, sino porque además ellas implicarán un ataque a la “autonomía” colectiva de los grupos profesionales.²⁹

Del análisis realizado al Convenio 87, se ha determinado que dentro del sistema de organización sindical están la Pluralidad y Unicidad Sindical, ambos sistemas justifican su razón de ser. Y del análisis llevado a cabo con relación al Decreto 1441 contenido en el Código de Trabajo, en su Artículo 42 expresa: Si dentro de la misma empresa hay varios sindicatos de trabajadores o trabajadores pertenecientes a varios sindicatos, pueden coexistir sus respectivos contratos colectivos; pero las condiciones de un contrato colectivo que entrañen mayores ventajas para sus trabajadores, deben aplicarse a estos últimos, siempre que se trate de trabajo ejecutado en iguales condiciones. Por su parte el Artículo 50 del mismo ordenamiento jurídico establece que las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene fuerza de ley para: b) todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquél se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aún cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado. Y en el Artículo 51 del mismo cuerpo legal establece: todo patrono que emplee en su empresa o en determinado centro de producción, si la empresa por la naturaleza de sus actividades tiene que distribuir en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados, está obligado a negociar con el respectivo sindicato cuando este lo solicite, un pacto colectivo. Al efecto se deben observar las siguientes reglas: b) si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, el pacto colectivo debe negociarse con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en cuyo caso no puede celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos vigentes dentro de la propia empresa o centro de producción; c) cuando se trate de una empresa o de un centro de producción que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, el

²⁹ Falchetti Mignone, Roberto. **Los sindicatos**. Págs. 101 a la 110.

pacto colectivo debe negociarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no lleguen a este acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio puede exigir que se negocie un pacto colectivo con él para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción... de la exposición que se ha realizado con relación a los Artículos 42, 50 y 51 del Código de Trabajo en sus respectivos literales, se deduce que la tesis que adopta es la pluralista, la que en nuestro medio es la que ha contribuido a la desintegración de la organización sindical y por consiguiente al debilitamiento manifiesto cuando por razones laborales se ha requerido de la unidad y fuerza para el logro de mejoras de cualquier naturaleza.

CONCLUSIONES

1. La libertad sindical constituye el derecho que tienen los trabajadores de conformar asociaciones profesionales o sindicatos, de afiliarse o no a los mismos, de fusionarse con una o varias federaciones sindicales, de elegir y ser electos y de respetar las decisiones de las mayorías.
2. Las ventajas de la libertad sindical son aprovechadas por algunos trabajadores, para permanecer apáticos al movimiento sindical, lo que impide el desarrollo del sindicalismo en Guatemala.
3. La legislación otorga demasiada libertad y deja al libre albedrío al trabajador, por lo que éstos no se sindicalizan.
4. La legislación actual y vigente en materia sindical, en cuanto otorga amplias facultades a los trabajadores, en cuanto a sindicalizarse, no es tutelar del todo de este derecho, pues no logra su cometido, el cual es la sindicalización de los trabajadores.
5. No obstante encontrarse justificada en el Convenio 87 la pluralidad sindical, sería conveniente una reforma en el Decreto 1441, Código de Trabajo, a efecto de que en una empresa exista un sólo sindicato.
6. La existencia de varios sindicatos en una empresa ha contribuido al debilitamiento de los mismos y, como consecuencia, que las mejoras que se persiguen no se alcancen.

RECOMENDACIONES

1. Realizar reformas al Código de Trabajo, a efecto de garantizar plenamente el goce y disfrute por parte de los trabajadores, de un auténtico movimiento sindical en defensa de sus derechos laborales.
2. Que las actuales organizaciones sindicales fomenten en sus agremiados el hábito de organizarse, puesto que sólo de esa manera podrán defender sus derechos laborales.
3. Que las organizaciones sindicales se interesen por crear un sistema adecuado para que se eduque al trabajador en relación a la sindicalización.
4. Que las organizaciones sindicales cumplan sus verdaderas funciones para motivar a los trabajadores no sindicalizados.
5. Que las organizaciones sindicales respeten los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías y el voto secreto por persona que se garantiza en la ley.
6. Que las organizaciones sindicales hagan del conocimiento de la generalidad de los trabajadores no sindicalizados, de los beneficios que se obtienen con la sindicalización en pro y defensa de los derechos laborales y de las mejoras en las condiciones de prestación de los servicios.
7. Que los trabajadores se organicen en un solo sindicato para lograr una mayor unidad en defensa de sus intereses laborales.
8. Que la tesis pluralista que adopta el Decreto 1441, Código de Trabajo, sea reformada a efecto de que se logre la unidad sindical con base a una mejor organización que tenga por objeto los logros que persigue esta institución.

BIBLIOGRAFÍA

Asociación de Investigación y Estudios Sociales. **Más de cien años del movimiento obrero urbano en Guatemala**. Tomo I.

CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Tomo V y VIII. Ed. Heliasta, Buenos Aires, Argentina 1995.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Ed. Heliasta Buenos Aires, Argentina 1997 – 2001.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. 3ª. ed. Litografía Orión. Guatemala C.A., marzo 2002.

Editorial Grupo Océano. **Diccionario enciclopédico Océano Uno**. Ed. Grupo Océano, Guatemala C.A. 1990.

FALCHETTI MIGNONE, Roberto. **Los sindicatos**. Volumen I y II.

GALICH, Manuel. **Por qué lucha Guatemala: Arévalo y Arbenz: Dos hombres contra un imperio**. 2ª. ed. Ed. Cultura, Ministerio de Cultura y Deportes, Guatemala C.A. 1974.

HERRERA, Flavio. **Caos**. Ed. Universitaria USAC., Guatemala C.A. 1982.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**. Ed. Estudiantil Fénix. 3ª. ed. Guatemala C.A.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Ed. Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina 1999.

Real Academia Española. **Gran diccionario de la lengua española**. Ed. Norma. S.A. Guatemala, C.A. 1994 -1996.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala 1945. Aprobada por la Asamblea Nacional Constituyente de 1945.

Constitución Política de la República de Guatemala 1986. Aprobada por la Asamblea Nacional Constituyente 1986.

Código de Trabajo. Decreto Número 1441 del Congreso de la República.

Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. Decreto Número 71-86.

Acuerdo Gubernativo 639-93.

Convenio Número 87 de la OIT. Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicalización.

Convenio Número 98 de la OIT. Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva.

Código de Trabajo de Panamá, con las modificaciones introducidas desde 1971 cuando se adoptó el Decreto de Gabinete número 252 hasta la ley número 44 de agosto de 1995.

Código de Trabajo de Costa Rica, texto original de 1943 en su tenor revisado por las reformas legislativas hasta 1995. Versión no oficial.

Código de Trabajo de Nicaragua, versión publicada en La Gaceta el 30 de octubre de 1996.

Código de Trabajo de Honduras, revisado por las reformas legislativas ocurridas hasta 1993. Versión no oficial.