

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

**ANÁLISIS DE LA REVENTA DEL TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN
LABORAL GUATEMALTECA**

Tesis

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

Por

JENY CORINA VILLAGRAN CHACÓN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, julio 2006

INTRODUCCIÓN

La reventa del trabajo constituye un peligro actividad que atenta contra la organización sindical puesto que el trabajador es contratado por la segunda empresa y esto no permite su asociación para defender sus derechos. Este hecho no está siendo estudiado ni esta siendo tratado o revisado en el Código de Trabajo. Es necesario llevar a cabo una investigación que determine, además del mencionado, los riesgos de la sustitución patronal, especialmente de la reventa del trabajo, que se efectúa cuando un trabajador solicita trabajo en una empresa que se dedica a ser intermediaria entre aquel y las empresas de distinta naturaleza que necesitan contratar personal.

Entre las modalidades de la sustitución patronal se encuentra la reventa del trabajo, el alquiler de trabajadores y la empresa de servicio de trabajadores. Esta última empieza a generalizarse en Guatemala, particularmente en el caso del trabajo de empleadas domésticas, quienes al estar al servicio de esta empresa, sustituta patronal, no pueden organizarse en una agrupación de trabajadores, como lo lograrían en otra actividad económica.

Se pueden establecer como ejemplos tangibles de esta situación, el hecho de que grandes empresas de nuestro medio, ya cuentan con subempresas creadas por los mismos propietarios, que tienen por objeto la búsqueda de trabajo

para el desempleado. Es decir, que la empresa que finalmente utilizará los servicios del trabajador, ya no cuenta con un departamento de personal para contratación, sino que simplemente se hace un convenio (lo que es permitido por nuestra ley), con la otra empresa que se dedica a la reventa del trabajo. Sin embargo, y pese que esta actividad brinda aparentemente la solución a la colocación ordenada de trabajadores en las distintas ocupaciones laborales, presenta el riesgo de que el trabajador no depende de la empresa para la que finalmente trabaja, y que constituyen fundamentos filosóficos del derecho del trabajo.

Muchas de las normas del derecho del trabajo debiesen estudiarse a profundidad, por los juristas laboristas, por cuanto pueden llegar a constituir una forma de controvertir el verdadero espíritu de algunos principios ideológicos, particularmente la tutelaridad que debe a los trabajadores la ley. En particular la sustitución patronal, toda vez que algunas modalidades de esta pueden establecer un verdadero obstáculo a la libre organización sindical.

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Principios ideológicos de derecho del trabajo	1
1.1. Conceptos	1
1.2. Definición	2
1.3. Clases	4
1.3.1. El derecho sindical con otras ramas del derecho	7
1.3.2. Fuentes del derecho sindical	8

CAPÍTULO II

2. La sustitución patronal	15
2.1. Concepto.....	15
2.2. Definición	16
2.3. Antecedentes históricos	17

CAPÍTULO III

3. La sustitución patronal como afectación a la libre organización sindical	19
3.1. Síntesis histórica de la organización sindical	19
3.2. Breve reseña de la historia del sindicalismo en Guatemala	25
3.3. Concepto de organización sindical	31

	Pág.
3.4. Las clases de sindicatos	33
3.5. Afectación de la sustitución patronal a la sindicalización	42

CAPÍTULO IV

4. Los sujetos del derecho del trabajo	43
4.1. El trabajador	43
4.1. Patrono	45

CAPÍTULO V

5. Necesidad de regular medidas para contravenir la posible obstaculización a la libre organización sindical	49
5.1. Propuesta de regulación de la sustitución patronal con medidas para impedir que se obstaculice la libre organización sindical	49
CONCLUSIONES.....	53
RECOMENDACIONES.....	57
BIBLIOGRAFÍA.....	59

CAPÍTULO I

1. Principios ideológicos del derecho de trabajo

1.1. Concepto

El derecho de trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos. El trabajo es un derecho y deber sociales.

El licenciado Santiago López Aguilar, al referirse al derecho del trabajo, nos dice que: "Podemos afirmar que, el derecho del trabajo, es el que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas,

a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objetivo de mediatizar la lucha de los trabajadores".¹

De lo cual podemos decir que el trabajo es un derecho individual de todas las personas y el que deben de respetar todos los patrones y autoridades, observando irrestrictamente las disposiciones contenidas en las normas de trabajo que tienen como finalidad la justicia social.

Ahora bien, para entender el concepto de justicia social, iniciamos con la definición del concepto de justicia, entendiéndose ésta como "la actitud en virtud de la cual uno da con perpetua y constante voluntad a cada uno lo suyo"; siendo necesario que para que la justicia pueda lograr su fin se logre a través de las tres clasificaciones generales que se hacen de la justicia: justicia conmutativa, justicia distributiva y justicia legal o social.

1.2. Definición

Los principios, como toda institución de derecho, debe tener una definición propia.

Los principios son las líneas directrices o postulados que informan e inspiran directa o indirectamente la doctrina y las normas jurídicas del derecho del

¹López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho I**. Pág. 169.

trabajo y que sirven de base para promover la promulgación de nuevas normas o para orientar la integración o la interpretación de las existentes para resolver los casos no previstos por estas. El derecho de trabajo tiene como ingredientes naturales la protección a los sectores económicamente débiles, reconociéndose jurídicamente a la persona del trabajador, a través de las relaciones sociales de producción, que deben guardar una interrelación justa y ecuánime con las fuerzas productivas.

"En tal orden, es necesario advertir que los principios son concretos en la medida en que concuerdan con la naturaleza y con la historia".²

Cuando nos referimos a los principios que inspiran nuestro derecho laboral, es imperioso citar al insigne maestro Mario López Larrave, quien, citando a Podetti, dice: " Son las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso".³

El derecho laboral, posee, al principio como sustentáculo, el amparo a los trabajadores y la consecución de una igualdad sustancial y práctica para los sujetos envueltos. Se trata de una ramificación del derecho esencialmente relacionado a las convenciones colectivas de trabajo marcadamente adherentes a la realidad, de lo que resulta también un especial dinamismo. El derecho del

² Valenzuela Oliva, Wilfredo. **Fundamentos generales de derecho del trabajo guatemalteco. bases para su desarrollo.** pág. 24.

3. López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo,** pag. 19.

trabajo está intensamente expuesto a la inestabilidad y a las flotaciones de la política. Nacido en una época de prosperidad económica, caracterizada por cierta estabilidad de las relaciones jurídicas, se concibió la intervención del Estado como un medio de elaborar una legislación detallada de las condiciones de trabajo, con vistas a forzar a los actores sociales a buscar la solución de sus conflictos. El resultado de esa intervención es la característica básica de la reglamentación de las relaciones de trabajo; la heteroregulación, que provoca la rigidez de la legislación.

Sin embargo, las persistentes crisis contemporáneas han sido un impacto particularmente destructivo sobre el empleo (provocando el desempleo en masa), poniendo en causa el modelo tradicional del derecho del trabajo, tal como fue siendo construído en su época áurea, en particular en los años sesenta. Ese modelo de derecho de trabajo, asegurando un incremento de tutela de los trabajadores, ha sido acusado de constituir factor de rigidez del mercado de empleo y del alza del costo de trabajo y, en esa medida, de contribuir para la disminución de los niveles de empleo y consecuentemente estímulo al desempleo.

1.3. Clases

El derecho público es el conjunto de normas reguladoras del orden jurídico relativo al Estado en sí, en sus relaciones con los particulares y con otros Estados; el que regla los actos de las personas cuando se desenvuelven dentro

del interés general que tiene por fin el estado, en virtud de delegación directa o mediata del poder público.

