UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

CRISIS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE GUATEMALA, POR LA FALTA DE FORMACIÓN DE LÍDERES

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala.

Por

SEBASTIÁN VÁSQUEZ SOLÍS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, agosto de 2007

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V: Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN
TÉCNICO PROFESIONAL

Primera fase:
Presidente: Lic. Gerardo Prado
Secretario: Lic. Edgar Enrique Lemus Orellana
Vocal: Lic. José Roberto Mena Izeppi

Segunda fase:
Presidenta: Licda. Dora Renee Cruz Navas
Secretaria: Licda. Enma Graciela Salazar Castillo
Vocal: Licda. Aura Marina Chang Contreras

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

VG Consultoría y Asesoría Jurídica
Lic. Victor Hugo Girón Mejía
Abogado Y Notario
6ª. Av. 11-43 Z 01, Of. 702. Ed. Pan am. Guatemala, 22321032

Guatemala, 10 de enero del 2007.

Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,
Universidad de San Carlos de Guatemala –USAC-,
Su Despacho.

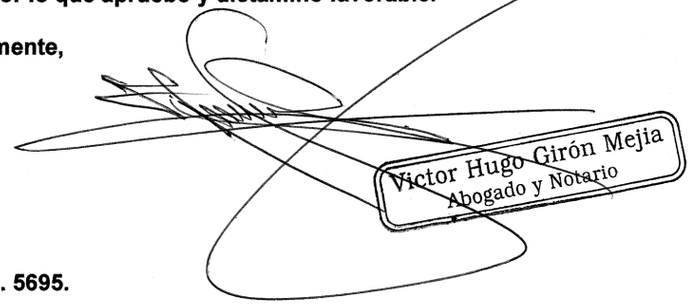
Señor Coordinador:

Tengo el grato honor de informarle a usted, que en cumplimiento a la Providencia de fecha 14 de junio de 2006, emitida por esa Coordinación, para asesorar el trabajo de Tesis, titulado "CRISIS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE GUATEMALA, POR LA FALTA DE FORMACIÓN DE LÍDERES".

El trabajo de tesis realizado, del Bachiller SEBASTIÁN VÁSQUEZ SOLÍS, crea una colaboración en el área del sindicalismo en Guatemala, considerando el atropello de que fue objeto por la lucha armada interna en que se vivió durante los treinta y seis años, que desarticuló las organizaciones populares.

En el desarrollo de la presente investigación se utilizaron las metodologías y técnicas adecuadas, mediante las cuales fue debidamente analizado el sindicalismo en su devenir histórico, su regulación en la legislación guatemalteca, y llegando a la actual crisis por la que atraviesa el sindicalismo en Guatemala. Por lo que estoy seguro, que este trabajo llena completamente los requisitos reglamentarios, para ser sometido a su revisión, por lo que apruebo y dictamino favorable.

Atentamente,



Colegiado No. 5695.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C.A.

UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, seis de febrero de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) JOSÉ ROLANDO ROSALES HERNÁNDEZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **SEBASTIÁN VÁSQUEZ SOLIS**, Intitulado: **"CRISIS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE GUATEMALA, POR LA FALTA DE FORMACIÓN DE LIDERES"**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh

LICENCIADO JOSE ROLANDO ROSALES HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO
9ª Av. 6 – 15 ZONA 6
Residenciales Catalina
Villa Nueva

19 FEB. 2007

Guatemala 19 de Febrero del 2007.

Licenciado:
Marco Tulio Castillo Lutín
Coordinador de la Unidad de Tesis
De la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad De San Carlos de Guatemala
De toda mi consideración:

Respetuosamente me dirijo a usted, con el objeto de rendir el dictamen correspondiente relacionado con la revisión del trabajo de tesis del Bachiller: Sebastián Vásquez Solís, titulado: "Crisis de las organizaciones Sindicales de Guatemala, por la falta de formación de Lideres" y para el efecto dictamino de la forma siguiente:

a) El Trabajo de investigación del Bachiller: Sebastián Vásquez Solís, constituye un aporte en materia del sindicalismo en nuestro país, tomando en cuenta la represión sufrida en treinta años de lucha armada interna que vino a desarticular y a romper el tejido social.
b) El trabajo del Bachiller Vásquez Solís constituye un aporte ya que es un esfuerzo notable para establecer como el movimiento sindical entró en una etapa de crisis a consecuencia, por un lado, la represión sufrida durante los gobiernos militares (1968 – 1984) que se ensañó contra las organizaciones populares , así mismo por las dificultades legales que a partir de la contrarrevolución del 54 se impuso para la inscripción de organizaciones sindicales y por la ausencia de verdaderos lideres con ideología bien definida.
c) Para el desarrollo de su trabajo el Bachiller Vásquez Solís utilizó el método histórico, esto por la naturaleza del tema, así como la observación directa y herramientas metodológicas como la entrevista a autores "claves" y la recopilación bibliográfica.
d) Es por lo anteriormente expuesto que considero que todo historiador tiene una alternativa decir la verdad o tergiversarla. En el presente caso intuyo que el Bachiller Vásquez Solís se inclina por lo primero. Su bibliografía de apoyo y demás documentos que le sirvieron también de base estimo que son correctos, auténticos y abundantes, los que aprovecha con sus vivencias personales.
Juzgo entones, salvando el criterio de alguien mejor versado en historia que el suscrito, que el trabajo del Bachiller Sebastián Vásquez Solís puede aceptarse para ser discutido en el respectivo examen público ya que satisface las exigencias de nuestra facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Deferentemente
Lic. José Rolando Rosales Hernández
Col. 2128

José Rolando Rosales
Abogado y Notario
Col. 2128

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, cinco de junio del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante SEBASTIÁN VÁSQUEZ SOLÍS, Titulado "CRISIS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES DE GUATEMALA, POR LA FALTA DE FORMACIÓN DE LÍDERES" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/sllh

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

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

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

DEDICATORIA

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

A DIOS: Supremo creador, por haberme derramado sus bendiciones y fuente de amor y sabidurías, que me permitió alcanzar este triunfo.

A LA USAC: Especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por forjar en mí, el espíritu emprendedor de servicio a la sociedad guatemalteca, a través de mi preparación académica.

A MIS PADRES: Domingo Vásquez Aceytuno (Q.E.P.D.) e Isabel Soliz Aceituno, como una recompensa a sus esfuerzos y por enseñarme el camino correcto del éxito.

A MI ESPOSA: María Arcón Espinoza, por su comprensión y apoyo incondicional para que saliera adelante, gracias.

A MIS HIJOS: Goldwyn y Tito, como un buen ejemplo para ellos. Con mucho cariño, esperando que este triunfo sea muy especial para ellos.

A MIS HERMANOS: Con todo cariño.

A MIS TIOS (AS): En especial a Francisco y Manuel Vásquez Aceytuno, con todo respeto.

A MIS SOBRINOS: Con mucho aprecio.

A MIS AMIGOS: Carlos Peralta, Rubén Barillas, Héctor Yancoba, Verónica Gámez, Aura Mejía, Sulma Veliz, Eligio González, Darío Palomo (Q.E.P.D.)Aura Mejía, Julián Melchor, Julio González, Gerardo Estrada, Regina, Silvia y Yany, por el apoyo incondicional que recibí de ellos.

A MIS CUÑADOS: Con mucha amistad y confianza.

A MIS PRIMOS: En especial a Gumersindo Vásquez, José Aceituno, José Vásquez, José Uluán, Jorge Vásquez, Manuel Vásquez, con mucho afecto.

A LOS PROFESIONALES: Carmen Valenzuela, Maco Carrillo, Hugo Girón, Edgar Alfredo Rodríguez, Edgar Castillo, Omar Barrios, Luis Oscar Díaz, Julían Shaad Girón, Cástulo Gómez, Carlos Lucero, Jorge Ortiz Henry, Fredy Chután Arriaza, Rolando Rosales, por compartir mis anhelos y mi triunfo.

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

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Aprobado por el Congreso de la República, por Decreto No. 9-92. 1992.

Convención Americana Sobre Derechos Humanos, Aprobado por el Congreso de la República, por Decreto No. 6-78. 1978.

Convenio No. 87. Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación.

Convenio No. 98. Sobre el Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva.

Convenio 154. Sobre la Negociación Colectiva.

Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto No. 71-86.. 1,986 y su Reforma Decreto No. 35-96. 1,996, ambos del Congreso de la República de Guatemala.

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

ÍNDICE

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

Pág.

Introducción..... (i)

CAPÍTULO I

1. El sindicalismo..... 1
   1.1. Definición..... 1
   1.2. Breve historia del sindicalismo en Guatemala..... 4
      1.2.1. Primera época del sindicalismo en Guatemala..... 5
         1.2.1.1. Características de las organizaciones obreras de la década 1920 a 1930..... 5
         1.2.1.2. Las principales organizaciones de naturaleza mutualista que se fundaron en esta etapa..... 6
      1.2.2. Segunda época del sindicalismo en Guatemala..... 7
         1.2.2.1. Características de las organizaciones en esa época 8
         1.2.2.2. Las principales organizaciones sindicales de este período democrático..... 8
      1.2.3. Tercera época del sindicalismo en Guatemala..... 9
      1.2.4. Cuarta época del sindicalismo en Guatemala..... 10
         1.2.4.1. Características de las organizaciones en esa época... 11
      1.2.5. Quinta época del sindicalismo guatemalteco de 1,986 al 2000 12
         1.2.5.1. Características de las organizaciones sindicales en esa época..... 12
   1.3. El sindicalismo político..... 13
   1.4. El sindicalismo de Estado..... 13

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

Pág.

2.5.1. Asamblea General..... 35
2.5.2. Comité Ejecutivo..... 37
2.5.3. Requisitos..... 37
2.5.4. Integración..... 37
2.5.5. Consejo Consultivo..... 39
2.5.6. Representación legal del sindicato..... 39
2.6. Funciones de los sindicatos..... 40
2.7. La personalidad jurídica de los sindicatos..... 41
2.7.1. La personalidad..... 41
2.7.2. La personalidad jurídica en la legislación..... 42
2.8. La personería jurídica de los sindicatos..... 43

CAPÍTULO III

3. La libertad sindical..... 45
   3.1. La libertad sindical colectiva..... 47
   3.2. La libertad sindical individual..... 47
   3.3. La libertad sindical frente al Estado..... 48
   3.4. La libertad sindical frente a la empresa..... 49
      3.4.1. Libertad sindical..... 49
      3.4.2. La empresa..... 50
   3.5. Las relaciones colectivas entre sindicatos y empresas..... 52
   3.6. Universalidad de la libertad sindical..... 53
   3.7. Las dimensiones de la libertad sindical..... 54

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

CAPÍTULO IV

Pág.

4. Los dirigentes sindicales..... 57
4.1. Los militantes..... 57
4.1.1. Cualidades del militante..... 57
4.2. Los dirigentes..... 58
4.2.1. Clases de dirigentes sindicales..... 59
4.3. La formación de cuadros de dirigentes sindicales..... 60
4.3.1. La formación..... 60
4.3.2. Cuadro..... 62
4.4. Las escuelas públicas de formación sindical..... 64
4.4.1. Escuelas públicas..... 64
4.5. Perfil del dirigente de organizaciones sindicales..... 66
4.6. Factores que limitan la participación en la dirigencia sindical del trabajador..... 68
4.7. Responsabilidades del dirigente sindical en su centro de trabajo..... 72

CAPÍTULO V

5. Los trabajadores de Guatemala..... 75
5.1. Trabajador..... 75
5.2. Trabajo..... 75
5.3. Clasificación legal de los trabajadores de Guatemala..... 76
5.3.1. Trabajo agrícola y ganadero..... 76
5.3.2. Trabajo de mujeres y menores de edad..... 77
5.3.3. Trabajo a domicilio..... 77
5.3.4. Trabajo domestico..... 78

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

Pág.

1.5. La etapa del desarrollo estructural a nivel internacional..... 15
1.5.1. Primera etapa internacional..... 17
1.5.2. Segunda etapa internacional..... 17
1.5.3. Tercera etapa internacional..... 18
1.5.4. Cuarta etapa internacional..... 19
1.6. La etapa moderna..... 19

CAPÍTULO II

2. Sindicato 23
2.1. Formación legal de los sindicatos..... 25
2.2. Requisitos de formación legal de los sindicatos..... 25
2.2.1. De forma en cuanto a expediente..... 25
2.2.2. Requisitos de fondo en cuanto a las personas..... 26
2.3. Clasificación legal de los sindicatos..... 27
2.4. Clasificación doctrinal de los sindicatos..... 29
2.4.1. Atendiendo al rol, función o papel principal que se asigna ..... al sindicato de trabajadores respecto a la sociedad global..... 30
2.4.2. Atendiendo a la función de la orientación ideológica del ..... sindicato..... 31
2.4.3. Atendiendo a la autenticidad del sindicato..... 32
2.4.4. Atendiendo a los integrantes del sindicato o clase social que Representa 32
2.4.5. Atendiendo a la estructura o agrupación de los elementos de la. organización sindical..... 33
2.4.6. Por su régimen y estrategia..... 33
2.5. Estructura de los sindicatos..... 34

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

5.3.5. Trabajo de transporte..... 78
5.3.6. Trabajo de aprendizaje..... 79
5.3.7. Trabajo en el mar y vías navegables..... 80
5.4. Derechos de los trabajadores de Guatemala..... 81
5.5. Obligaciones de los trabajadores..... 81
5.6. Legislación nacional que sustenta los derechos de la libre sindicalización 82
5.7. Normas internacionales que sustentan los derechos de la libre sindicalización..... 83

CAPÍTULO VI

6. Crisis de las organizaciones sindicales de Guatemala..... 87
6.1. La formación sindical..... 87
6.2. Falta de motivación sindical..... 90
6.3. Falta de libertad sindical en la práctica..... 91
6.3.1. Libertad sindical..... 91
6.4. Falta de conciencia de la clase trabajadora..... 93
6.4.1. Falta..... 93
6.4.2. Consciencia..... 94
6.4.3. Conciencia de clase..... 94
6.4.4. Clase trabajadora..... 95
6.5. Desconfianza en las organizaciones sindicales..... 96
6.6. Desconocimiento de los derechos de libertad sindical..... 97
CONCLUSIONES..... 101
RECOMENDACIONES..... 103
BIBLIOGRAFÍA..... 105

INTRODUCCIÓN

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

La razón que motivó a investigar sobre esta materia, se origina por la oportunidad que se tuvo de participar en el movimiento sindical de los trabajadores, como miembro del Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores de la Contraloría General de Cuentas –SITRACGC-, durante los años de 1987 a 1990, en el que se compartió con connotados líderes sociales; se observó las limitaciones y restricciones que la parte patronal tanto privada como gubernamental, imponen en forma sutil al movimiento sindical guatemalteco, emitiendo normas internas que tienen como finalidad, impedir el juego democrático de las organizaciones de trabajadores.