El derecho privado: rige los actos de los particulares cumplidos en su propio nombre y beneficio. Predomina el interés individual frente al general del Derecho Público.

Dentro de las principales ramas del derecho, se agrupan en torno al derecho privado el derecho civil y el mercantil; y en el derecho público: el político, el procesal, el administrativo, el internacional, (por sus dos ramas (público o privado), se reparte entre ambas categorías; el laboral, según las instituciones, se muestra de una u otra esfera.

"Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otros documentos, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo". Artículo 106 de la Constitución Política de la República.

La literal e, del considerando cuarto, del Código de Trabajo, estipula: "El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo".

Por otro parte nuestra legislación laboral, establece: "El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala...". Artículo 14 Código de Trabajo.

Por medio de este principio se manifiesta un marcado énfasis en la imperatividad de las normas y en el interés público, en el sentido de que tiende a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases.

Criterio diferente en cuanto a la ubicación del derecho laboral, como un derecho social y no como un derecho Público, es el del licenciado Oscar Najarro Ponce,⁴ quien citando al tratadista Alberto Trueba Urbina, dice lo siguiente: "Especialmente en lo que respecta a la naturaleza de la disciplina, pues las leyes de trabajo son de derecho social y no de derecho público, y lo cierto es que entre el orden público y la justicia social existe una contradicción ideológica, ya que aquel comprende un status social de la comunidad jurídica que no puede ser alterado por los particulares, pero el cual podría ser incluido en el derecho público como los llamados derechos públicos subjetivos o garantías individuales. El *jus*

⁴ Najarro Ponce, Oscar. **La interpretación y la integración de la ley en el derecho de trabajo**, pág. 21.

publicum o derecho público esta constituido por normas de subordinación e imperativas, en tanto que las normas laborales entrañan principios sociales que tienden a conseguir la justicia social con carácter tuitivo y reivindicatorio en beneficio del trabajador, que menos pueden ser alterados por obreros y patronos en perjuicio de los primeros. De aquí que el derecho público se aplique rigurosamente, en cambio del derecho social es susceptible de interpretarse con objeto de superar el sentido de las leyes de orden público".

1.3.1. El derecho sindical con otras ramas del derecho:

La aparición o el descubrimiento de una nueva cantera jurídica suscita el afán de independencia precipitada o prematura. Así, se ha pretendido construir la autonomía completa del derecho sindical. Pero constituiría en realidad un mosaico, o colección de retazos, sacados de la extensa Enciclopedia jurídica. Tomaría del derecho laboral sus fundamentos; del derecho político habría de extraer la concepción de la libertad sindical, consagrada en las constituciones; del Internacional, las reglas que rigen a las personas jurídicas de tal carácter, como las uniones obreras y patronales internacionales; del penal, el sistema de sanciones; del procesal, el medio o sistema de hacer efectivas las diferencias que surjan y la aplicación de las normas que tengan relación con el mismo, principalmente en el aspecto colectivo; del derecho civil obtendría todo lo relativo a la personalidad jurídica, al modo de constituirse a su reglamentación, al comienzo desenvolvimiento y fin de los sujetos jurídicos; del administrativo, las normas de

fiscalización o inspección establecidas por la autoridad y la concepción del órgano estatal, e incluso las teorías sobre su sujeción a las normas de derecho público. La personalidad del derecho sindical se ahogaría entre la infinidad de prestamistas o adoptantes. Por ello la lógica lleva a integrar el derecho sindical como rama floreciente del derecho laboral, éste sí con plena substantividad y en constante ampliación.

1.3.2. Fuentes del derecho sindical:

Se mencionan la Constitución, cuando admite la libre asociación; la ley, como base principal; y la costumbre, incluso contra ley, como en las fases "heroicas" en que, pese a la prohibición y hasta persecución, el sindicalismo como movimiento sindical –sin cierto matiz terrorista y sanguinario-, se abrió paso de hecho, mucho antes de su reconocimiento legislativo. Pero no constituyen fuentes de este derecho ni los contratos colectivos ni los pactos colectivos de condiciones de trabajo, por integrar consecuencias, resultados de la acción y del hecho sindicales.

Para concluir, con este tema, nos referimos a lo dicho por el tratadista De Buen, quien sostiene que: "El derecho laboral encaja en los lineamientos del

derecho social, ya que la mayor parte de sus instituciones responden a la idea del derecho social e intentan lograr la justicia social"⁵

- Es de carácter tutelar y proteccionista a los trabajadores

En materia procesal, cabe destacar las diferentes manifestaciones del principio de tutelaridad, así lo encontramos en el impulso de oficio, la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador y en la declaración de confeso.

"La Constitución Política de la república de Guatemala y el Código de Trabajo son las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

En el Código de Trabajo, encontramos este principio así:

"El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoseles una protección jurídica preferente" (literal a, del cuarto considerando)". Del Código de Trabajo.

⁵ De Buen, citado por Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Págs. 40-41.

"Son nulas *ipso jure* y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos o demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera" Artículo 12, del Código de trabajo "...Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene...". Artículo 14, del mismo cuerpo de leyes mencionado.

"Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social".

Este principio recibe muchas críticas, por el sentido paternalista que se le pretende dar a la legislación. Material y adjetivamente nuestra legislación no ha sido capaz de satisfacer esa tutelaridad, como ejemplo de lo dicho podemos mencionar casos en seguridad e higiene, sobre el trabajo doméstico, etc. En este caso la falta de tutelaridad no se le debe reprochar únicamente al sector privado como parte patronal, sino que el ejemplo mas claro y evidente lo tenemos en el sector del gobierno, donde sin temor a equivocaciones se ha demostrado que es donde no obstante existir leyes que protegen a los trabajadores las mismas resultan inoperantes.

El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica..." (literal b del cuarto considerando del Código de Trabajo).

Por otra parte la Constitución Política de la República de Guatemala, establece lo siguiente: "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: ..." Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala. De lo anterior se establece, no solo el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que el permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. El licenciado José María Ramos Donaire, citando a Alfonso García Bauer, nos dice que: "Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia adelante".⁶

□ Es un derecho dinámico

Lo dinámico del derecho de trabajo, lo encontramos en que no puede ser estático, que requiere acomodarse a los cambios de los órdenes económico, político y social. Está en constante progreso de integración, al regular las relaciones asalariadas de producción y estas constituyen un proceso que es eminentemente activo, cambiante y el derecho del trabajo al crear esas

⁶ Ramos Donaire, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco.** Pág. 08.

instituciones que correspondan a este dinamismo. Lo anterior se plasma con la existencia de instituciones tales como pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo, comités *Ad - hoc*, etc.

- Es un derecho realista y objetivo

Porque estudia al individuo en su realidad social y para resolver los casos determinados, buscando la equidad en sus posiciones; es objetivo porque trata de resolver los problemas derivados de su aplicación con criterio social y sobre la base de hechos concretos y tangibles.

"El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y basándose en hechos concretos y tangibles". (literal d del considerando cuarto del Código de Trabajo)

- Es un derecho democrático

Porque se orienta a obtener la dignificación moral y económica de los trabajadores, que constituyen la parte mayoritaria y la más débil económicamente.

"El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos..." (literal f del cuarto considerando del Código de Trabajo).