La presente investigación ha sido orientada hacia los obstáculos que han contribuido a la crisis que limita el derecho de sindicalización libre de los trabajadores de Guatemala, prerrogativa que le corresponde únicamente al trabajador por ser la parte más débil frente a la parte patronal, ya que la represión repercute al interior del movimiento de los trabajadores, en el que notoriamente se aprecia la falta de consciencia de clase social en que se encuentra incrustado el trabajador.

Para establecer la crisis de las organizaciones sindicales, la presente investigación se realizó dentro del ámbito de los trabajadores, y considerando como elemento principal a los dirigentes sindicales, por suponer que ellos son los responsables de la directriz del movimiento de los trabajadores, mediante entrevistas hechas se pudo constatar las causas de la crisis, que son reconocidas como una realidad por algunos dirigentes conscientes.

Se aplicaron las técnicas de observación indirecta, ya que se entrevistaron a expertos en el tema, el fichaje para la recopilación y registro de material

bibliográfico, que sirvieron de base para establecer la aceptación del nivel de la crisis de las organizaciones sindicales, por la falta de formación de líderes, así como también documentalmente se verificó que por mandato constitucional los trabajadores gozan del derecho de sindicalización libre.

Se estableció que el sindicalismo es la estructura primaria de la organización laboral, que nace como consecuencia del industrialismo, considerado como un movimiento social y político que surgió en el siglo XIX, en países como Inglaterra, Alemania y Francia, con el propósito de defender los derechos laborales de los trabajadores. Dentro del mismo contexto se realiza una breve reseña histórica del sindicalismo en Guatemala, que se dio después de la proclamación de la independencia de Guatemala de la corona española hasta 1920, en el que predominó la etapa de las asociaciones de naturaleza mutualista; y de 1921 al 2000, las organizaciones sindicales se han caracterizado por servir de instrumento de lucha reivindicativa, porque son las que salen a la defensa de la clase trabajadora mediante la lucha sindical.

Luego se estudió el término sindicato, en la época romana la palabra síndico se asociaba a la persona que defendía a los pobres, entonces el sindicato es el grupo secundario de lucha integrado por jornaleros y obreros asalariados y organizados con arreglo a directrices económicas para mejorar su status inmediato y sus condiciones de vida, estableciendo que desde un principio los gobiernos prohibieron a los trabajadores reunirse en sindicatos, por considerar que rompían con el régimen liberal de la libre competencia, pero más tarde se reconoció la libertad de coalición y el derecho de huelga, que condujo al reconocimiento y autorización de la personalidad jurídica de los sindicatos por el Estado, luego derivado del mismo se aborda la clasificación legal y doctrinal de los sindicatos, de la constitución, formalidades y condiciones sustanciales que deben satisfacer para su institución legal.

La libertad sindical desde la práctica social y el ámbito interno de derecho se enfocó desde dos puntos de vista: 1) Colectivamente; se determinó la facultad legal del trabajador para la formación y constitución de sindicatos; y, 2) Individualmente; que se refiere a la facultad de cada de los que intervienen en la esfera laboral, como hablar de trabajadores y empresarios o patronos para afiliarse a una organización libre a su elección y para su defensa.

Los aspectos relacionados con el rol de los dirigentes sindicales dentro y fuera de su organización, se llegó a la conclusión que la falta de formación antes y durante el ejercicio del cargo de dirigente; la cual se manifiesta en su incapacidad de enfrentar con pensamiento crítico a los problemas de que se quejan las bases por la explotación de parte del patrono.

Teniendo como objetivo general a través de métodos de inducción y análisis se pudo establecer la urgente necesidad de implementar programas de formación de líderes, cuadros y bases, como un medio para potenciar la eficacia y garantizar la liberación del trabajador, puntualizando en promover oficialmente la creación de escuelas públicas sindicales, forjando una mejor militancia, lo que permitiría salir de la crisis relacionada.

CAPÍTULO I

1. El sindicalismo

1. 1. Definición

"La tendencia y régimen de organización de los trabajadores a través de los sindicatos. Predominio de éstos en las relaciones laborales o en la vida del Estado. Actuación vigorosa, y en ocasiones violentísima, de las organizaciones obreras en la lucha de clases".[1]

"El sindicalismo integra un movimiento amplísimo, basado en los sindicatos, estructura primaria que señala el fundamento de la organización laboral. El sindicalismo gestado en gran parte por autores franceses, constituye un sistema doctrinal, político o ideológico".[2]

Henry Pratt Fairchild, considera que el sindicalismo es: "Tendencia del movimiento obrero francés que considera a los sindicatos y sus federaciones como células del futuro orden socialista e insiste en la completa independencia entre los sindicatos y los partidos políticos. El sindicalismo disfrutó de gran éxito ideológico en Francia en el período comprendido entre 1899 y 1937. La poderosa C.G.T. francesa (Confédération Générale du Travail), llevó a la práctica las ideas sindicalistas. Aún cuando al iniciarse el movimiento del sindicalismo predicó el derecho exclusivo de los obreros al control de la industria, después de la primera

---

[1] Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual. Tomo VI.** Pág. 171.
[2] **Ibid.**

guerra mundial admitió igual derecho de los consumidores. Todas las formas del sindicalismo francés fueron antiestatales (su consigna fue: socializar, pero sin reforzar al Estado, socialiser sans étatiser). Algunas interpretaciones negaron por completo el derecho del Estado y otras deseaban únicamente limitarlo y contrapesarlo mediante una organización económica independiente (esta interpretación del sindicalismo es muy análoga a la del socialismo guildista británico). En el sindicalismo francés hubo además una tendencia reformista-moderada y otra revolucionaria".[3]

El autor mencionado clasifica el sindicalismo en: "Sindicalismo criminal y sindicalismo revolucionario. Sostiene que el primero es una expresión legal angloamericana con la que significan ciertas formas sistemáticas de la apología del delito inspiradas en determinadas ideologías sociales de carácter revolucionario. Siendo manifestaciones del sindicalismo criminal la apología del terrorismo y de la transferencia o destrucción ilícitas de la propiedad. El sindicalismo criminal puede ir más allá de la simple apología, llegando a la excitación a delinquir y a la organización criminal. Y el sindicalismo revolucionario. Tendencia radical del sindicalismo francés, particularmente influyente en el período comprendido en 1905 y 1914. El sindicalismo revolucionario predicó la acción directa, la huelga general y un antimilitarismo radical. Dio importancia a la iniciativa de las élites revolucionarias y fue desde el principio hasta el fin hostil al Estado en todas sus formas".[4]

"El sindicalismo es consecuencia del industrialismo, por lo que no podemos hablar de sindicalismo en épocas anteriores al desarrollo de la producción capitalista. Es pues ni más ni menos que una doctrina que orienta la acción de la asociación profesional cuna de ésta, deviene de organismo económico local en organismo económico-político; por ello se dice que el sindicalismo es la actividad

---

Diccionario de sociología. Pág. 275.
Ibid.

política del movimiento obrero y consecuencia de la desigualdad social que cada día se hace sentir más tajante".[5]

Según la autora entre los trabajadores "tradicionalmente se ha confundido lo que es un sindicato (asociación profesional), con lo que es el sindicalismo, por lo que creemos necesario hacer un ligero deslinde entre los mismos. El sindicato es una organización profesional como tal sancionada en su realización práctica por la ley, mientras que el sindicalismo es un fenómeno social, configurado en una doctrina orientadora de la práctica y la acción del movimiento obrero, encaminada a la consecución de un régimen de justicia social, en el que la producción sirva a los intereses y necesidades del hombre". [6]

En tanto el sindicalismo es un movimiento social y político que surgió en el siglo XIX, en países como Inglaterra, Alemania y Francia, con el propósito de defender los derechos laborales de los trabajadores principalmente de los obreros, quienes pasaban condiciones de miserias infrahumanas por las jornadas aumentadas hasta de dieciséis horas diarias y bajos salarios así como también no gozaban de ninguna clase de prestaciones de carácter social.

En consecuencia en el sindicalismo radica el hecho mismo, la consciencia de unidad de la clase trabajadora y en su decisión de luchar por la reivindicación de la realidad de la justicia social para la clase trabajadora.

[5] Navas Álvarez, María Guadalupe, **El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases.** Pág. 81.
[6] **Ibid.** Pág. 82.

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

1. 2. 1. Primera época del sindicalismo de Guatemala

Durante los regímenes de los gobiernos encabezados por Carlos Herrera, comprendidos entre el 8 de abril de 1920 al 5 de diciembre de 1921; del general José María Orellana (10 de diciembre de 1921 al 26 de diciembre de 1926) y del general Lázaro Chacón (26 de diciembre de 1926 al 12 de diciembre de 1930), que abarca del año 1920 a 1930, se constituyó una trascendental etapa en la historia del movimiento de los trabajadores de Guatemala.

1. 2. 1. 1. Características de las organizaciones obreras de la década 1920 a 1930.

a) Durante el período que abarca esta primera etapa del sindicalismo de Guatemala, se registraron varios conflictos laborales entre los trabajadores como masas proletarias, y las distintas sociedades que explotaban al país, principalmente las grandes internacionales como la United Fruti Company con sede en Puerto Barrios, departamento de Izabal. Los Ferrocarriles Internacionales de Centro América –IRCA-. Quienes como trabajadores y del movimiento sindical, sufrieron una irracional represión gubernamental, por hacer valer sus derechos laborales. Indudablemente estas manifestaciones superan el carácter mutualista de las organizaciones, convirtiéndose en los primeros sindicatos de trabajadores de lucha en demanda de mejoras, ya que los fines propuestos eran claramente reivindicativos, planteando con toda firmeza y valentía la lucha de clases.
b) Se internacionaliza el sindicalismo guatemalteco, debido a que el movimiento sindical guatemalteco facilita contacto por primera vez con organizaciones y corrientes internacionales del sindicalismo y las admite con entusiasmo.

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

1. 2. 1. 2. Las principales organizaciones de naturaleza mutualista que se fundaron en esta etapa

a) "Resulta muy largo mencionar los sindicatos que se fundaron durante el período comentado, basta con indicar que proliferaron los sindicatos de zapateros, albañiles, panificadores, sastres, etc., la mayoría de carácter gremial, precisamente por el modo de producción que seguía siendo predominantemente artesanal o de pequeña empresa. Estos sindicatos fueron los más combativos. Desde luego, la organización también llegó a las grandes empresas extranjeras United Fruti Compañy (UFCO), empresa de los Ferrocarriles Internacionales de Centroamérica (IRCA). Y a las nacientes industrias nacionales, a los sectores del comercio y de la banca y hasta a las mujeres, sobre todo en los beneficios de café y en la confección textil".[9]

b) En 1918, se funda la Federación obrera de Guatemala para la protección legal del trabajo (más conocida por la FOG), aunque nace en las postrimerías de la dictadura cabrerista, su desarrollo tiene lugar durante este período. Según Moisés Pobrete Troncoso, la FOG llegó a contar con treinta mil afiliados, "mientras que Antonio Sánchez Ovando "[10] le asigna un número sustancialmente menor. La moderación de esta central la sugiere su nombre mismo. Sin embargo, si se atiende a los fines previstos en sus estatutos, no sólo persiguió objetivos economicistas y reivindicativos sino que buscaba también lograr la unidad de la clase trabajadora y hacer que ésta influyera en alguna medida en la política nacional, siempre dentro de la ley. "Esta federación se afilia a la Confederación Panamericana del trabajo (COPA), prohijada e impulsada por la American Federation of Labor (AFL), comandada a la sazón por William Green. Al constituirse el Consejo obrero

[9] **Ibid.** Págs. 14 y 15
[10] Dirigente sindical guatemalteco recientemente fallecido y quien libró recias batallas en pro del movimiento sindical.

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

1. 2. Breve historia del sindicalismo en Guatemala

Después de que se proclamó la independencia total de Guatemala de la corona española, durante el período de cien años comprendidos de 1821 a 1920, predominó la etapa de las asociaciones de naturaleza mutualista, con fundamento en el derecho común de asociación; estas organizaciones que se caracterizaban por su composición que era de artesanos y obreros que laboraban por cuenta propia en pequeñas empresas o micro empresas que se constituían como sus centros de trabajo, que tenían como finalidad el auxilio mutuo recíproco, era evidente la misión y visión que poseían, no pretendían luchas reivindicativas laborales de la clase trabajadora.

"En ese período se fundaron organizaciones mutualistas, y entre éstas se encuentran el Porvenir de los obreros, la Maternidad obrera, la Sociedad Joaquina, que llevaba el nombre de la madre de Manuel Estrada Cabrera "[7], (presidente del 9 de febrero de 1898 al 8 de abril de 1920), la gremial de albañiles, la Sociedad de tipógrafos de Gutemberg, la Central de artesanos y albañiles, la Fraternal de barberos. Asimismo, se constituyeron las Federaciones de sociedades obreras y la obrera de Guatemala –FOG- que tenía como fin la protección legal del trabajo.

Las sociedades y asociaciones de carácter mutualista, según Mario López Larrave, "se constituyeron al amparo del derecho genérico de asociación, garantizado invariablemente en las siete Constituciones y leyes fundamentales que rigieron en el primer siglo de vida independiente. El derecho específico de sindicación se reconocerá hasta mucho después (1945)".[8]

[7] López Larrave, Mario, **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco.** Pág. 8.
[8] **Ibid.** Pág. 11.

Centroamericano (COCA), la FOG, desde luego, lo integra, acreditando sus delegados". [11]

c) El uno de mayo de 1925, se funda la Federación regional obrera de Guatemala (FROG), inspirada por dirigentes que pertenecían al partido comunista de Centro América, sección de Guatemala (fundada en 1922).

1. 2. 2. Segunda época del sindicalismo en Guatemala

Comprendido del período de 1944 a 1954. En esta fase cobra mayor auge el movimiento sindical en Guatemala, el surgimiento se derivó del derrocamiento de una dictadura militar encabezada por el general Jorge Ubico Castañeda, este período se inicia con la revolución de 1944, en las administraciones de la Junta Revolucionaria de Gobierno del 20 de octubre al 15 de marzo de 1944, de los gobiernos de Juan José Arévalo Bermejo (15 de marzo de 1945 al 15 de marzo de 1951), y Jacobo Arbenz Guzmán (15 de marzo de 1951 al 27 de junio de 1954), y concluye con el derrocamiento del gobierno del coronel Arbenz Guzmán.

De esta forma se establece el movimiento de los trabajadores de Guatemala, que tiene sus raíces profundamente enredadas en la historia de la humanidad, es un movimiento considerado en beneficio de los derechos individuales y colectivos, su fuerza proviene en parte de la evolución política del pueblo, política que ha progresado a través de una serie de históricos acontecimientos; por ejemplo la Constitución de la República de Guatemala, decretada por la Asamblea Constituyente en el año de 1945, la promulgación de un Código de Trabajo, el enunciado de una declaración de derechos humanos, la libertad de emitir el

[11] López Larrave, **Ob. Cit.** Pág. 16

Seguidamente se instituye la Confederación de trabajadores de Guatemala –CTG-, conformada por varios sindicatos, producto de su lucha exige al gobierno de turno la emisión de un Código de Trabajo. Así como también está comprobado que en esta etapa se produjo como un hecho histórico la celebración del primer pacto colectivo de condiciones de trabajo entre el Sindicato de acción y mejoramiento ferrocarrilero –SAMF-, y la Internacional Railways of Centro América –IRCA-.

1. 2. 3. Tercera época del sindicalismo de Guatemala.

Comprendido dentro del período de 1954 a 1974. Durante este tiempo las organizaciones sindicales permanecieron desarticuladas, atomizadas llegando al extremo de realizar actividades de forma unilaterales, sólo en la ciudad tuvieron poca presencia, mientras que en el interior del país fue evidente su ausencia o desaparición como consecuencia de la contrarrevolución del mal denominado movimiento de liberación nacional, auspiciado por el intervencionista gobierno de los Estados Unidos de Norte América.

"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 implacablemente perseguidos y asesinados; aquéllos que tuvieron la suerte de escapar debieron refugiarse en las distintas embajadas y salir al exilio; las cárceles estaban llenas de obreros y campesinos. 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".[13]

[13] Navas Álvarez, **Ob. Cit.** Pág. 52.

En este lapso, se constituyeron las principales organizaciones sindicales en nuestro país, entre las cuales menciono a la Federación sindical de Guatemala –FASGUA-, el Frente cristiano de trabajadores de Guatemala –FECETRAG-, la Confederación de trabajadores de Guatemala –CONTRAGUA-, la Confederación sindical de Guatemala –CONSIGUA-, etc.

1. 2. 4. Cuarta época del sindicalismo de Guatemala

"Abarca la década de 1975 a 1985. Ésta es la etapa de mayor represión en contra el movimiento sindical, pues la lucha contrainsurgente del ejército de Guatemala, fija como objetivo la desarticulación del movimiento sindical, llegándose al extremo de implementar como estrategia en contra del desarrollo de aquél el aniquilamiento de su dirigencia por medio de las desapariciones forzadas y las ejecuciones extrajudiciales, en esta etapa son asesinados cientos de dirigentes sindicales y de otros grupos sociales como asociaciones estudiantiles y de nuestra misma universidad nacional que dentro de aquella ola de represión es muda testiga de la caída de muchos de sus intelectuales dentro de los cuales se incluyen a más de sesenta y cinco profesores de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, no por gusto esta época ha sido calificada como la más represiva y sangrienta de todas las que los movimientos sociales vivieron en América Latina durante el siglo XX, a tal cuenta que ni la dictadura de Pinochet en Chile, ni la de los militares argentinos en aquella república tienen comparación con la vivida en nuestro país".[14]

[14] Franco López, **Ob. Cit.** Pág. 122.

sufragio individual y universal, añadiendo específicamente la independencia y la proclamación de emancipación del gobierno español. Surgieron así los derechos del trabajador como ciudadano.

1. 2. 2. 1. Características de las organizaciones sindicales de esta época.

Derivado de la inmadurez del sector industrial de Guatemala, se originó la organización de la clase trabajadora; sin embargo, es notorio que el sindicalismo seguía siendo fuerte en el área urbana, ya que hasta en el año de 1952, es cuando se extiende al área rural como consecuencia de la ley de reforma agraria, contenido en el Decreto 900.

La lucha de los trabajadores por su reconocimiento fue abriendo paso con insurrecciones o guerras de trabajadores campesinos, levantamientos, huelgas y acciones de hecho, hasta conducir a la clase trabajadora en un movimiento con fuerza y decisiones en asuntos de política nacional. Estas luchas han dado lugar a la aparición de modernos conceptos de democracia.

1. 2. 2. 2. Las principales organizaciones sindicales de este período democrático.

"El 3 de julio de 1944, se funda la Asociación nacional de maestros, que luego se transforma en el sindicato de trabajadores de la educación de Guatemala –STEG-".[12]

[12] Franco López, César Landelino, **Derecho sustantivo colectivo del trabajo.** Pág. 117.

Esta fase comprende las administraciones de los gobiernos de los militares como corolario aún de Carlos Manuel Arana Osorio, Kjell Eugenio Laugerud García (triunfa mediante fraude electoral), Fernando Romeo Lucas García, (impuesto a través de fraude electoral) y los últimos regímenes de facto acontecidos dentro de nuestra historia como fuera el de José Efraín Ríos Mont (Llega intermediando el ejército de Guatemala por un golpe de Estado), y Oscar Humberto Mejía Víctores, quien al igual que su antecesor, llega a gobernar al país mediante un golpe de Estado.

"Es tan cruenta y trágica esta etapa para el movimiento sindical que dentro de ella en el año de 1980, se da la desaparición por las fuerzas de seguridad del país de los veintiocho dirigentes de la Central Nacional de Trabajadores –CNT-, de los que hasta el día de hoy no se conoce su paradero y solo se corre el rumor de que los cadáveres de los mismos fueron lanzados al cráter del Volcán de Fuego. Durante este período el gobierno de Lucas García únicamente reconoce a un solo sindicato que fue el Sindicato de voceadores de periódicos, esto y a pesar de que hubieron otras organizaciones en formación que solicitaron su reconocimiento pero que nunca fueron admitidas...".[15]

1. 2. 4. 1. Características de las organizaciones de esta época

"Durante esta época se aniquila a la casi totalidad de dirigentes sindicales, esto conlleva que el movimiento sindical pierda su consistencia ideológica, que hasta hoy no ha podido recuperar, pues aunque el número de organizaciones sindicales existentes hoy es mayor la consistencia ideológica de sus dirigentes es precaria".[16]

[15] **Ibid.** pág. 123.
[16] **Ibid.** Pág. 124.

organizaciones sindicales, pero como consecuencia de la falta de formación de líderes sindicales, no ofrecieron ni brindaron calidad de organizaciones, por lo que siempre se mantienen debilitadas, y es porque fueron y/o son dirigidas por personas sin solidez ideológica, que producen la pérdida de credibilidad en las organizaciones sindicales.

1. 3. El sindicalismo político

Hasta siendo nacional, las organizaciones sindicales pueden encontrarse frente al Estado; puesto que los organismos pretenden con el empleo de la fuerza dirigido a sus miembros, conquistar el poder para el logro de sus fines. Es ése el sindicalismo revolucionario, contra el cual no se ha luchado más que utilizando su misma fuerza; pero dentro de la organización política, para convertir un sindicalismo frente al Estado en un sindicalismo de Estado, en que remedio y enfermedad obligan a elección difícil.

1. 4. El sindicalismo de Estado

El sindicalismo de Estado "es el que pretende, en apariencia, apartarse de toda orientación política, para mantenerse en el campo puramente laboral de los componentes y social de sus propósitos. Las expresiones más características fueron la Italia fascista y la Alemania nazi. Perduró con ciertas muestras de amnesia, hasta el derrocamiento del Novo Estado en Portugal en 1974, y hasta el final del franquismo en España, ante la resurrección, espontánea en la iniciativa y tolerada por colorear mejor la pregonada democracia coronada, de las antiguas

centrales obreras de tendencia socialista y anarquista, más las intimidadoras comisiones obreras, soviets fraguados por el eurocomunismo local".[18]

El modelo heredado y arcaico del sindicalismo economicista, ha llegado al extremo exclusivamente de lograr negociaciones periódicas en materia de salarios y algunas relativas a prestaciones sociales, como se puede observar no tiene ningún futuro, ni ante la crisis actual que castiga a los trabajadores y por ende a su familia, ni ante los nuevos retos y las nuevas exigencias de corto plazo ni de largo plazo.

Frente a la crisis imperante en la actualidad, es necesario que el sindicalismo conquiste el espacio que le corresponde con firmeza y creatividad hacia la formación de dirigentes y la constitución de instituciones sindicales y organizaciones sociales de la clase trabajadora, es decir, con voluntad política y con gran capacidad de asumir el compromiso y el rol social y humano por la vía de trabajos sociales y colectivos bien implantado en estas organizaciones y en la globalidad del movimiento de los trabajadores.

El sindicalismo a nivel nacional e internacional no puede permanecer como simple espectador ante las corrientes ideológicas y cultura del ambiente en que se desarrolla. De esta forma afirmamos que a nivel de primer grado los sindicatos constituyen su propia organización; de segundo grado que es la federación y derivado de estas dos organizaciones de diferentes grados, surge la estructuración de la confederación o central de trabajadores, la que se identifica con una ideología o tendencia internacionalista determinada, no obstante en nuestro medio existen algunas que no aceptan seguir una línea ideológica.

[18] Cabanellas, **Ob. Cit.** Pág. 173.

1. 2. 5. Quinta época del sindicalismo guatemalteco de 1986 al 2000

"Ésta es la etapa de mayor crecimiento cuantitativo para el movimiento sindical, pues la instauración del gobierno democrático de Vinicio Cerezo Arévalo, promueve como punto de apoyo el fomento al reconocimiento de las organizaciones sindicales, a tal extremo que durante los primeros cinco años de esta época se reconocen más de novecientas organizaciones sindicales. Este crecimiento cuantitativo produjo una falsa imagen de fortalecimiento de la libertad sindical, pues aunque crecieron en número los sindicatos, su consistencia ideológica aún hoy es muy pobre y sumado a eso la atomización que produjo el Decreto-Ley 55-83, que se mantuvo y se mantiene hoy vigente, produjo que el movimiento se mantuviera débil y perdiera su alto porcentaje de credibilidad entre la opinión pública y los propios trabajadores, lo que paulatinamente fue conduciendo a que el movimiento haya perdido la fuerza necesaria para hacer contrapeso al poder patronal. Es importante también agregar que aunque desaparece en buena medida la represión física se crean mecanismos de represión más sofisticados, que igualmente impiden la libre sindicalización, esto especialmente durante los gobiernos de Ramiro de León Carpio y Álvaro Arzú".[17]

1. 2. 5. 1. Características de las organizaciones sindicales de esta época

En la Constitución Política de la República de Guatemala, que hoy nos rige, se establece y se reconoce nuevamente el derecho de libre sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado, que como consecuencia de la contrarrevolución del año 1954, fue suprimido este derecho del trabajador. Es decir que mediante el reconocimiento del derecho laboral, producto de la Constitución Política de la República relacionada, fue evidente el crecimiento cuantitativo de las

[17] **Ibid.** Pág. 126.