- Es un derecho clasista

El derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora. El licenciado Luis Fernández Molina, manifiesta: "La afirmación del derecho de clase cabe aceptarse únicamente como una declaración de identificación o pertenencia, en la medida que este derecho ha sido tradicionalmente protector de esta parte definida, de la relación laboral; pero pretender una aceptación dentro del marco jurídico, deviene improcedente, por cuanto ya se indicó que al derecho no se le puede conceptuar bajo un concepto de pertenencia, ya que es un instrumento a beneficio de la comunidad y en el caso concreto del derecho laboral, si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les impone obligaciones".⁷

Al tutelar los intereses no de cualquier persona, ni siquiera de los trabajadores individualmente considerados, sino que ve a los trabajadores como una clase social, en determinadas condiciones y con determinadas desventajas

⁷ **Ibid.**

con respecto a otras clases sociales, tratando de compensar estas desventajas con una protección jurídica preferente.

- Es un derecho mixto declarado-consuetudinario

Porque el derecho del trabajo delega a la equidad, la costumbre y los usos locales como fuente de derecho cuando no sean opuestos a sus principios y representen un mayor beneficio para los trabajadores que el beneficio mínimo garantizado por la ley. "Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común". (Artículo 15 del Código de Trabajo).

CAPÍTULO II

2. La sustitución patronal

2.1. Concepto

En caso de sustitución de patrón, el sustituido será solidariamente responsable de las obligaciones derivadas de la ley, por escrito, la sustitución, hasta por el término de dos años, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón, se considera que hay sustitución de patrón en el caso de transmisión, por cualquier título, de los bienes esenciales afectos a la explotación, con ánimo de continuarla. El propósito de continuar la explotación se presumirá en todos los casos.

Cuando los trabajadores de una empresa, reciban los bienes de ésta en pago de prestaciones de carácter contractual por laudo o resolución de la autoridad del trabajo y directamente se encarguen de su operación, no se considerará como sustitución patronal para efectos de esta ley.

Es importante dejar en claro las figuras de la sustitución patronal y del intermediario toda vez que son muy distintas sin embargo, controversiales ambas.

2.2. Definición

La sustitución del empresario, es la potestad que un patrono o empresa tiene para transmitir sus bienes u organización repercute en el contrato de trabajo, por celebrarse éste *intuitu personae*; razón por la cual, como en la generalidad de las obligaciones de hacer, no se admite, salvo casos muy contados, la sustitución de persona. Al respecto, Unsain declara que: “Cuando el empresario toma una persona a su servicio, tiene en cuenta muy especialmente sus condiciones, sus antecedentes, su conducta y todos los elementos que integran su individualidad o su personalidad. Pero debe admitirse, sin embargo, que el elemento personal patronal interesa menos al empleado, quien al contratar sus servicios tiene en cuenta más la empresa, como ente impersonal, que la persona del patrono. La evolución industrial y comercial, por los demás justifica de más en más esta diferenciación. Las empresas han dejado de ser una persona o patrón para asumir forma anónima o colectiva”. La sustitución patronal consiste en el cambio en la figura del patrono, lo cual implica la anuencia del trabajador, quedando aún así, obligados los patronos, tanto el nuevo como el sustituido durante los siguientes seis meses a la sustitución patronal.

El Código de Trabajo señala al respecto en su Artículo 23: “La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones

legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido”.

2.3. Antecedentes históricos

“El nacimiento del derecho procesal se remonta desde cuando aparece el principio de que es ilícito hacerse justicia por propia mano y los particulares deben de someter sus conflictos al jefe del grupo social; esta noción comienza a desarrollarse cuando se acepta que la autoridad debe someterse a normas previas para administrar justicia. En un principio se atendió a la necesidad de resolver los conflictos de carácter penal y los que se originaban entre particulares a causa de oposición de intereses; pero poco a poco se fue extendiendo su aplicación a la solución de muchos problemas que no conllevaban conflicto entre partes opuestas y que respondían por lo general a la idea de proteger a los débiles e incapaces o la regulación de ciertos efectos jurídicos. De esta manera se regula la declaración, constitución, ejecución, tutela de los derechos y de la libertad de la dignidad del hombre, así como la realización de formalidades necesarias para ciertos actos jurídicos, no solamente en las relaciones de los ciudadanos entre sí, sino también en la relación de éstos con el Estado; y las de aquellos con las

entidades que lo componen a éste último”⁸.

⁸ Franco López, César Landelino. **Ob. Cit.** Págs. 3 y 4.

CAPÍTULO III

3. La sustitución patronal como afectación a la libre organización sindical

3.1 Síntesis histórica de la organización sindical

El sindicalismo moderno no tiene ataduras con el gremialismo del medioevo porque estos no se sentían acuciados por la obsesión económica. El sindicalismo moderno esta animado por la conciencia de clase.

"El sindicalismo tiene su génesis en el industrialismo, con este el trabajador se da cuenta que nunca llegara a ser patrón y que esta condenado a ser un asalariado"⁹.

El industrialismo se plasma en el maquinismo y la fabrica, esta última los unía socialmente a los trabajadores, pero jurídicamente los atomizaba, porque un contrato de trabajo individual se basa en la autonomía de la voluntad irrestricta.

La evolución del sindicalismo va desde las aspiraciones puramente sociales, para pasar a las económicas y más tarde a las aspiraciones políticas.

⁹ www.universidadabierta.mx.com

El Estado al principio los reprime, luego pasa a la fase de soportarlo, pero más tarde los reconoce para luego reglamentarlos e incluirlos en su Constitución.

El fin del sindicalismo es el monopolio de representación de clase. Aunque históricamente se dio con diferentes objetivos, citados arriba, sociales, económicos y políticos.

Decían que el Estado es el trabajador, por lo tanto el Estado explotador de pobres debía desaparecer.

El anarquismo buscaba la destrucción del Estado y la sociedad capitalista, así como la construcción de una nueva sociedad basada en la solidaridad, autogestión y eliminación de todo tipo de poder.

El anarquismo representa una crítica radical contra el orden existente:

1. A nivel económico contra el capitalismo, al que considera la expresión máxima de la explotación del hombre por el hombre.
2. A nivel político el Estado representa el instrumento de que se vale la clase dominante para ejercer su dominio sobre las clases populares (obreros, artesanos, campesinos).

Incluso el Estado liberal, tras su máscara democrática no es sino un aparato coercitivo (policía, jueces, cárceles, ejercito, leyes) controlado por las clases dominantes, a través del cual éstas ejercen su represión sobre las clases dominadas.

Karl Marx (1818-1883) y Federico Engels (1820-1895) impulsan las luchas socialistas de liberación de los trabajadores. A estas luchas se unen los obreros alemanes (que eran mas teóricos), los franceses (políticos) y los trabajadores ingleses (que eran mas economistas).

Por otro lado se forman las corporaciones de trabajadores y artesanos.

Las luchas sociales terminaran con la marchas de Chicago y aquí concluyen con el reconocimiento de la libertad sindical y mas tarde su reconocimiento constitucional.

Se dan vestigios de sindicalismo con los trabajadores de los sastres en 1720 en Inglaterra, que piden elevar los salarios y abandonar el trabajo una hora antes. Estas primeras agrupaciones eran bastante conservadoras.

Pero el sindicalismo moderno no nace por el hecho de la Revolución industrial (revolución de las técnicas de producción) sino por el hecho de la división de trabajo y el capital.

Las acciones políticas e ideológicas no llegaron a las organizaciones sindicales sino a partir de 1828.

En 1864 bajo la inspiración de Karl Marx nace la Organización Internacional De Trabajadores, en cuyo seno se darán pugnas entre socialistas científicos y socialistas anarquistas. En 1899 surge la II Organización Internacional De Trabajadores, que es puesta a prueba por la Primera Guerra Mundial de 1914 a 1919. Los trabajadores dicen que la guerra es solo entre los dueños de las fábricas, no de los trabajadores.