1. 5. La etapa del desarrollo estructural a nivel internacional

"El contenido y la acción internacional del movimiento sindical se apoyan en tres elementos claves que son y serán decisivos para una efectiva existencia, consolidación y relación:

1. La unidad social;
2. La solidaridad; y,
3. La consciencia de clase.

La unidad: Es la base de la fuerza y poder con el lema (la unión hace la fuerza).

La unidad social: La unidad de acción en un grupo social se produce en virtud de acomodos recíprocos en la conducta de sus miembros a fin de que la acción del grupo, como un todo, tenga un solo propósito. Ejemplo, los miembros de un equipo de fútbol ajustan o coordinan de tal modo las actividades de cada uno de ellos, actuando el equipo entero como si fuera una máquina humana dispuesta a llevar la pelota a la red. Aun cuando el equipo de fútbol es un grupo no complejo, no obstante, todos los grupos humanos se caracterizan por cierto acomodo recíproco de la conducta de sus miembros, de suerte que pueden funcionar así en la persecución de una finalidad objetiva. Su acción es el resultado de la integración o coordinación de las acciones, sentimientos y propósitos individuales de sus propios miembros. Así pues, la conducta de un grupo social suele llegar a unificarse de tal forma que nos permite hablar de la solidaridad del grupo".[19]

La solidaridad: Es una mística que alimenta un tipo especial de relación humana y de compromiso colectivo, es vitalidad, es esencia.

---

[19] Pratt Fairchild, **Ob. Cit.** Pág. 305.

Claro esto generó una dinámica de intercambios, reuniones, conferencias y congresos que fueron configurando la composición de lo nacional e internacional.

1. 5. 1. Primera etapa internacional

Según Rodolfo Romero Secretario General de la CLAT, "después de trascendentales intercambios entre los trabajadores de Inglaterra, Francia, Alemania y otros países, se estableció el 28 de septiembre de 1864, en Londres, el congreso que permite constituir la asociación internacional de trabajadores, más conocida como la primera internacional."[20] Sin embargo, esta etapa no perduró tanto tiempo, ya que fue objeto de una represión agresiva, entre éstas se dio en Francia la Asamblea Nacional que difundió una ley que castigaba la afiliación a la organización internacional, con penas diversas que consistían en multas, prisión, privación de los derechos civiles y cívicos y vigilancia por la policía política. Esta crisis que se sufrió fue consecuencia fundamentalmente de la confrontación entre los marxistas y los anarquistas y la guerra franco prusiana en 1870.

De manera que esta etapa significó la fase pionera y proyectó las bases para que los trabajadores asumieran en forma permanente el sentido de que la lucha de la clase trabajadora debe darse a nivel mundial, ya que el capitalismo también opera a nivel mundial. Surgiendo así la segunda fase.

1. 5. 2. Segunda etapa internacional

Una vez vencida la etapa anterior y con la experiencia adquirida de los acontecimientos surgidos en Europa y América, especialmente la masacre que se produjo en Chicago (Estados Unidos de Norte América), la clase trabajadora retomó

---

[20] **El movimiento sindical internacional.** Pág. 6.

la iniciativa y el 14 de julio de 1889, fecha del aniversario de la toma de Bastilla (Revolución Francesa), en la sala Petreul de París, se realizó en la capital de París, un congreso, instancia donde se constituye la segunda internacional, estratégicamente se desarrolló en esa época, ya que en esa ocasión se estaba llevando a cabo la inauguración de la torre Eiffel y la feria industrial internacional.

Precisamente esta etapa se realizó tres años después de la masacre de Chicago, de Norte América, razón por la que en 1890, se declaró la conmemoración de la recordación de las jornadas del 1º. de mayo, que significaron la muerte de los líderes obreros entre ellos Spies, Parson, Engels y Fischer, quienes lucharon arduamente por la reivindicación de la jornada de ocho horas de trabajo, la lucha por la paz y por una legislación internacional del trabajo.

Esta segunda internacional atraviesa una crisis por la descendencia de una parte de la misma, conducido por el dirigente sindical del sistema bancario Eduardo Bernstein, originando la corriente ideológica social demócrata.

En 1912, en Basilea, se realiza su IX congreso y virtualmente termina con el estallido de la primera guerra mundial, aunque el 5 de julio de 1916, se desarrolló una conferencia en Leeds, Inglaterra, reclamando la paz, ya que los gobiernos declararon: "No hay más derechos obreros, no hay más leyes sociales, no hay más que la guerra".

1. 5. 3. La tercera etapa internacional

Con el triunfo de la revolución rusa del 25 de octubre 1917, Lenín convocó en Moscú, al movimiento socialista y de esta forma se constituyó esta tercera

La solidaridad es un sentimiento que estimula a los compañeros trabajadores a prestarse ayuda recíproca, entera comunidad de intereses y responsabilidad a adherirse a la causa común.

Es de suma importancia que el término de solidaridad sea conocido por todos los trabajadores organizados, para que sepan qué es y cómo la pueden aplicar a los distintos niveles.

La consciencia de clase: Perfila la dimensión ideopolítica y político-estratégico del pensamiento y la acción del movimiento sindical, es por eso, que desde su nacimiento, el movimiento sindical ha tenido una clara vocación educativa ya que necesita formar a sus bases, a sus cuadros y a sus dirigentes para asociar la cantidad con la calidad.

La mística de la solidaridad y la consciencia internacional fueron exigiendo tan pronto la formación de organizaciones y estructuras operativas de carácter internacional. Conociendo al movimiento sindical y las diferentes expresiones organizativas del novel movimiento de los trabajadores que se desarrolla esencialmente desde el centro de trabajo y las bases locales y nacionales, los dirigentes al percibir que el proceso de explotación económica y social tenía una connotación internacional buscaron también las formas orgánicas para enfrentar este desafío.

Es así como se impusieron la gran tarea de materializar la unidad social y la solidaridad en organizaciones sindicales y estructuras que tuvieran sus raíces en los centros de trabajo y en los países pero que se proyectara en el ámbito internacional.

internacional, que sirvió de base para la constitución de la internacional sindical roja entre los años 1920-1921. Es en esta etapa donde se estableció las condiciones para las relaciones del movimiento sindical con los partidos comunistas. Es así cuando los sindicatos son considerados como simples correas de transmisión entre el partido y la masa obrera. En el año 1929, esta internacional realizó un congreso en Montevideo, donde organizó en América Latina y el Caribe la llamada Confederación Sindical Latinoamericana –CONSINLAT-.

1. 5. 4. La cuarta etapa internacional

Esta cuarta internacional es obra de Troski, quien desde el exilio constituyó esta internacional de línea troskista, que fue en el año 1938. Esta etapa no tuvo mayor desarrollo como consecuencia de la muerte de Troski, en 1940, es asesinado en México por Mercader agente de Stalin.

1. 6. Etapa moderna

La otra etapa en el desarrollo del movimiento sindical internacional, es la que sirve de apoyo a la organización de las confederaciones o centrales sindicales internacionales, existentes hoy en día, que son las siguientes:

Central Sindical Mundial –CSM-, la que se origina en la encíclica RERUM NOVARUM del Papa León XIII, misma que se constituye como secretariado sindical cristiano en 1908; que en el año 1920, se convierte en la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos –CISC-. Más de cuatro décadas después ésta se convierte en la Confederación Mundial del Trabajo –CMT-, que aún

Confederación de Unidad Sindical de Guatemala –CUSG-, integrada por federaciones y sindicatos.

Dentro de estas inclinaciones ideológicas mundiales, también se encuentra una amalgama de organizaciones dentro de las proclividades mundiales tales como la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación –UITA-, y la Internacional de Servidores Públicos –ISP-, donde se destacan algunas organizaciones consideradas independientes, es así como en la primera se encuentra la Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación y Similares y la Central de Trabajadores del Campo y la Ciudad, y en la siguiente, están en su orden, la Federación Nacional Sindical de Trabajadores del Estado de Guatemala –FENASTEG-, la Federación Sindical de Empleados Bancarios y de Servicios –FESEBS-, la Federación de Trabajadores de la Salud; y el Sindicato de Trabajadores de la Construcción y Servicios de Guatemala.

Como se aprecia la trascendencia del movimiento de los trabajadores, en su interior el movimiento sindical desempeña un papel de suma importancia, por lo que debería de aportar los lineamientos principales para el cambio de estructuras que se requiere para alcanzar una sociedad más social, crítica y justa.

funciona con una inspiración en el humanismo integral y está considerada como una central de los trabajadores del tercer mundo, cuya sede se encuentra en Bruselas, Bélgica, que en la actualidad representa a 140 organizaciones sindicales nacionales de 115 países del mundo.

Dentro de los países del mundo se encuentran los latinoamericanos aglutinados en la Central Latinoamericana de Trabajadores –CLAT-, y dentro de los latinoamericanos se encuentra Guatemala, mediante la Central General de Trabajadores de Guatemala –CGTG-, y en el seno de esta central se aglutinan las Federaciones Nacionales de Servidores Públicos y sindical de trabajadores independientes –FENASEP-, y –FESTRI-.

De esta forma se constituyen las otras tendencias mundiales ideológicas como es la Federación Sindical Mundial –FSM-, donde predominan las organizaciones inspiradas en el marxismo-leninismo, ésta en su oportunidad representaba a más de 110.000,000 de trabajadores; conformado a nivel de América Latina está el Consejo Permanente de Unidad Sindical de los Trabajadores de América Latina –CPUSTAL-, donde se encuentra ubicada la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala –UNSITRAGUA-, y ésta agrupa a varios sindicatos de trabajadores de Guatemala.

Y en la otra tercera orientación mundial ideológica tenemos la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres –CIOSL-, que surge como consecuencia de la separación de la federación sindical mundial, de varios sindicatos de los países capitalistas, entre los que se encuentran los sindicatos norteamericanos que le dieron apoyo a ésta, que en su amparo se integra la Organización Interamericana de Trabajadores –ORIT-, en donde se sitúa la

CAPÍTULO II

2. Sindicato

"La raíz dogmática de sindicato, derivada de síndico y de su equivalencia latina syndicus, se encuentra en el griego syndicos, vocablo compuesto de otros dos, que significaban con justicia. Se designaba con tal palabra, que ha conservado su sentido primigenio, a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos; la voz síndico retuvo, en las lenguas romances, el concepto de procuración y representación. Por traslación del representante y los representados, surgió el syndicat francés, del cual es traducción adoptada sindicato".[21]

En la época romana, la palabra síndico se asociaba a la persona que defendía a los pobres en todas partes. Es por ello que el movimiento sindical adquiere naturalmente un carácter universal; en esencia tiene una connotación, significación y contenido internacional.

1. "Sindicato grupo secundario de lucha integrado por jornaleros y obreros asalariados y organizados con arreglo a directrices económicas con el fin de mejorar y proteger su status inmediato y sus condiciones de vida.

2. Asociación de trabajadores constituída para el estudio, mejoramiento y defensa de sus derechos e intereses, con atención particular a los salarios, horas y condiciones de trabajo, eficiencia, seguridad, enseñanza, seguros, etc...

[21] Cabanellas, **Ob. Cit.** Pág. 174.

2. 1. Formación legal de los sindicatos

Las organizaciones sindicales de trabajadores se forman legalmente al amparo del convenio No. 87, de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, que contiene las disposiciones de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; y la Constitución Política de la República; los Decretos números 1441, y 71-86 reformado por el Decreto 35-96, ambos del Congreso de la República.

2. 2. Requisitos de formación legal de los sindicatos

Los requisitos para la constitución del sindicato se dividen en requisitos de forma y de fondo en cuanto a las personas, éstas sean trabajadores y/o patronos en adelante nos referiremos a cada requisito en particular:

2. 2. 1. De forma en cuanto a expediente

Los requisitos que se refieren a toda la documentación que los sindicatos deben presentar ante la Dirección General de Trabajo al momento de requerir su reconocimiento como institución de derecho público y su respectiva inscripción, se encuentran individualizados en los Artículos 218 y 220 literal d) del Código de Trabajo y son los siguientes:

1. Solicitud escrita en papel simple dirigida al Director General de Trabajo, la cual debe ser presentada dentro de los veinte días contados a partir de la celebración de la asamblea general en que se acordó constituir el sindicato.

2. Original y copia del acta constitutiva del sindicato firmada en cada uno de sus folios por el Secretario general provisional y al final por todos los miembros del comité ejecutivo provisional.

3. Original y copia del proyecto de estatutos del sindicato en formación, firmados en cada uno de sus folios por el Secretario general provisional y al final por todos los miembros del comité ejecutivo provisional.

4. Declaración en original clara y precisa de los miembros del comité ejecutivo provisional, indicando que son guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate de sindicatos de la misma profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes.

La inobservancia o bien los defectos que puedan presentarse en cualquiera de esta documentación no genera plantear nueva solicitud, sino únicamente la posibilidad de ordenar la subsanación de la omisión o de los defectos en que se haya podido incurrir, previo a continuar con el trámite a menos que los defectos sean insubsanables, en cuyo caso podrá emitir resolución desfavorable, contra la que los interesados podrán oponerse interponiendo el recurso administrativo de revocatoria contemplado en el Artículo 275 del Código de Trabajo o bien presentando nueva solicitud, si así lo requiera el caso.

2. 2. 2. Requisitos de fondo en cuanto a las personas

Se refiere al número mínimo de trabajadores o de patronos que deben concurrir para la constitución de un sindicato. Se establece en el Artículo 216 del Código de Trabajo, que para constituir un sindicato de trabajadores se necesita la

Constituyen generalmente federaciones y confederaciones nacionales, que son las que marcan los grandes lineamientos de la política sindical y éstas a su vez se organizan en federaciones y confederaciones internacionales. En un principio los gobiernos prohibieron a los trabajadores reunirse en sindicatos, considerando que rompían con el régimen liberal de la libre competencia, pero más tarde reconocieron la libertad de coalición y el derecho de huelga, que condujo lógicamente al reconocimiento, autorización y otorgamiento de personalidad jurídica a los sindicatos por el Estado".[22]

Es decir que la palabra sindicato se deriva del griego SYN que significa CON y DYKE que equivale a JUSTICIA, y de su equivalencia latina syndicus vocablo compuesto que significa con justicia, por lo tanto, sindicato es un instrumento que sirve para luchar por la justicia, sin limitaciones de fronteras como instrumento para la clase trabajadora.

El Código de Trabajo guatemalteco, en su Artículo 206 establece que sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Son 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 o ganadero. Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior. Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos.

[22] Pratt Fairchild, **Ob. Cit.** Pág. 274.

concurrencia de un número mínimo de veinte trabajadores, mientras que para constituir un sindicato de patronos se necesita la concurrencia de un número mínimo de cinco patronos.

Estas son las formalidades y condiciones sustanciales que deben satisfacerse para efecto de instituir legalmente la organización sindical, que todo dirigente sindical con formación y capacitación conoce en cuanto a cualidades de los trabajadores a desempeñarse como dirigente sindical.

2. 3. Clasificación legal de los sindicatos

Al amparo de la legislación laboral guatemalteca los sindicatos de trabajadores se clasifican en sindicatos del sector público y sindicatos del sector privado.

Los sindicatos del sector público surgieron como consecuencia de la revolución de 1944, en la que la clase trabajadora logró como conquista que la Constitución de la República de Guatemala, del 15 de marzo de 1945, el Artículo 58 numeral 8, regulara el reconocimiento del derecho de sindicalización libre para fines exclusivos de la defensa económico-social de los trabajadores. Este derecho conquistado por la clase trabajadora, fue quebrantado y suprimido en las Cartas Constitucionales que son: Estatuto Político de Gobierno de 1954, en la Constitución de la República de Guatemala, de 1956, en la Carta Fundamental de Gobierno de 1963, en la Constitución de la República de Guatemala de 1965 y en el Estatuto Fundamental de Gobierno de 1982. Derecho de libre sindicalización que nuevamente fue conquistado por la clase trabajadora y reconocido en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1986, actualmente vigente,

Luego los sindicatos gremiales son aquellos que se encuentran conformados por trabajadores de una misma profesión y oficio o si se trata de patronos, de una misma actividad económica, aún cuando pertenezcan a diferentes empresas, por ejemplo los sindicatos de la construcción, de pilotos de transportes pesados, de panaderos, etc. Es decir, que esta clase de sindicatos se constituyen tomando como base la empresa misma donde prestan sus servicios, o sea que están constituidos por trabajadores de varias profesiones u oficios, que realizan sus actividades cotidianas ya sea en una misma empresa o en dos o más empresas iguales.

Los sindicatos de industria, son los que 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 y/o empresarios de esa actividad.

De esta forma los sindicatos de Guatemala, se encuentran separados conforme nuestra legislación laboral vigente, existiendo la base legal también existe un sector que se encuentra organizado sindicalmente pero de manera independientes ya que no pertenecen a ninguna empresa, son trabajadores pero no empleados, es decir que no están sujetos a ningún empleador, y ellos se dedican por su propia cuenta, es el caso de los integrantes del sector de la economía informal, como grupo instituido, aglutina a los vendedores de ropa, de calzado, de chicles y golosinas, lustradores, etc.

2. 4. Clasificación doctrinal de los sindicatos

"En la doctrina encontramos una gran variedad de clasificaciones, sin embargo, en el desarrollo del tema, únicamente se citan las más importantes, con la

aclaración de que éstas generalmente se formulan desde el punto de vista de los sindicatos de los trabajadores".[23]

2. 4. 1. Atendiendo al rol, función o papel principal que se asigna al sindicato de trabajadores respecto a la sociedad global

"El sindicato de concertación o negociación: Es el que se caracteriza por utilizar como instrumento fundamental de la acción sindical a la negociación colectiva o concertación y a veces también a la cogestión. Este tipo de sindicatos está difundido en países desarrollados como Estados Unidos de Norteamérica, Inglaterra, Alemania, Francia y otros países, en donde los sindicatos gozan de estabilidad en cuanto a su reconocimiento por el sistema político y la clase patronal, siendo su poder de convocatoria muy amplio, a despecho de una relativa profundidad ideológica".[24]

"El sindicato de contestación o de queja: Es la modalidad más difundida en los países subdesarrollados, al menos cuando existe democracia política y libertad sindical, en los que los sindicatos en acción sindical utilizan los medios alternativos de solución de conflictos como la negociación colectiva directa, la mediación, la conciliación, el arbitraje y en algunos casos las huelgas".[25]

"El sindicato revolucionario: Conocido también como Sindicato de Contestación Global, es aquel al que se le atribuye como objetivo principal la sustitución del sistema, la modificación de la estructura de la sociedad global, utilizando a veces como medio la coerción y la violencia".[26]

[23] Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho colectivo del trabajo.** Pág. 109.
[24] **Ibid.** Pág. 110.
[25] **Ibid.**
[26] **Ibid.**

institución que se encuentra desarrollada en los Decretos números 1441-71-86, reformado por el Decreto 35-96, todos del Congreso de la República, que contiene la regulación de las organizaciones sindicales del sector privado, Ley de sindicalización y regulación de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, con las exclusiones de instituciones como el ejército de Guatemala y la Policía Nacional Civil.

Asimismo, el Código de Trabajo, en el Artículo 215 reformado por el Artículo 7 del Decreto 18-2001, ambos del Congreso de la República, clasifica a los sindicatos por su naturaleza en urbanos y campesinos y en: Gremiales, de empresas, y de industria.

Los trabajadores de conformidad con la profesión que desarrollan se dividen en grupos o sectores tales como: Urbanos y campesinos y en: Gremiales, de empresas, y de industria, y derivado de esta división se han creado los diferentes tipos de sindicatos, verbigracia, cuando nos referimos a los sindicatos campesinos, los relacionamos con organizaciones sindicales constituidos por trabajadores labradores, agricultores del campo o del área rural, o de patronos de empresas agrícolas o ganaderas o de personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades cotidianas se desarrollen en la circunscripción del lugar relacionado.

Asimismo, se derivan los sindicatos urbanos, que son los instituídos por trabajadores o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores diarias son desempeñadas fuera de las funciones indicadas en el párrafo anterior, que distinguimos ya que sus actividades las realizan en el espacio geográfico que es parte de la ciudad.

2. 4. 2. Atendiendo a la función de la orientación ideológica del sindicato

"Sindicatos anarquistas: A los anarquistas se les atribuye su influencia en los albores del movimiento sindical, tuvo su predominio en las primeras épocas del surgimiento de los sindicatos obreros, poco conocido hoy en día. Según los simpatizantes del anarquismo, éste propugna por la formación de una sociedad sin gobierno y sin coacciones, en la cual la convivencia ordenada de los individuos que la integran sería el resultado de los acuerdos voluntarios y espontáneos de los diversos grupos constituidos para llenar las múltiples necesidades humanas...".[27]

"Sindicatos marxistas: Siguen las corrientes políticas de los gobiernos comunistas, realizan su labor bajo la dirección del partido comunista y movilizan su lucha sindical para luchar por la edificación de la sociedad comunista. La ideología marxista responde como su nombre lo indica, a la utilización de la fuerza sindical para la implantación de ideas reputadas como propias de una revolución universal que llegue a la absorción por el Estado de todas las fuentes de producción...".[28]

"Sindicatos de ideología social demócrata: Tienen un pensamiento ideológico totalmente contrario al pensamiento de los sindicatos marxistas. La social democracia es un movimiento político, doctrinario, partidista, sindical, cultural, histórico que actúa en el mundo desde finales del siglo XIX...".[29]

"El Movimiento social católico, o social cristiano: Es importante en Francia desde el último tercio del siglo XIX, recibió gran impulso, desde 1891, por efecto de la encíclica rerum novarum, y a partir de entonces sus componentes lucharon por una organización de las asociaciones católicas. La iglesia católica afirmaba ni

[27] **Ibid.** Pág. 111.
[28] **Ibid**
[29] **Ibid.** Pág. 112.

trabajadores y los empleadores se agrupan en cámaras, es decir, que comprenden a los integrantes de uno de los factores de la relación laboral, como sería el sindicato constituido sólo por trabajadores o sólo por empleadores".[32]

"Sindicatos mixtos: Cuando sus integrantes son trabajadores y empleadores. Estos sindicatos en la actualidad son un simple recuerdo histórico y como lo sentenciara Carnelutti, los sindicatos mixtos son un contrasentido".[33]

2. 4. 5. Atendiendo a la estructura o agrupación de los elementos de la organización sindical

"Sindicatos horizontales: Son aquellos en los que sus miembros pertenecen a una misma categoría, profesión u oficio (carpinteros, albañiles, sastres, electricistas, etc.), con independencia de la empresa, sector o actividad en que laboran".[34]

"Sindicatos verticales: Son aquellos que agrupan a trabajadores que se desempeñan en un mismo sector o actividad, sin importar su profesión u oficio. Típico de esta clase de sindicatos es el que se conoce como sindicato de empresa, que limita su dimensión al volumen de la empresa".[35]

2. 4. 6. Por su régimen y estrategia, se clasifican así:

Sindicatos blancos: Son las organizaciones sindicales establecidas o

[32] **Ibid.** Pág. 114.
[33] **Ibid.**
[34] **Ibid.** Pág. 115.
[35] **Ibid.**

creadas y protegidas por el patrono, que coadyuvan a las instituciones del Estado capitalista, dependiendo ideológicamente del sistema.

Sindicatos amarillos: Son las organizaciones profesionales formadas e implantadas por los patronos en forma encubierta, que no tienen una tendencia ideológica definida como organización colectiva.

Sindicatos rojos: Son las verdaderas organizaciones sindicales de trabajadores, que se encuadran dentro de la política total e integral del Estado bajo el sistema socialista, las que se identifican con sus actitudes radicales, reivindicativas y en defensa de los intereses de la clase trabajadora.

2. 5. Estructura de los sindicatos

La estructura de los sindicatos es la consecuencia y el éxito de la lucha y de la acción sindical, es el vínculo y la alianza de las organizaciones de trabajadores, en aras del cumplimiento del principio de solidaridad entre los hombres y las mismas organizaciones de la clase trabajadora.

La estructura de los sindicatos se refiere al orden y distribución de las partes componentes u órganos de que se constituyen los mismos y entre éstos se encuentran:

a) Asamblea general
b) Comité ejecutivo

capitalismo, ni marxismo, ni socialistas. Lo que hay que hacer es aplicar el espíritu cristiano a las relaciones sociales...".[30]

2. 4. 3. Atendiendo a la autenticidad del sindicato

El Lic. Raúl Antonio Chicas Hernández quien cita al profesor Óscar Ermida Uriarte citando a Helios Sarthou, "expone que atendiendo a la autenticidad del sindicato se clasifican en auténticos y en inauténticos.

El sindicato auténtico es el representativo en cuanto a actuar verdaderamente en defensa de los intereses de los trabajadores, con total autonomía e independencia ante el empleador y ante el Estado, siendo la única forma compatible con el concepto de libertad sindical".[31]

El sindicato inauténtico es el sindicato no auténticamente representativo de la clase trabajadora e incluye en este tipo a dos tipos de sindicatos el denominado amarillo y el blanco.

2. 4. 4. Atendiendo a los integrantes del sindicato o clase social que representan

"Los sindicatos puros o unilaterales: Son los integrados por miembros pertenecientes sólo a una clase específica, manteniendo una rígida separación entre las asociaciones profesionales de unos y otros, siendo típico ejemplo nuestro país Guatemala, en la que los trabajadores se agrupan en sindicatos de

[30] **Ibid.** Págs. 112 y 113.
[31] **Ibid.**

c) Consejo consultivo; y otros que establezcan los estatutos de la organización verbigracia Comisión de hacienda, Comisión de disciplina, Comisión de festejos, etc.

2. 5. 1. Asamblea general

Ésta se constituye por todos los afiliados convocados y reunidos según las estipulaciones legales, la que tiene una función legislativa dentro del sindicato, se le reconoce por lo general en la legislación laboral y en los estatutos como la autoridad máxima dentro de la organización. Es decir, que es el órgano máximo en todo organismo sindical y en él recae el poder soberano de deliberación y decisión de todos los asuntos relacionados con la vida del sindicato, como ya se dijo reunidos en ella todos los afiliados del sindicato respectivo.

Clasificación de las Asambleas generales

a) Asamblea general ordinaria: Es la que se realiza de conformidad a la periodicidad establecida para su celebración en la ley y en los estatutos del sindicato.
b) Asamblea general extraordinaria: Ésta es la que se puede celebrar en cualquier tiempo una vez disponga su convocatoria el comité ejecutivo o bien el número mínimo de afiliados que disponga los estatutos para ese efecto.