Pero esta reacción pacifista fracasa, y los trabajadores entran a la guerra al lado de sus patronos.

Luego de la Primera Guerra Mundial de 1914 a 1919 este tratado busca establecer la paz mundial a través de la paz social, y uno de los peligros que amenazan la paz social es la pobreza.

Sumado a esto los trabajadores se dan cuenta que no están listos para unirse internacionalmente una sola organización de trabajadores.

Como emergencia de este hecho surge la III Organización Internacional De Trabajadores, pero solo con objetivos laborales, y piden aprobar en el Tratado de Versalles la Carta De Trabajo De Berna, en el cual exigen:

1. Jornada de trabajo y salario justo.
2. No trabajo insalubres.
3. Libertad de asociación.

Luego de ser estudiado por Samuel Gompers, comisionado del tratado, estos pedidos son incluidos en la cláusula 13 del Tratado de Versalles de 1919.

La libertad de asociación dispuesta por las declaraciones de derechos humanos e incorporada a las partes dogmáticas de las constituciones demoliberales, representa uno de los derechos consagrados como la mayor expresión de los Estados que gozan de regímenes democráticos. De este modo los profesionales pueden formar sindicatos, aunque no siempre con ese nombre, se llaman colegio de abogados, de arquitectos, etc.

Los empleadores siempre quisieron influir sobre los sindicatos.

Históricamente se dio la cooperación entre trabajadores y empleadores en los países de gobiernos autoritarios. Se da esta intervención porque es más fácil hacer fracasar los pliegos de peticiones de los trabajadores desde adentro, desde los mismos sindicatos.

El fuero sindical es la garantía que la ley le otorga al dirigente sindical para que no pueda ser perseguido, procesado ni detenido por causa de función sindical.

"Para ser procesado la acción siempre lo instaura el empleador ante autoridad legítima y que finalizara con un fallo judicial." (DL 38, 7 feb. 1944, art. 2).

"Establecida la culpabilidad el dirigente, el juez determinara su retiro, o traslado, este último previa inspección del inspector de trabajo, haciéndose constar el tiempo de duración y la remuneración, esta última no puede ser inferior al salario percibido antes del traslado." (DL 38 de 7 de febrero de 1944, Art. 4)

En materia laboral se puede reconvenir (es el único caso) y pedir indemnización al empleador. No existe recurso de casación en materia laboral. Los juicios sociales de desafuero sindical se tramitarán de conformidad a las reglas de juicios sociales ordinarios, con la salvedad de que en este caso procede la reconvenición por parte del trabajador, se aclara que, en tanto no exista sentencia ejecutoriada de desafuero, el trabajador continuará en sus funciones.

Los dirigentes que concluyan su mandato no podrán ser retirados por un período de tres meses a fin de rendir cuentas de su gestión. El ex dirigente debe retornar al mismo puesto que ocupaban antes de ser ungidos dirigentes sindicales.

A causa de estas características hay contrastes notorios entre los métodos de emanación del derecho común y las fuentes del derecho laboral. Hay en primer término, la enorme participación del ejecutivo frente al legislativo. Hay que tener en cuenta, asimismo, la aparición de nuevos protagonistas en la tarea de elaboración de las normas. A la gran polémica del siglo XIX acerca de si el derecho es obra del Estado o del fluir espontáneo del pueblo, acuden nuevos contendientes que se desembarazan de las dos facetas iniciales.

3.2. Breve reseña de la historia del sindicalismo en Guatemala

Se dividió en tres épocas:

Primera época. Esta época es de la década de 1920 a 1930, y comprende los gobiernos de Carlos Herrera, General José María Orellana y el General Lázaro Chacón.

El sindicalismo en Guatemala, como en los demás países de la América Latina se inicia con agrupaciones gremiales, de carácter mutualista, que eran las únicas que aceptaba el gobierno de turno; se dice que antes de la caída del régimen de Manuel Estrada Cabrera no hubo sindicalismo.

En la dictadura Cabrerista, se funda la Federación Obrera de Guatemala (FOG) para la protección legal del trabajo. El Primero de mayo de 1925 se funda

la Federación Regional Obrera de Guatemala (FROG) cuyos dirigentes pertenecían al Partido Comunista de Centro América, sección de Guatemala. Desde su nacimiento hasta 1939, este partido mantuvo la dirección obrera y sindical de Guatemala dentro de una línea justa no permitiendo que el movimiento sindical cayera en la apoliticidad ni el legalismo. La FROG, nunca obtuvo su reconocimiento legal.

En 1921 con motivo de los festejos del centenario de la independencia de Centro América, se funda el Consejo Obrero Centroamericano (COCA), cuyos delegados fueron reconocidos por cada uno de los países centroamericanos y eran electos por los obreros afiliados a la FOG. La sede de este consejo obrero variaba cada año entre los distintos países del istmo; Guatemala que fue el país de su fundación tuvo la sede en 1924-1925.

En 1927 con la llegada al país de algunos obreros y estudiantes de España y el Perú, de orientación anarquista, se funda el comité Pro Acción Sindical, cuya consigna “sin política” y su forma ideal de enfocar los problemas causaron la división en las filas de la federación regional obrera de Guatemala.

Durante el gobierno de Carlos Herrera, se da al pueblo algunas libertades y cierto ambiente de justicia social, lo cual contribuye a que algunos sectores de avanzada, (obreros y pequeños burgueses) que se encontraban descontentos con

el partido unionista formaran en heterogénea asociación la llamada Unificación obrera socialista.

El 5 de diciembre de 1921, los generales, José María Orellana, José Lima y Miguel Larrave dan golpe de Estado, derribando al Gobierno de Carlos Herrera, proscribiéndose la Unificación Obrera socialista.

En esta primera época del sindicalismo en Guatemala se dan serios conflictos entre los trabajadores y las distintas empresas que funcionaban en el país, tal el caso de los muellersos de la United fruit Company, Puerto Barrios, Izabal, quienes fueron brutalmente reprimidos por el General Enrique Aris, enviado por el Presidente General José María Orellana, cuando exigían aumento de salario y reducción de la jornada de trabajo a 8 horas diarias. Varios dirigentes son encarcelados, y posteriormente expulsados del país; pero no obstante la amarga experiencia de los trabajadores de la UFCO, los trabajadores de los ferrocarriles internacionales de Centroamérica, IRCA, demandan también la reducción de la jornada de trabajo, aumento de salarios y respeto por parte de las autoridades de la empresa para su organización denominada sociedad Ferrocarrilera; los dirigentes hacen conciencia entre los trabajadores y estalla la huelga, que es apoyada por más o menos 5,000 ferroviarios. La IRCA acude al gobierno quien interviene desbaratando la huelga y encarcelando dirigentes .

Con la llegada a la presidencia del General Ubico los trabajadores guatemaltecos sienten la represión del gobierno hacia el movimiento sindical. Se fusila, se aplica la ley fuga, se encarcela y se veja en distintas normas a los obreros en la famosa penitenciaría central.