Atribuciones de la Asamblea general

Artículo 222 del Código de Trabajo guatemalteco y estatutos que rige la existencia de las organizaciones sindicales, ordenan:

La asamblea general del sindicato es el agrupamiento de los trabajadores afiliados a un sindicato, que por asistencia voluntaria, deliberan sobre algunos puntos o asuntos de la organización sindical a la que se pertenece. La asamblea general del sindicato es la que posee la representación de la colectividad.

2. 5. 2. Comité ejecutivo

Es el órgano que en su conjunto tiene la representación legal del sindicato, este cuerpo colegiado se integra por lo menos con tres miembros y como máximo por nueve, quienes son electos democráticamente por la asamblea general y duran en el ejercicio de sus cargos un período de dos años. El comité ejecutivo del sindicato es considerado como el órgano ejecutor de las políticas administrativas, decisiones y resoluciones dictadas por la asamblea general, que consten en el libro de actas y acuerdos, así como aquellos mandatos que se dispongan en los mismos estatutos de la organización o los mandatos que señale la ley, se infiere entonces que su competencia es de carácter ejecutiva.

2. 5. 3. Requisitos

Para ser miembro del comité ejecutivo, se requiere ser guatemalteco de origen, en el que se incluyen tanto a los nacidos en Guatemala, como a todos los nacidos en territorio Centroamericano, ya que el Artículo 145 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula que también se consideran guatemaltecos de origen en esta región centroamericana.

2. 5. 4. Integración

En cuanto a la constitución y conformación de los comités ejecutivos varía de una a otra organización sindical, la que dependerá tanto de la magnitud de la

organización, como de las necesidades de cada una de ellas. Sin embargo, los cargos que más comúnmente encontramos son:

1. Secretaría general;
2. Secretaría de conflictos;
3. Secretaría de cultura y deportes;
4. Secretaría de finanzas;
5. Secretaría de actas y acuerdos.

Cuando existe el interés o la necesidad de crear otras secretarías, se puede elegir entre:
Secretaría de organización;
Secretaría de relaciones, prensa y propaganda;
Secretaría de previsión social, etc.

Las atribuciones de cada una de las secretarías se encuentran reguladas en los estatutos de cada organización sindical, en donde también se establecen las obligaciones, responsabilidades que le competen a cada secretaría correspondiente al sindicato. De esta forma no implica que cada secretaría deba o vaya a funcionar de manera aislada e independiente, sino que por el contrario, debe existir una adecuada interrelación y articulación de una y otras, para que conjuntamente evalúen, analicen y determinen las decisiones y estrategias de política sindical a diseñar, siempre tomando en consideración y respetando la voluntad de la mayoría.

Al referirnos a las comisiones de trabajo, es importante destacar que por disposición legal o por necesidades coyunturales se dispone conformar algunas comisiones específicas, por ejemplo:

a) Comisión de hacienda: Que tendría las atribuciones de fiscalizar la administración correcta de los fondos y otros bienes del sindicato.

1. Elegir a los miembros del comité ejecutivo y del consejo consultivo por períodos no mayores de dos años;
2. Remover total o parcialmente a los miembros del comité ejecutivo y del consejo consultivo, cuando así lo ameriten las circunstancias y de acuerdo con los estatutos;
3. Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos;
4. Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato;
5. Fijar las cuotas extraordinarias;
6. Decidir el ir o no ir a la huelga, una vez declarada legal o justa, en su caso, por el tribunal competente;
7. Acordar la fusión con otro u otros sindicatos y resolver en definitiva si el sindicato debe adherirse a una federación o separarse de ella;
8. Aprobar o improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarle cada año al comité ejecutivo e introducirles las modificaciones que juzgue convenientes;
9. Aprobar o improbar la rendición de cuentas que debe presentarle el comité ejecutivo y dictar las medidas necesarias para corregir los errores o deficiencias que se comprueben;
10. Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien quetzales;
11. Acordar, por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato, la expulsión de aquellos asociados que se hagan acreedores a esa medida;
12. Cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos o este código o sus reglamentos o que sean propias de su carácter de suprema autoridad directa del sindicato; y,
13. Las resoluciones relativas a los asuntos contemplados en este Artículo, deberán acordarse con el voto favorable de la mitad más uno de los afiliados que integran el quórum de la asamblea respectiva.

b) Comisión de disciplina: Cuya función se centra en las evaluaciones e investigaciones de denuncias de infracciones que cometan los afiliados e incluso las cometidas por los propios directivos del sindicato.
c) Comisión de festejos: Es la que se articula para realizar actividades específicas.

2. 5. 5. Consejo consultivo

Y en lo concerniente al consejo consultivo, a este órgano le corresponde realizar las siguientes funciones: Coordinar principalmente las actividades entre el comité ejecutivo y los afiliados de la organización, es decir, que se limitan a asesorar a los otros órganos del sindicato y específicamente a los miembros del comité ejecutivo y a los afiliados de la organización, por su naturaleza debe estar conformada por aquellos miembros que tienen mayor experiencia y conocimiento de las situaciones laborales que puedan suscitarse en el centro de trabajo.

2. 5. 6. Representación legal del sindicato

Como regla general, la representación legal del sindicato la ostenta el comité ejecutivo en pleno, es decir, el conjunto de sus miembros, pues la misma regulación legal establece que de manera temporal, el comité ejecutivo por mayoría de las dos terceras partes del total de sus miembros, con el voto favorable de seis miembros, sí el comité ejecutivo está integrado por nueve, puede acordar delegar la representación que en ellos recae, en uno o varios miembros del comité ejecutivo para asuntos determinados.

1. Celebrar sesiones para elegir al comité ejecutivo y consejo consultivo provisionales.

2. Celebrar sesiones con el pleno de los miembros del comité ejecutivo y consejo consultivo.

3. Celebrar sesiones de asamblea general para discutir y aprobar sus estatutos.

4. Realizar gestiones encaminadas a obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica y de sus estatutos.

2. 7. La personalidad jurídica de los sindicatos

2. 7. 1. "La personalidad. Es la aptitud legal para ser sujeto de derecho y obligaciones".[36]

Personalidad gremial, el mismo autor Guillermo Cabanellas dice al respecto: "Es la aptitud para el ejercicio de los derechos y obligaciones por una asociación profesional, suele ser una expresión derivada de unicidad sindical, muy grata a los regímenes verticalistas y resorte para la fidelidad de los dirigentes a determinados sistemas".[37]

"Los derechos anejos a esa concesión son:

a) El carácter de persona jurídica;

[36] Cabanellas, **Ob. Cit.** Pág. 229.
[37] **Ibid.** Pág. 230.

b) Derecho de reunión y de celebrar asambleas en el local cerrado propio, sin necesidad de permiso especial;
c) Defender ante el Estado y los patronos los intereses profesionales;
d) Defender los intereses privados de los asociados ante instituciones de previsión y la justicia;
e) Participar en los organismos estatales de ordenación del trabajo;
f) Intervenir en las negociaciones colectivas y celebrar pactos de condiciones de trabajo;
g) Colaborar con el Estado en la solución de problemas profesionales;
h) Participar circunstancialmente en actividades políticas, si así lo resuelve una asamblea o congreso".[38]

2. 7. 2. La personalidad jurídica en la legislación

"La personalidad jurídica de la asociación profesional se ha ido imponiendo en las legislaciones de la mayoría de países. Reconocer la personalidad jurídica de una persona jurídica colectiva, significa reconocer su nacimiento, su surgimiento a la vida jurídica, capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones. Tres son las legislaciones que se cree fueron el fundamento de las asociaciones profesionales: La francesa, la alemana y la italiana.

La primera, por reconocimiento expreso de la jurisprudencia, en un principio, y por declaración legal más tarde, otorgó a los sindicatos profesionales la personalidad jurídica; la segunda por no haber reglamentado la vida legal de la asociación profesional, permaneció muda, no se sabe, en consecuencia, si la asociación profesional disfrutaba de personalidad jurídica, sin embargo,

[38] **Ibid.**

2. 6. Funciones de los sindicatos

Se consideran funciones de los sindicatos todas aquellas actividades, que sólo pueden ser desarrolladas por los sindicatos debidamente reconocidos e inscritos en el registro público de sindicatos, dependencia que se encuentra dentro de la estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Las actividades del sindicato establecidas en el Artículo 214 de nuestro Código de Trabajo son las siguientes:

a) Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa. Estas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos salvo lo relativo a la celebración de convenios colectivos de condiciones de trabajo en la que también pueden intervenir las coaliciones de trabajadores.

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, obras sociales 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.

Sin embargo, también existen algunas actividades que pueden cumplir los sindicatos antes de ser reconocidos legalmente, pero que se halle en trámite el expediente respectivo, así se regula en el código de trabajo, al describir que, los sindicatos que se encuentran en periodo de formación, pueden realizar las siguientes actividades:

desempeñaron los sindicatos las mismas funciones que desarrollaban en Francia, por lo que se estima que sí tenían una personalidad jurídica propia, aunque fuera una personalidad jurídica de hecho, como unidades sociales que soportaban los derechos colectivos de las clases sociales; y la tercera o sea, la legislación italiana, principalmente los gobiernos fascistas, reconocieron la personalidad jurídica de los sindicatos, como una consecuencia de la posición que guardaban en la organización corporativa de las fuerzas económicas".[39]

El Código de Trabajo contenido en el Decreto número 1441 del Congreso de la República, regula el reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos. Al respecto la personalidad jurídica se ejercita de conformidad con el Artículo 210 del código citado. Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase.

2. 8. La personería jurídica de los sindicatos

La personería jurídica de un sindicato de trabajadores consiste en haber adquirido u obtenido la capacidad de representar, altamente con profesionalismo a los compañeros afiliados como miembros de base de la organización sindical, en la celebración de convenios de aplicación general, de pactos colectivos de condiciones de trabajo, así como también el tener que comparecer en representación de los mismos afiliados a los tribunales a ventilar algún juicio laboral, en defensa de los intereses colectivos del sindicato, e intervenir en los procedimientos o procesos de conciliación o arbitraje.

[39] Chicas Hernández, **Ob. Cit.** Pág. 130.

CAPÍTULO III

3. La libertad sindical

Expone Guillermo Cabanellas que "la libertad sindical constituye especie del derecho de asociación, el que para fines lícitos y pacíficos suele reconocerse a todos los habitantes de un país, como facultad de aunar sus fuerzas con las de sus semejantes en una o más actividades, mediante la creación de organismos colectivos que no tengan el lucro de divisa, en cuyo caso constituirían, según sus modalidades, sociedades civiles o compañías mercantiles".[40]

Que es el derecho de constituir sindicatos y actuar con garantías en representación y en pro de los afiliados, así como el derecho de ingresar o retirarse de los sindicatos los trabajadores.

Los problemas de la ciencia política, de la naturaleza y función de las constituciones y del derecho colectivo del trabajo, no podrán resolverse, ni siquiera estudiarse en toda su profundidad, sin partir de la idea que cada quien se haya formado de la misión del pueblo en la vida nacional y de la naturaleza de las organizaciones políticas a las que se da el nombre de Estado. Si se sigue este camino, podrá llegarse a la conclusión de que el reconocimiento de la libertad sindical es un acto de soberanía del pueblo intocable para el Estado. En todos los pueblos y en todos los tiempos, los hombres han luchado por la preservación de un conjunto de principios que serían, por su naturaleza, intocables para los poderes

[40] Cabanellas, **Ob. Cit.** Pág. 185.

públicos. El fin de toda sociedad política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre.

Entre uno de los temas que la Central General de Trabajadores de Guatemala –CGTG-ha examinado, se encuentra el relativo a la libertad de coalición y organización sindical de los trabajadores del país, incluyendo en su análisis, un enfoque acerca de la actitud negativa de carácter permanente estructural y coyuntural de muchos patronos con respecto al estado de derecho, así como frente al derecho humano de libertad de asociación y negociación colectiva.

La base de la formación social tiene distinto carácter, según quien disponga de los medios de producción. Si los medios de producción están en manos de particulares, grupos o clases que se valen de ellos para explotar a otras personas, grupos o clases. En las sociedades capitalistas como la de Guatemala, la base tiene un carácter de rivalidad, ya que se asienta en relaciones de dominación y subordinación, en la explotación de una parte de la sociedad por otra. La base engendra la respectiva superestructura, la cual está constituida por las concepciones políticas, jurídicas, religiosas, artísticas y filosóficas de la que les corresponden. La función de la superestructura es servir a la sociedad con esas concepciones a la democracia, pero cotidianamente se conculcan los derechos de los ciudadanos.

Uno de los principios básicos fundamentales en que se basa el actual sistema de las relaciones laborales en nuestro país, lo encontramos regulado en el Artículo 102 inciso q, de la Constitución Política de la República, el cual reconoce el derecho de sindicalización libre de los trabajadores; es decir, que lo considera como un derecho fundamental de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

En consecuencia la encontramos regulada legalmente en nuestro Código de Trabajo que establece en el Artículo 223 inciso e) que el conjunto de sus miembros tiene la representación legal del sindicato y la misma se prueba con certificación expedida por el Departamento Administrativo de Trabajo. Sin embargo, el comité ejecutivo puede acordar por mayoría de las dos terceras partes del total de sus miembros, delegar tal representación en uno o varios de ellos, para todo o para asuntos determinados, pero en todo caso, con duración limitada.