En relación a esta etapa se hace necesario establecer el marco legal que reguló la actividad de las organizaciones sindicales; y en este sentido cabe destacar las reformas a la Constitución de 1876, emitidas en 1920 en donde se hace referencia al trabajo. En cuanto a las leyes ordinarias debe mencionarse: La convención Centroamericana para unificar las leyes protectoras de obreros y Trabajadores, suscrita en Washington por los plenipotenciarios de los cinco países del istmo el 7 de febrero de 1923, aprobada en Guatemala por medio del Decreto Legislativo 1385 del 14 de mayo de 1925; el Decreto 843 de 5 de octubre de 1923, que restringe el derecho de huelga al prohibirla para los trabajadores de los servicios públicos, el decreto gubernativo del 15 de febrero de 1926, por medio del cual se declara punible la paralización, suspensión o interrupción voluntaria de cualquier servicio público tales como correos, telégrafos, ferrocarriles y de los particulares destinados a satisfacer una necesidad colectiva; el Decreto Gubernativo 909 del 5 de diciembre de 1925, por el cual se crea el Departamento Nacional del Trabajo, con funciones de inspección y de composición de conflictos individuales y colectivos; El Decreto Legislativo 1934 del 30 de agosto de 1926 (ley de trabajo) que viene a constituir la ley más completa dictada hasta esa fecha en materia laboral el Decreto Legislativo 961 del 19 de diciembre de 1927 (ley

protectora de empleados particulares para el comercio, la industria y la agricultura).

Segunda época. Esta época tiene su inicio el 30 de junio de 1944 y se extiende hasta el 27 de junio de 1954 coincide con la Revolución del 44. Universitarios y maestros inician la lucha contra Ubico, quien no pudo resistir la presión popular renuncia el 30 de junio de 1944, quedando en su lugar Ponce Vaides, trata de perpetuarse en el poder por medio de algunas libertades a las organizaciones sindicales; no obstante el descontento era general y tras 108 días de gobierno es derrocado por un grupo de militares jóvenes y de universitarios el 20 de octubre de 1944. En esa época el sindicalismo guatemalteco toma verdaderos y positivos perfiles como institución de clase. Y por primera vez en la historia de Guatemala, los gobiernos que rigen el país impulsan con entusiasmo una política nacional de defensa y desarrollo del movimiento sindical, situación que se plasma con mayor claridad durante el llamado “segundo gobierno de la Revolución” . El 3 de julio de 1944 se funda la Asociación Nacional de Maestros , que más tarde iba a convertirse en el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG); el 6 de julio del mismo año se funda el Sindicato de Acción y Mejoramiento Ferrocarrilero (SAMF); y el 10 de octubre de 1944, se funda la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CTG), que agrupó en su seno a diversas asociaciones gremiales tales como el Gremio de barberos, Centro Obrero de Albañiles, Unión Nacional de Panificadores, Unión Nacional de trabajadores de Hechura y Confección de Ropa, Sociedad de Artes gráficas,

Asociación de Trabajadores de Calzado y Sociedad de Empleados de Hoteles, Cantinas y Restaurantes. Esta confederación solicita por primera vez al gobierno la emisión de un Código de trabajo. El primero de mayo de 1947, entra en vigor el Código de Trabajo, a cuyo amparo se organizan multitud de asociaciones profesionales y su primera aplicación en cuanto a contratación colectiva, la encontramos en la negociación del primer pacto colectivo de condiciones de Trabajo suscrito el 5 de mayo de 1948 entre el SAMF Y LA IRCA.

El Código de Trabajo constituye en tal sentido la primera gran batalla, la definición antiimperialista del movimiento de octubre, esto hace, que los intereses patronales se unan en contra de los derechos que éste reconocía a la clase obrera tales como el derecho de huelga, de sindicalización etc.

La actividad de las organizaciones sindicales tanto del campo, como de la ciudad, es sumamente importante, sobre todo porque es en este período en que la legislación tutelar de los trabajadores, adquiere perfiles nítidos, trazándose las directrices de lo que vendría a ser el derecho guatemalteco del trabajo; con el reconocimiento de la libertad sindical, el derecho de huelga, la contratación colectiva, sentándose las bases del régimen de seguridad social obligatorio y el concepto de propiedad privada considerada en función social, que constituye el asidero constitucional para la reforma agraria.

Tercera época. Se considera que esta época arranca del 3 de julio de 1954 y se extiende hasta nuestros días. En esta época el gobierno de la liberación anula la Constitución de 1945 y casi todas las leyes que protegían a los trabajadores, a partir de esa época el sindicalismo decreció en Guatemala en forma considerable, toda vez que los dirigentes sindicales, así como quienes habían destacado en la política nacional fueron perseguidos y asesinados, los patronos se aprovecharon de la situación de terror y represión imperantes para denunciar como comunistas a todo obrero o campesino que había sido sindicalizado.

Los años que siguieron al 54, fueron de represión absoluta y se caracterizan por impedir a toda costa el surgimiento del movimiento obrero, se suprime la reinstalación e indemnización de los empleados públicos (Decreto No. 17) se cancela la inscripción de los dirigentes sindicales (Decreto No. 21) se impide la sindicalización (Decreto No. 548) se establece el trabajo obligatorio los días sábados y domingos (Decreto No. 144) , se cancelan administrativamente las principales organizaciones.

3.3. Concepto de organización sindical

Nace el derecho sindical. El derecho sindical es el conjunto de normas jurídicas que regulan la constitución, funcionamiento y las la relaciones de trabajo entre el sindicato y el empleador.

Tomando por base el sujeto, el derecho sindical puede definirse como aquel que considera la primordial facultad de todo individuo integrante de la producción, sea como trabajador o como patrono, para unir sus esfuerzos, intereses y responsabilidad con otros pertenecientes a su mismo grupo profesional o conexo, para defensa y efectividad de sus derechos profesionales. Basándose en la institución jurídica, puede caracterizarse el derecho sindical como la parte del derecho laboral que comprende el conjunto de normas jurídicas que reconocen la facultad de todo patrono o trabajador para asociarse en defensa de sus intereses profesionales.

Según Sermonti, "El conjunto de normas que regulan la organización y atribuciones del sindicato, los deberes y derechos de éste para con los productores, para con los asociados y para con el estado"

El sindicalismo es una ideología que introduce bases fundamentales para la defensa de intereses de los trabajadores asalariados, subordinados y dependientes. El sindicalismo constituye un sistema doctrinal, político e ideológico.

El sindicato es la organización que define lo puramente profesional encuadrando a personas que ejercen una misma actividad; en tanto que el sindicalismo es la doctrina que impulsa a los sindicatos a formular aspiraciones que superen lo estrictamente profesional.

El desenvolvimiento del sindicato moderno se inicia hacia finales del siglo XIX. Sus postulados van desde el sindicalismo moderado hasta el revolucionario.

Sus principios son:

1. Autonomía de organización y de gestión sindical. El Estado no puede intervenir en su organización.
2. Libertad sindical.
3. Independencia sindical. Independencia de ideologías de partido políticos de otras clases.
4. Fuero sindical.
5. Instrumentos de lucha sindical. Por ejemplo la huelga.

3.4. Las clases de sindicatos son:

Por el fin que persiguen tenemos al sindicalismo revolucionario. Plantea la huelga general que desembocara en la revolución social y el sabotaje que tiende a reducir la producción y destrucción de las máquinas. La revolución social debe partir de la fabrica, del taller.

Influyen en la formación del sindicalismo revolucionario los anarquistas: Bakunin, Proudhon. Este clase de sindicato busca la destrucción del Estado y de

las demás asociaciones de profesionales, solo debe existir la de los trabajadores. El Estado es el trabajador, dicen.

Dentro este sindicalismo esta el comunista. Que pretende utilizar la fuerza sindical para la implantación de los ideales que propugnan la absorción por parte del Estado de todas las fuerzas de producción. Sus armas son: la acción directa, la huelga general.

Sindicalismo reformista, establecen una lucha para el cambio y humanización del trabajo pero sin desconocer la forma de Estado y gobierno, como los anteriores.