Originado de las expresiones utilizadas por los trabajadores afiliados a un sindicato, tienden a confundir los términos personalidad jurídica de un sindicato con la personería, por lo que se recomienda no desorientarse ya que la primera se refiere específicamente a la capacidad legal de adquirir derechos y contraer obligaciones, mientras que la segunda como personería consiste en la facultad o derecho que se tiene de parte de los integrantes del comité ejecutivo del sindicato de representar a esta organización sindical o a sus mismos afiliados como bases, en actividades administrativas o en procesos ante los órganos jurisdiccionales correspondientes.

Reconocido el derecho a la sindicalización libre de todos los trabajadores del país, la facultad de actuar de acuerdo a nuestro ordenamiento constitucional, genéricamente expresado a todos los guatemaltecos, por lo que resulta imperativo el desarrollo del Artículo constitucional citado, mediante el decreto número 71-86, reformado por el decreto 35-96 (este último conocida en círculos sindicales como la Ley antihuelga), ambos del Congreso de la República, cuyo alcance contiene tanto aspecto positivo (derecho a la sindicalización libre), como también negativo (con excepción de las fuerzas armadas y de la policía).

3.1. La 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".[41]

La libertad sindical colectiva es una condición que se atribuye a toda organización sindical reconocida legalmente, mediante la cual puede realizar y ejecutar actividades reivindicativas en protección para sus afiliados como parte de la clase trabajadora.

3. 2. La libertad sindical individual

El Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández la concibe como "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

[41] Chicas Hernández, Ob. Cit. Pág. 82.

necesario recordar a la clase trabajadora mantenerse preparada e ir ganando el espacio que le corresponde a la libertad y a la democracia para el movimiento de los trabajadores.

En la actualidad el Estado de Guatemala, se ha modernizado y tecnificado de herramientas adecuadas para la aplicación de la política de represión sindical, que se consolida cada vez en forma abierta o solapada, por la vía de criminalización de la función sindical y de las reivindicaciones laborales, a través de la persecución penal mediante la petición directa de los patronos o de oficio de parte del gobierno de turno. En este caso es evidente la excelente coordinación entre el aparato represivo del Estado compuesto por el Ministerio Público, los tribunales de justicia, el Ministerio de Gobernación con la Policía Nacional Civil, caso sucedido con los trabajadores del transporte de combustible.

3. 4. La libertad sindical frente a la empresa

3. 4. 1. Libertad sindical

Según César Landelino Franco López, al hablar de libertad sindical, hablamos de una clase de libertad que supuestamente se observa en nuestro país y que corresponde a aquellos sujetos que tienen la facultad de formar sindicatos. "Es una forma de libertad que no la entenderíamos si no la ubicamos o colocamos dentro de un cuadro general sobre lo que se entiende por libertad.

La libertad se manifiesta en la sensación de ser libre y la convicción de que todos tenemos el derecho de ser libres porque somos iguales. Es pues un derecho.

Pero la libertad como derecho tiene sentido en dos formas: por un lado, nos corresponde gozar nuestra libertad y reclamarla cuando es restringida sin motivo, y por el otro lado, estamos obligados a respetar la libertad de los demás.

La libertad así entendida no supone que se pueda llegar al extremo de lastimar u ofender a los demás en sus personas, en sus bienes o en sus derechos, sino que se tiene que entender como una libertad responsable".[44]

3. 4. 2. La empresa

De conformidad con lo regulado en el Código de Comercio Decreto 2-70 del Congreso de la República, en el Artículo 655, se entiende por empresa mercantil el conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados, para ofrecer al público, con propósito de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios.

Hablando en términos generales, "empresas son las organizaciones económicas desarrolladas por personas y cuyo objetivo es proporcionar algún o algunos bienes y servicios a cambio de un beneficio".[45]

Obviamente se entiende de la existencia de una relación laboral, tanto el empresario en función de empleador como el trabajador quien presta el servicio ya sea intelectual o materialmente, esperan cumplir de la mejor manera con propósitos diferentes de acuerdo al lugar que cumpla.

[44] Franco López, **Ob. Cit.** Págs. 75 y 76.
[45] Bittel, Lester Rl y Jackson E. Ramsey. **Enciclopedia del Management**. Pág. 948.

pertenecer a entidades de carácter organizativa, sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien no se incorpora".[42]

La libertad por naturaleza es una propiedad de la persona humana y reconociendo que ésta es anterior a las organizaciones sindicales, que constituye su propósito soberano, así como también nuestro ordenamiento jurídico señala que la libertad sindical es, originariamente un derecho de cada trabajador, por lo tanto la libertad personal a la sindicación se mueve necesariamente en torno a la existencia de una asociación profesional o sindicato, de esta forma se desprende que el trabajador al sindicarse, de su libertad personal crea de inmediato la libertad sindical individual.

3. 3. La libertad sindical frente al Estado

Para el Estado individualista y libertad burgués, "el sindicalismo y la libertad sindical, en su doble significado, individual y colectivo, fue su más larga y honda pesadilla. Heredero de la soberbia de los reyes y del absolutismo monárquico, supra-estructura de la burguesía y del capital, no podía, quizá mejor, no quería comprender que una clase social se organizara y entrara en lucha con él para arrebatarle el monopolio de la legislación y de la jurisdicción. De ahí se aferrara a las prohibiciones del siglo XVIII y a los delitos de asociación, coalición y huelga".[43]

Se estima que la lucha por la libertad frente al Estado no ha sido, ni es, ni será nunca una tarea fácil, ya que la libertad sindical se conquista y no se regala, no es una imagen ni regalo del gobierno ni de la clase dominante. Por ello es

[42] **Ibid.**
[43] De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** Pág. 284.

Desde el punto de vista del empresario o empleador: Los objetivos que se pretenden obtener definitivamente son los siguientes:

1. Máxima capacidad de todo el personal que trabaja en los distintos departamentos y niveles de su centro de trabajo que es la empresa.
2. Desea una inagotable y plena colaboración de todo el personal que labora en su empresa.

Desde el punto de vista del trabajador quien presta sus servicios:

1. Obtener un salario o sueldo justo, digno y proporcionado a la importancia de sus labores que las haya cumplido a cabalidad.
2. Persigue que se le dé el trato y condiciones de trabajo adecuado, sin ninguna especie de restricciones.
3. Estabilidad laboral, seguridad y promoción en su puesto de trabajo, de manera no quedarse estancado, sin futuro.

Por lo que las políticas que se establecen buscan un equilibrio entre los intereses del trabajador, su familia y de la empresa, lo cual generalmente no sucede en ausencia de un sindicato en la organización.

La constitución de un sindicato dentro de una empresa ha dado ímpetu al desarrollo de mejoras políticas del personal. Estas relaciones implican un problema que toda empresa tiene que afrontar, el problema es acomodar las necesidades del individuo con las necesidades de la organización. Sin sindicato los trabajadores encuentran otras maneras de protestar de lo que consideran injusto: Entre éstas podrían adoptar, la retardación, el sabotaje, o el abandono del empleo. La existencia de un sindicato significa, que todas las decisiones relativas a personal

pueden exigir a los patronos, a través de la negociación colectiva-estratégica y/o el ejercicio del derecho de huelga o acudiendo ante otras instancias para lograr el cumplimiento de las relaciones colectivas.

3. 6. Universalidad de la libertad sindical

"El derecho sindical es un derecho complejo, individual y colectivo, derecho de acción y al mismo tiempo, de agrupación, y facultad de participar, no solamente en la defensa de intereses, sino en la organización de los trabajadores..., la libertad sindical es, ante todo, libertad de asociación, en el sentido de libertad de constituir asociaciones... Señalaremos todavía que la distinción entre los aspectos individual y colectivo de la libertad sindical están marcados excelentemente en el convenio 87 de la OIT, cuyo Artículo primero reconoce a los trabajadores el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes..., en tanto el tercero declara que las organizaciones tienen el derecho de... Nos alegra la coincidencia de las opiniones, porque es reveladora de la universalidad de las ideas".[47]

Tomando en consideración que el derecho de trabajo es el conjunto de normas jurídicas que establecen los fundamentos generales, que dirigen la conservación de la vida y la preservación de la salud de los trabajadores y procuran un nivel económico y cultural decoroso de vida para el trabajador y su familia, podría decirse que los derechos de la clase trabajadora, que se manifiestan en las normas y las instituciones del derecho colectivo del trabajo tienen un sentido de universalidad de la libertad sindical.

---

[47] **Ibid.** Pág. 263.

3. 7. Las dimensiones de la libertad sindical

El apartado anterior se refiere a las personas, a las que se extiende el principio, que son todos los trabajadores, en tanto la cuestión que aquí se plantea es la amplitud de la libertad de los sindicatos una vez constituidos, es decir, al conjunto de las dimensiones de la libertad de las asociaciones sindicales y los aspectos que protege dicha libertad.

En el derecho internacional del trabajo abordamos este asunto, porque los Artículos 211 del Decreto 1441, del Congreso de la República, regula que el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases:

a) Garantizar el ejercicio del derecho de libertad sindical;

b) Tomará las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social: 38 del Decreto 114-97, del Congreso de la República, establece que al Ministerio de Relaciones Exteriores le corresponde la formulación de las políticas y la aplicación del régimen jurídico relativo a las relaciones del Estado de Guatemala con otros Estados y personas o instituciones jurídicas de derecho internacional; a la representación diplomática del Estado; la nacionalidad guatemalteca; la demarcación del territorio nacional; los tratados y convenios internacionales... Inciso a) Coordinar, analizar, apoyar y dar seguimiento a la negociación de convenios comerciales, de inversiones; de préstamos; de turismo, medio ambiente, de transporte; de comunicaciones; de ciencia y tecnología; de integración económica; de trabajo; de integración de bloques extra-regionales; de energía; de propiedad industrial e intelectual y cooperación

quedan sujetas al minucioso escrutinio y talvez a una oposición activa para resolver tales diferencias y así conservar intacta la fuerza de trabajo.

Lo que se logra con la existencia de un sindicato dentro de la empresa, en cierta forma es obligar a las empresas a garantizar los derechos laborales de sus empleados, dentro de lo establecido en el Código de Trabajo y otras leyes de contenido laboral.

3. 5. Las relaciones colectivas entre sindicatos y empresas

"El mantenimiento de relaciones colectivas en cada empresa o rama de la industria constituye un imperativo para los patronos. Esta condición fue una de las conquistas logradas por el movimiento obrero y uno de los merecimientos de la declaración de derechos sociales de 1917. Es una obligación jurídica, imperativa, como lo es todo el derecho del trabajo, que se eleva sobre la relación individual entre cada trabajador y el patrono, para imponer un sistema nuevo de relaciones colectivas, que a su vez asegure una aplicación más humana de la idea de la justicia social".[46]

La dificultad que prevalece es el reconocimiento del sindicato, por parte de los patronos que tienen el deber y la obligación de admitir al sindicato y principalmente a su junta directiva, es decir, al comité ejecutivo y consejo consultivo, etc., es menester evitar alguna equivocación por lo que es necesario comprender la opinión de la expresión: Los sindicatos existen en sí y por sí, por el sólo hecho de su formación y del cumplimiento de los requisitos legales, para realizar sus actividades como personas jurídicas de derecho público, que muy bien

[46] De la Cueva, **Ob. Cit.** Pág. 297.

internacional técnica y financiera; de educación y capacitación y otros relacionados; y el Artículo 40 del mismo cuerpo legal, determina que corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones: Incisos:...

c) Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.

d) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes. y ratificado por el Organismo Ejecutivo, de conformidad con los Artículos 172 y 183 de la Constitución Política de la República, consideran como fuentes formales de aplicación supletoria del derecho de trabajo, y porque el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, fue ratificado por el Estado de Guatemala.

CAPÍTULO IV

4. Los dirigentes sindicales

4. 1. Los militantes

"Es el que milita o sirve en el ejército, miembro activo de un partido político, asociado a un sindicato, afiliado a alguna asociación o empeñado en un proselitismo".[48]

A los militantes se les conocen como los activistas de base dentro de la organización sindical, es decir a los que no son los simples afiliados, sino que son aquellos trabajadores que demuestran interés por informarse y conocer los problemas que afronta su organización sindical, y participan en la propuesta de posibles soluciones de los conflictos. Es decir, tratan de plantear estrategias sindicales para que sus compañeros de trabajo reaccionen activamente y lleven hacia adelante a la organización sindical con una clara consciencia de clase trabajadora.

4. 1. 1. Cualidades del militante

Al militante se le define con cuatro características:

[48] Cabanellas, **Ob. Cit.** Pág. 414.

1. Saber: Porque para actuar debe conocer bien la realidad en que vive, tanto la de él como la de los demás. Necesita formarse, conocer la situación para poder analizar bien con los demás.
2. Saber hacer: Con el saber, con la formación, y que a la vez busque las formas de transmitirlas, planificar bien su acción para que fructifique y cumpla con su objetivo;
3. Saber hacer, hacer: Se quiere decir con esto que además de ser un activista, al actuar debe hacer que los demás actúen, que sepa motivar a los compañeros a la acción que necesita, debe comprometerse él mismo y a los demás.
4. Saber ser: Comprende la conducta del militante, que lo que dice no se quede únicamente en palabras, sino que su forma de ser verdaderamente responda a lo que piensa y dice.

En nuestro medio la mayoría de los sindicatos existentes son conformistas, no existe mayor participación de sus afiliados; por lo tanto se carece de militantes y dirigentes que posean las calidades exigentes. Y mientras no existan dentro del movimiento de trabajadores, no podrán ser fuerza de presión para responder a un sistema que oprime a la clase trabajadora.