Sindicalismo cristiano, tiene origen en la Encíclicas católicas, como la *Rerum Novarum*, De Las Cosas Nuevas, de León XIII (15 may 1891), que marca el comienzo del interés de la Iglesia por los problemas sociales contemporáneos.

- Pide la incorporación de los principios de caridad y de igualdad en el trabajo.
- Pide disminuir la jornada laboral,
- La atenuación de la explotación,
- La humanización del trabajo ,

Quadragesima Anno. A los cuarenta años (de la *Rerum Novarum*) de Pío XI (15 may 1931) que ataca el corporativismo fascista;

La mater et magistra. Madre y maestra (de todos los pueblos...la Iglesia Universal...) de Juan XXIII (15 may 1961) que critica el capitalismo y el socialismo que no tienen en cuenta al hombre como personaje central del trabajo;

En la misma línea seguirá la encíclica *Laborem exercens* de Juan Pablo II publicada a los noventa años de la *Rerum Novarum* un 14 de septiembre de 1981 que critica el “capitalismo salvaje”.

Sindicalismo de Estado. Es el régimen de asociación profesional de trabajadores, sin excepción, propugnada para evitar maniobras patronales contra los trabajadores, que consiste en el forzoso ingreso de ellos a las filas de la asociación sindical.

Sus caracteres son:

1. La sindicalización es obligatoria. Obliga a todos los trabajadores a pertenecer a un sindicato.
2. Se expresan en el sindicato único. El sindicato único es la compulsión del Estado a que todo trabajador debe pertenecer a un sindicato. Se dio históricamente en la Italia fascista, en la Alemania nazi.

3. Pretenden, en apariencia, alejarse de toda orientación política, para mantenerse en el campo puramente laboral.

Jorge Sorel (fundamentos del derecho político 5ta. juventud, la paz 1985) critica el sindicalismo de Estado diciendo que la sindicalización obligatoria es un contrasentido, va contra la libertad de asociación, ya que el sindicato es la unión libre de personas que ejercen la misma profesión u oficio, o profesión u oficios conexos, que se constituye con carácter permanente y con el objeto de defender intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones económicas y sociales.

La sindicalización obligatoria sigue tres modalidades:

1. Cláusula sindical. El patrón contrata solo al trabajador sindicalizado.
2. Cláusula antisindical. El trabajador se obliga a renunciar a su sindicato.
3. Cláusula de exclusión. El patrón se obliga a despedir al trabajador que hubiese sido expulsado del sindicato.

“En Guatemala, se inicia el sindicalismo con los gremios, producto del proceso de división del trabajo que imperaba para 1913, entre aprendices y maestros, y las distintas actividades económicas que se producían en el país. No obstante, tuvo que esperar hasta 1948 con el surgimiento del Código de Trabajo, contenido

originalmente en el Decreto 530 del Congreso de la República, el que provoca lógicamente la libertad sindical en Guatemala”¹⁰.

Fines del sindicalismo: El sindicalismo es la teoría y práctica del movimiento de los trabajadores organizados y legalmente reconocidos, por medio de los sindicatos, federaciones y confederaciones, y que a través de la actividad sindical, tácticas estrategias y procedimientos cumplen con los fines mediatos e inmediatos de dichas asociaciones profesionales.

El sindicalismo busca como fin último la defensa de los intereses económicos del gremio de sus individuos, el mejoramiento material de la vida de sus componentes, su elevación intelectual o moral, la protección contra los infortunios.

Los fines que se ha propuesto el sindicalismo son los siguientes:

1. Finalidad suprema: La elevación de la persona humana, representada por el hombre que trabaja.
2. El fin inmediato: Es la superación del derecho individual del trabajo dictado por el Estado. Es una finalidad de presente y de naturaleza económica. En el movimiento sindical se busca las mejores

10 López Larrave, Mario. **El movimiento sindical en Guatemala durante los años 20**, Pág. 23.

condiciones de prestación de los servicios y un régimen de igualdad para los trabajadores a través del contrato colectivo.

Las actividades principales de los sindicatos se encuentran reguladas en el Artículo 214 del Código de Trabajo entre los que se encuentran:

- a. La negociación colectiva que comprende celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato.
- b. Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley.
- c. Velar en todo momento por el bienestar económico social del trabajador y su dignidad personal.
- d. Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obra social y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros.
- e. El estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos sociales comunes de los trabajadores y empresarios.
- f. Todas aquellas actividades que no contradigan sus fines.

Doctrinariamente por su orientación ideológica:

- a. Sindicato anarquista
- b. Sindicato marxista
- c. Sindicato demócrata
- d. Sindicato cristiano

Por su autenticidad:

- a. Sindicato auténtico: Cuando actúa verdaderamente en defensa de los trabajadores , con total autonomía ante el estado y el empleador.
- b. Sindicato inauténtico: Es aquel que no es representativo de la clase trabajadora.

Por sus integrantes o clase social que representa:

- a. Puros o unilaterales: Cuando solamente están formados por trabajadores o empleadores.
- b. Mixtos: cuando sus integrantes son trabajadores o empleadores.

Atendiendo a su estructura:

- a. Horizontales: Son los que se caracterizan por la homogeneidad de sus componentes, es la reunión de varios obreros de ramas de producción similares, es el sindicato gremial.
- b. Verticales: Son los que agrupan toda clase de trabajadores , sin tener en cuenta la ocupación o el oficio que desempeñan.

En la organización horizontal para algunos representan la tendencia moderna del sindicalismo por que aglutina a toda la gente que desempeña un

mismo oficio y esta regida por contrato de trabajo. Ejemplo: El sindicato de la construcción que puede ser nacional porque abarca a todos los trabajadores del mismo oficio.

La Organización vertical no tiene esa especificación, se compone de toda clase de trabajadores con la sola condición de que tenga contrato de trabajo.

También tomando en cuenta la actuación política hacia fuera de los sindicatos, algunos autores los agrupan así:

- a. Blancos: Cuando coadyuvan a las instituciones del Estado capitalista, dependiendo ideológicamente del sistema.
- b. Amarillos: Es una organización creada y dirigida por los patronos en forma encubierta, que no tienen una tendencia ideológica definida. Y
- c. Rojos: Se enmarcan dentro de la política integral del Estado socialista o asumen actitudes de radicalización en defensa de intereses de clase y vanguardia en los países capitalistas. Esta clase de sindicatos está proscrita en nuestro país en forma institucional, de conformidad con el párrafo primero del Artículo 207 del Código de Trabajo que establece que los sindicatos y sus directivos como tales no podrán intervenir en política.

Legalmente:

Pueden ser del sector público o estatales:

- a. Sector público: Son aquellos integrados por los trabajadores de los organismos del estado, entidades descentralizadas o autónomas.
- b. Sector privado: Son los organizados y constituidos por trabajadores que prestan sus servicios personales en empresas de personas particulares.

Por su naturaleza:

Campesinos: Si sus miembros se dedican a actividades agrícolas o ganaderas y el trabajo se desempeña en zonas rurales, pero si la empresa es agro-industrial se consideran urbanos.

Urbanos: Son los constituídos por los trabajadores o personas de oficio independiente cuyas actividades y labores son desempeñadas fuera de las actividades agrícola o ganadera. Es decir si están conformados por trabajadores de la industria en zonas urbanas.

Gremiales: Cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio si se trata de patronos, de una misma actividad económica Artículo 215 del Código de trabajo.

De empresas: 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 Artículo 215 del Código de Trabajo.

De industria: Cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria.

Los sindicatos se forman con el fin de defender los derechos económicos y sociales de los trabajadores, es decir de gestionar ante las autoridades judiciales o patronales, luchar por ese equilibrio económico y social frente a los patronos.

3.5. Afectación de la sustitución patronal a la sindicalización

La cesión de los derechos del trabajador constituye una peligrosa actividad que atenta contra la organización sindical, puesto que el trabajador es contratado por una segunda empresa y esto no permite su asociación para defender sus derechos. Este hecho no está siendo estudiado ni está siendo tratado o revisado en el Código de Trabajo. Es necesario llevar a cabo una investigación que determine, además del mencionado, los riesgos de la sustitución patronal, especialmente de la cesión de los derechos del trabajador, que se efectúa cuando un trabajador solicita trabajo en una empresa que se dedica a ser intermediaria entre aquel y las empresas de distinta naturaleza que necesitan contratar personal.

CAPÍTULO IV

4. Los sujetos del derecho del trabajo

4.1. El trabajador

Laboralmente trabajador es quien presta un servicio o realiza una labor por cuenta de otro, subordinado a él, bajo su dirección y con cierta continuidad. Se le ha denominado también proletario, en cuanto a persona o clase que sólo cuenta para vivir con el producto de su trabajo. También deudor de trabajo, acreedor de salario, asalariado, jornalero, operario, u obrero, este último como oposición a empleado.

Aún presentando algunos inconvenientes, la palabra trabajador, que comprende a obreros y empleados, es el término preferente y preferido en la actualidad para referirse al sujeto del contrato de trabajo que presta servicios remunerados.

En nuestro tratado de derecho laboral, entendemos por trabajador al sujeto del contrato de trabajo que realiza su prestación manual o intelectual, fuera del propio domicilio, bajo la dirección ajena y percibiendo por tal concepto un salario o jornal, de acuerdo con lo convenido o con el uso o costumbre. No lo es quien realiza un trabajo por deber cívico o por pena; ni quien trabaja en su domicilio

por cuenta ajena y sin relación de dependencia ; ni los que forman parte de las profesiones liberales y son libres en sus prestaciones.

El Código de Trabajo señala en su Artículo 3, que: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Por tal definición legal, se entiende que el trabajador tiene una relación de dependencia con respecto a un patrono, lo cual no implica ningún criterio de tipo político, económico o social, toda vez que es la Ley misma, la que lo establece indudablemente como quedó escrito. Por tal razón no se está de acuerdo con lo que señala Luis Fernández Molina: “En el trayecto encontramos la tendencia a definir como trabajador a todo integrante de la clase trabajadora, criterio de contenido económico social, que podría aceptarse dentro de este contexto, pero no desde un enfoque puramente jurídico”¹¹.

El trabajador por otro lado, es el término general que se da con igualdad al sujeto primario de la relación del trabajo, por encima de las diferencias que pudieran haber entre: obrero, empleado o trabajador mismo. Así lo entiende precisamente la legislación laboral guatemalteca, al mencionar la palabra obrero únicamente para designar a las relaciones: “obrero patronales”, y también sólo en

¹¹ **Derecho laboral guatemalteco**, Pág. 152.

su Artículo 281. Y por otro lado, la palabra empleado no la utiliza ni una sola vez en todo el texto de la Ley, para nombrar al trabajador.

Por lo tanto, se trata del sujeto de trabajo que subordinado a un patrono, le presta un servicio a este, por virtud de un contrato de trabajo.

4.2. El patrono

Lógicamente, como consecuencia que la relación de trabajo es bilateral, así como el trabajador es el sujeto que presta un servicio, el patrono es el sujeto al que le es prestado ese servicio, y dicha relación se ve perfeccionada por virtud de un contrato de trabajo.

El Código de Trabajo señala que patrono es: “toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

De esa misma forma lo entiende el tratadista Mario de la Cueva, quien señala, citando la ley mexicana, que patrono es: “toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo”¹².

¹² El nuevo derecho mexicano del trabajo, Pág. 157.

Esta definición no deja lugar a dudas, de que la relación de trabajo es una relación de subordinación, por virtud de la cual el trabajador se somete jerárquicamente a un patrono.

Habiendo expuesto que la relación laboral está compuesta por el patrono y el trabajador, es preciso que el desarrollo de esta relación, la historia manifiesta la evolución de otras figuras paralelas, a parte del representante del patrono, como es el intermediario.

La figura del intermediario consiste en la prestación no directa del servicio contratado. Es decir, quien presta el servicio no es el que contrató sino un tercero. En palabras sencillas, entre dos sujetos existe un intermediario quien se encarga de crear un vínculo entre aquellos.

El Código de Trabajo establece en su Artículo 5: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.

No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios”.

Con el último párrafo se determina que el intermediario no puede ser aquel que es dueño de los medios de producción. Esto se explica con el ejemplo de Nestor De Buen: “si Juan vende botellas plásticas que fabrica con equipo propio en su empresa, para luego pretender que es un intermediario entre los operadores del equipo y quienes establecen contrato con él por la compra de esas botellas, Juan se equivoca, porque la ley no le da dicha calidad”¹³.

¹³ De Buen, Nestor. **Derecho procesal del trabajo**, Pág. 245.

CAPÍTULO V

5. Necesidad de regular medidas para contravenir la posible obstaculización a la libre organización sindical

5.1. Propuesta de regulación de la sustitución patronal con medidas para impedir que se obstaculice la libre organización sindical.

Se pueden establecer como ejemplos tangibles de esta situación, el hecho de que grandes empresas de nuestro medio, ya cuentan con subempresas creadas por los mismos propietarios, que tienen por objeto la búsqueda de trabajo para el desempleado. Es decir, que la empresa que finalmente utilizará los servicios del trabajador, ya no cuenta con un departamento de personal para contratación, sino que simplemente se hace un convenio (lo que es permitido por nuestra ley), con la otra empresa que se dedica a ceder los derechos que tengan en virtud del un contrato de relación de trabajo, ni proporcionar a otros patronos trabajadores que hubieren contratado para sí, sin el consentimiento claro y expreso de dichos trabajadores, en cuyo caso ola sustitución temporal o definitiva del patrono, no puede afectar los contratos de trabajo en perjuicio de éstos. No queda comprendida en esta prohibición, la enajenación que el patrono haga de la empresa respectiva. Sin embargo, y pese que esta actividad brinda aparentemente la solución a la colocación ordenada de trabajadores en las distintas ocupaciones laborales, presenta el riesgo de que el trabajador no

dependa de la empresa para la que finalmente trabaja, y por tal razón no puede sindicalizarse o agremiarse, para defender sus derechos, lo cual atenta contra las garantías mínimas que regula el Código de Trabajo, y que constituyen fundamentos filosóficos del derecho del trabajo.

Muchas de las normas del derecho del trabajo debiesen estudiarse a profundidad, por los juristas laboristas, por cuanto pueden llegar a constituir una forma de controvertir el verdadero espíritu de algunos principios ideológicos, particularmente la tutelaridad que debe a los trabajadores la ley. En particular la sustitución patronal, toda vez que algunas modalidades de esta pueden establecer un verdadero obstáculo a la libre organización sindical.

El trabajo será reforzado en su aspecto general laboral por las siguientes teorías:

El Maestro Mario de la Cueva señala que:

“Las relaciones entre trabajador y dador del trabajo –patrono o contratista- caen dentro del ámbito de la legislación laboral, y, en consecuencia se debe legislar especialmente sobre esas relaciones, puesto que en caso contrario, se puede tomar como una libertad ilimitada de la parte patronal que conduzca a arbitrariedades y otros desórdenes contra el derecho del trabajo”¹⁴.

¹⁴ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho del trabajo mexicano**, pág. 113.

En teoría, cuando la demanda de trabajo se eleva hasta el punto de que el desempleo es muy bajo y los empresarios tienen dificultades a la hora de contratar a trabajadores muy calificados, los salarios aumentan, y se elevan los costes de producción y los precios, con lo que se contribuye al aumento de la inflación; cuando la demanda se reduce y aumenta el desempleo, se disipan las presiones inflacionistas sobre los salarios y los costes de producción. Sin embargo, en contra de esta teoría, durante los años setenta se produjeron simultáneamente altas tasas de inflación y desempleo, una combinación denominada "estanflación".

La acción sindical se produce cuando la negociación colectiva no tiene éxito y se rompen las conversaciones entre trabajadores y empresarios. Las acciones emprendidas pueden ser muy variadas, aunque, por lo general, implican una ruptura del contrato por parte de los trabajadores. En las empresas donde hay y operan sindicatos, todo lo concerniente a las negociaciones laborales depende de éstos.

Es importante dejar en claro la figura de la sustitución patronal, toda vez que es junto a la del intermediario, son dos figuras muy distintas sin embargo, controversiales ambas.

La sustitución patronal consiste en el cambio en la figura del patrono, lo cual implica la anuencia del trabajador, quedando aún así, obligados los patronos,

tanto el nuevo como el sustituido durante los siguientes seis meses a la sustitución patronal.

Es un obstáculo a la organización sindical, la sustitución patronal toda vez que genera la reventa del trabajo y el llamado alquiler de trabajadores y por tanto viola los principios ideológicos del derecho del trabajo.

CONCLUSIONES

1. El Estado por medio de sus instituciones, específicamente el Ministerio de Trabajo deben velar por el cumplimiento de lo establecido en el artículo 6 del Código de Trabajo que regula: Sólo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca. No se entenderá limitada la libertad de trabajo cuando las autoridades o los particulares actúen en uso de los derechos o en cumplimiento de las obligaciones que prescriben las leyes. Los patronos no pueden ceder o enajenar los derechos que tengan en virtud de un contrato o relación de trabajo, ni proporcionar a otros patronos trabajadores, que hubieren contratado para sí, sin el consentimiento claro y expreso de dichos trabajadores, en cuyo caso la sustitución temporal o definitiva del patrono, no puede afectar los contratos de trabajo en perjuicio de éstos. No queda comprendida en esta prohibición, la enajenación que el patrono haga de la empresa respectiva.

2. La no verificación de las normas contenidas en el Código de Trabajo con respecto a la sustitución patronal, deja desprotegidos a los trabajadores.
3. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.
4. La sustitución patronal consiste en el cambio en la figura del patrono, lo cual implica la anuencia del trabajador, quedando aún así, obligados los patronos, tanto el nuevo como el sustituido durante los siguientes seis meses a la sustitución patronal.
5. La ley estipula que cuando hay sustitución patronal se le debe notificar al trabajador en caso contrario debe entenderse que no hay sustitución patronal y se le están violando sus derechos laborales.
6. La sustitución patronal afecta a la organización sindical en el sentido de que a los patronos nos les conviene que los trabajadores estén organizados dentro de sus empresas, solapadamente a los

patronos les conviene esta figura de la sustitución patronal, para así poder desaparecer la organización sindical.

7. La no permisibilidad de la libre organización sindical en la sustitución patronal coarta los derechos laborales de los trabajadores.
8. La lucha sindical, es manifestación de la lucha de clases, que se da a tres niveles o formas: lucha económica, lucha política y lucha ideológica.
9. El movimiento sindical a lo largo de su historia a sufrido grandes altibajos que han determinado, en una u otra forma su actual estado.

RECOMENDACIONES

1. Debe establecerse un procedimiento más extenso para la sustitución patronal en el Código de Trabajo, a fin de lograr la tutela de los derechos laborales de asociación sindical.
2. Debe instruirse constantemente a los sujetos procesales sobre los peligros que existen acerca de los efectos que logra la sustitución patronal en el derecho a la libre asociación sindical.
3. Debe crearse asimismo, una unidad en la Inspección General de Trabajo, encargada de verificar el respeto al derecho a la libre asociación sindical en el caso específico de la sustitución patronal.

BIBLIOGRAFÍA

- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. **Tratado de política laboral y social**. 2t.; 2ª.ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1976.
- BARBAGELETA, Hector Hugo. **El reglamento de taller**. 2t; 3ª.ed.; Montevideo Uruguay: (s.e.), 1951.
- BAYLOS, Antonio y Juan TERRADILLOS. **Derecho penal del trabajo**. 2ª.ed.; Madrid, España: Ed. Trota, 1997.
- BERMUDES CISNEROS, Miguel. **Derecho del trabajo**. 2ª.ed.; México, Distrito Federal: Ed. Reproflo S.A. de C.V., 2000.
- BUSTOS RAMÍREZ, Juan. **Manual de derecho penal español**. 2da. Ed.; Barcelona, España: Ed. Ariel, 1996.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 2da. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Bibliográfica Omeba, 1968.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 4t.; 14. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1979.
- CASTELLANOS DÁVILA, Randolf Fernando. **Los principios que inspiran al derecho de trabajo**. Guatemala, Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala: 1958.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. **El nuevo derecho del trabajo mexicano**. 2da ed.; Distrito Federal, México: Ed. Trillas, 2000.
- Comisión Nacional Para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia. Organización Internacional del Trabajo. **La justicia laboral. Un desafío para Guatemala**. Guatemala, Guatemala: Ed. Magna Terra Editores, 2003.

- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. 4ª. ed.; Guatemala, Guatemala: Ed. Orión, 2003.
- DE BUEN, Nestor. **Derecho procesal del trabajo**. 2ª. ed.; Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, 1978.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 3ª ed.; México, Distrito Federal; Ed. Porrúa S.A., 1993.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma S.A., 1968.
- DE LEÓN VELASCO, Hector Anibal y Francisco de Mata Vela. **Curso de derecho penal guatemalteco**. 12ª. ed.; Guatemala, Guatemala: Ed. F & G, 2000.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Derecho colectivo del trabajo**. 2ª. ed.; Bogotá, Colombia: Ed. Temis S.A., 1986.
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Introducción al derecho del trabajo**. 2ª. ed.; Bogotá, Colombia: Ed. Temis S.A., 1986.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**. 2ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma S.A., 1987.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Guatemala, Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala, 1957.
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. 2ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1994.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. 2ª. ed.; Madrid, España: Ed. Tecnos, 2001.

NAJARRO PONCE, Oscar. **El Reglamento Interior de trabajo**. Guatemala, Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala: 1958.

Omeba. **Enciclopédica jurídica**. 15a ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Driskill, 2004.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 16a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 2004.

PALOMINO RAMÍREZ, Teodosio. **Derecho penal laboral**. 3ª. ed.; Lima Perú: Ed. Juris Laboral, 1993.

PORRAS LÓPEZ, Armando. **Derecho procesal del trabajo**. 2ª. ed. México, Distrito Federal: Ed. Porrúa, 2000.

Real Academia Española de la lengua. **Diccionario de la lengua española**. 2t.; 21 ed.; Madrid España: Ed. Epasa Calpe, 1997.

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo derecho del trabajo**. 2ª. ed.; Madrid, España: Ed. Tecnos, 1977.

ZAFFARONI, Eugenio Raúl. **Derecho penal**. 2ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Hammurabi, 1993.

Legislación:

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

Código de Trabajo, Decreto Número 1441. Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Código Procesal Penal, Decreto Número 51-92. Congreso de la República de Guatemala. 1992.

Código Penal, Decreto Número 17-73. Congreso de la República de Guatemala. 1973.