4. 2. Los dirigentes

El dirigente es la persona sea hombre o mujer, con la calidad de trabajador activo quien ayuda a conducir, a encaminar a los compañeros trabajadores del centro de trabajo, de la empresa o entidad; dedicado al movimiento de los trabajadores, que sabe encausar su lucha con honestidad, con probidad y ante todo con consciencia de clase laboral y que debe perseguir la lucha reivindicativa por la superación de la clase trabajadora. Su responsabilidad no debe enmarcarse solamente a conducir la organización, sino a la vez, plantear iniciativa, identificar y

concretar su participación en las tendencias coyunturales y las aspiraciones en mantener en lo posible el equilibrio de los distintos grupos, el canalizar hacia los fines del grupo los sentimientos de lucha reivindicativa de sus integrantes.

4. 2. 1. Clases de dirigentes sindicales

Al igual que en cualquier liderazgo, se encuentran:

1. Dirigentes natos: Son aquellos que traen vocación propia de orientadores, de guías, que sobresalen ante los compañeros trabajadores, que por sus cualidades y aptitudes naturales son elegidos por sus propios compañeros. Es necesario aclarar que el dirigente nato para lograr un mayor desarrollo, tiene que cumplir con una mejor función, necesita también en un momento dado recibir la formación adecuada que se requiere para un dirigente sindical.

2. Dirigentes con formación: Son los que se van haciendo a base de la formación sindical que van recibiendo durante su participación como afiliados, militantes y dirigentes, es decir, a los que se les capacita a través de eventos de formación a diversos niveles.

La elección de los dirigentes la realizan los afiliados, o sea los miembros de base. La dirigencia sindical es la que encabeza toda actividad sindical laboral, a quien le corresponde generar la ejecución de acciones en un momento dado, en el sector de la clase trabajadora.

En conclusión, se llaman dirigentes sindicales a aquellas personas sean hombres o mujeres que son miembros de un sindicato y son electos en asamblea

objetiva al conocimiento humano, ya que se nutre de la práctica y se proyecta en la realidad del hombre trabajador.

La concepción del proceso de formación está en función de la colectividad y del desarrollo de la liberación de todos los trabajadores y consecuentemente de la liberación de todos los hombres y mujeres de la clase trabajadora del país, fundamentalmente ésta, consiste y se da en los aspectos de la personalización, humanización, transformación, socialización y democratización.

"La formación sindical metódica es aquella rama de la educación de adultos especializada en promover: a) La comprensión del movimiento sindical de los trabajadores; 2) La incorporación al mismo; y 3) La preparación o mejoramiento para ejercer funciones técnicas o directivas en los sindicatos. Los medios utilizados son: Propaganda, estimulación, adiestramiento y aleccionamiento".[50]

La falta de formación antes y durante el ejercicio del cargo, se manifiesta en el dirigente en su incapacidad de enfrentar con un pensamiento crítico los problemas que presentan las bases por la explotación del patrono y el sistema mismo; repercutiendo a la vez, en una falta de pensamiento global en cuanto a la creación de un verdadero y auténtico movimiento de los trabajadores, centrando su pensamiento únicamente a nivel obrero, olvidándose del trabajador rural y de los pobladores que son parte integrante del movimiento de trabajadores.

La formación y capacitación sindical es importante, pero, es de reconocer que los afiliados también requieren de otro tipo de servicios de apoyo y programas

[50] Barrenechea, Mauro, **Formación sindical.** Pág. 12.

para estimular su desarrollo económico y social que por falta de recursos sindicales resulta imposible dotarles de tales servicios.

4. 3. 2. Cuadro.

"Cuadro es el trabajador con consciencia de clase y comprometido con la lucha, los intereses y los objetivos históricos de la clase trabajadora. Participa en la elaboración y adopta la doctrina (los principios y valores), la ideología política y estrategia ..., participa activa y disciplinadamente en las decisiones y ejecución de los planes de trabajo, programas y tácticas a través del trabajo en equipo integrado en la acción-organización de clase y de masas con el fin de potenciarla para que a través de ella alcanzar los objetivos tácticos, estratégicos e históricos del movimiento de trabajadores con capacidad de análisis crítico, de interpretación de la realidad y de la historia, de confrontación, de orientación y conducción, reconocidos por los trabajadores en el medio y nivel en que le corresponde actuar".[51]

Tomando en consideración el conjunto de ideas plasmado con anterioridad podemos establecer que se le denomina cuadro al trabajador cuya actitud, actuación y compromiso se manifiesta a través de la militancia permanente, en la acción y organización de los trabajadores a partir de su base y toda la estructura de la organización sindical, al trabajador activo que posee una conciencia social, que se compromete al desafío a través de la lucha reivindicativa por los intereses y los objetivos de la clase trabajadora.

[51] Colección CLAT, **Sólo el poder detiene al poder**. Págs. 183 y 184.

general mediante procesos democráticos, que tienen la responsabilidad de representar a la organización sindical a la que pertenece, así como también saber tomar las decisiones en el intervalo que media entre las asambleas generales ya que los acuerdos que se deciden en las asambleas deben ser ejecutados por los dirigentes sindicales como miembros del órgano ejecutor de las políticas sindicales.

4. 3. La formación sindical de cuadros de dirigentes sindicales

4. 3. 1. La formación.

"La formación, como proceso de socialización de la persona hace partícipe a cada uno del saber colectivo, y al mismo tiempo uno participa en el enriquecimiento del saber de toda la comunidad".[49]

La formación es un proceso y parte sustantiva del cambio cultural que el movimiento de los trabajadores genera en su interior como creación original para desarrollar una conscientización masiva, llevando a una profundización la tarea de conformar los auténticos valores e intereses de la clase trabajadora y un avance en la adquisición de autonomía en pensamiento y acción del conjunto de trabajadores.

Este proceso de formación en su origen, no es sino la incorporación de la reflexión en la vida, en la lucha y en la acción de todos los días de los trabajadores, que radica en el aprendizaje y creatividad, logrando así una dimensión concreta y

[49] Equipo de Formación, UTAL, **La formación en el movimiento de los trabajadores de américa latina.** Pág. 47.

En consecuencia la identidad y el dinamismo del movimiento de los trabajadores se da por medio de la acción y organización de trabajadores activos, y como resultado no se puede hablar de cuadro de la organización sindical, si no están integrados los trabajadores en la acción y organización de trabajadores, significa que el ser cuadro exige encuadrarse e integrarse en equipos organizados de acción y reflexión y éstos integrarse en equipo de cuadro de dirigentes, equipo de trabajadores afiliados o sea de las bases de las organizaciones sindicales.

Es así como se puede establecer el papel y responsabilidad de los sindicatos de trabajadores, aglutinados en el movimiento de los trabajadores, que les corresponde en su conjunto modificar fundamentalmente su disposición frente a lo social y no dejarlo sólo en manos o a disposición del Estado, algo que es imposible e inaceptable, ni mucho menos esperar que el mercado con sus milagrosas manos invisibles vaya a resolver el problema.

El cuadro es en relación a las masas, como el pez con relación al agua. El pez fuera del agua se muere; el cuadro fuera de la acción se pierde.

La organización de cuadros acoplada (integrada y encuadrada), en la estructuración de trabajadores, constituye la columna vertebral que sostiene el sistema y la acción de trabajadores. Es como las células vivas que dan vida a través de todos los órganos, sosteniendo y consolidando el crecimiento cuantitativo y cualitativo de toda la organización sindical. Pero el carácter de cuadro, no es un cargo que se da por elección o designación; no es un título que se recibe por haber participado en eventos de formación ni por tener determinados conocimientos, ya que cuadro es una condición natural, una potencialidad de orientador, animador y conductor que se manifiesta por medio de una conducta, y una forma de actuar que es reconocida por los trabajadores y por su organización sindical.

conocimientos para gente adulta, pero principalmente del caso que nos ocupa van dirigidos a obreros trabajadores y dirigentes sindicales del país.

La gran demanda. Llegada la época de favorecimiento gubernamental, la tendencia natural de los obreros a organizarse en sindicatos, largo tiempo reprimida, se desborda. Se multiplican rápidamente los sindicatos. Se requiere iniciación sindical para incorporar a la gran multitud de solicitantes a los sindicatos, y cursos para los nuevos dirigentes locales y delegados de los centros de trabajo. Los dirigentes experimentados no pueden ocuparse en la iniciación sindical ni en los cursos, acosados como están por problemas administrativos, negociaciones obrero patronales y huelgas. Se evidencia la necesidad de que alguna institución se haga cargo de satisfacer la gran demanda de formación sindical.

Se recomienda fundar las escuelas públicas de formación sindical, bajo el auspicio y dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para el estudio y formación sindical de la clase trabajadora de Guatemala, cuya responsabilidad debe caer en las federaciones y centrales de trabajadores de Guatemala, que programarán diferentes tipos formativos, entre éstos: Cursos, seminarios, conferencias, etc., como elementos estratégicos de primer orden en la vida sindical, coadyuvando como instrumento para la acción sindical, en defensa de la clase trabajadora, además de un magnífico medio para la formación profesional de dirigentes sindicales del país.

Se recomienda que la formación sindical llegue a todas las estructuras de las organizaciones sindicales del país, de las federaciones y confederaciones de las mismas organizaciones sindicales. Es decir que esta formación sindical se dirija a los afiliados, dirigentes de cuadros y dirigentes de las organizaciones sindicales,

entre ellos se encuentran los integrantes de las comisiones y órganos de dirección de los mismos sindicatos.

4. 5. Perfil del dirigente de organizaciones sindicales:

Existen tres requisitos personales, fundamentales, que un activista debe tener.

Si no los tiene, o no forman parte de la composición de su personalidad, debe dedicarse a otras tareas sindicales. Hay fases en el trabajo sindical, que no exigen tantos requisitos personales, como el trabajador organizado. Aunque muchos trabajadores parecen incapaces a simple vista, tienen la habilidad de reconocer la insinceridad a larga distancia. Nada puede ser más dañino a una campaña organizadora, que tener trabajadores señalando al activista como falso, o elemento embaucador. Estos requisitos personales son los siguientes:

1. "La cualidad y capacidad innatas de simpatizarle a la gente: Esto significa más que palmotear las espaldas, contar chistes y beber cerveza con los muchachos. Significa que el activista debe estar profundamente interesado en los problemas de otra gente. Significa que realmente disfruta conociendo gente nueva y cambiando puntos de vista…
2. La habilidad de adaptarse al ambiente inmediato: Un buen activista debe ser capaz de adaptarse a su ambiente inmediato, y no sentirse superior o fuera de lugar…
3. Paciencia con la gente: Al ofrecerse la idea de organización sindical, a través de un contacto o un grupo potencial de trabajadores, el activista debe estar preparado a emplear mucha paciencia. Un activista que muestre impaciencia con un posible miembro del sindicato, ha permitido que la mitad de sus esfuerzos se malogren. Impaciencia con la gente, de parte del activista, mata la efectividad de más campañas organizadoras, que cualquier otro rasgo profesional".[53]

[53] Agencia para el desarrollo internacional. **Manual de organización sindical**. Págs. 4 y 5.

Los cuadros de dirigentes tienen el compromiso y obligación de orientar, pero nunca alejarse o negarse a la decisión mayoritaria de los trabajadores, que disciplinadamente aceptan la decisión de la mayoría y se esfuerzan porque los acuerdos aprobados se cumplan con éxito, impulsando la meditación permanente sobre las resoluciones acordadas, su ejecución y sus resultados, a fin de que la sentencia sea una experiencia y una consideración para los trabajadores, mediante la cual elevan su capacidad política y se evitan errores futuros. Es por ello, aunque se equivoquen los trabajadores, el cuadro de dirigentes debe respetar la democracia interna y acompañar a los trabajadores para que junto con ellos meditar y considerar sobre los éxitos y fracasos de cualquier decisión y de esta forma promover la rectificación de la resolución en el momento oportuno.

4. 4. Las escuelas públicas de formación sindical:

4. 4. 1. Escuelas públicas.

"Escuela Pública, es la enseñanza primaria gratuita, costeada por el Estado, las regiones, provincias o municipios. Se contrapone a los colegios o escuelas particulares, de pago en principio; si bien, por decisión espontánea de las instituciones religiosas o laicas que los rigen, o por imposición legal cuando cuentan con determinado número de alumnos y en proporción a los mismos, existan algunas plazas gratuitas, a modo de becas primarias".[52]

En términos generales, significa todo establecimiento público de preparación designado a la capacitación y formación en donde se enseña y reciben

[52] Cabanellas, **Ob. Cit.** Pág.191.

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

Como la palabra misma se refiere a dirigente, es aquella persona que se preocupa al auxilio de sus compañeros de trabajo, de esta manera asume el papel de ser el responsable de orientar, llevar o enseñar a conducir a la organización sindical, pero para asumir este compromiso debe de cumplir con el deber de ser:
Honesto: Que significa ser decente o decoroso, honrado y justo.

Responsable: Quiere decir obligado a responder de alguna cosa o por algún compañero de trabajo o del sindicato, poner mucho cuidado a la organización sindical, que va delineado de por sí a la personalidad que se requiere para ser dirigente sindical.

Probo: Que simboliza probidad, honradez.

Buen conductor: Es decir conducir a los compañeros de trabajo a una fuerza organizada para obtener el cumplimiento de sus objetivos, es el que determina la relación tan especial entre los trabajadores y el sindicato.

Con sensibilidad social: Indica tener la facultad de sentir, que es una propensión del hombre a dejarse llevar de los afectos de compasión de los compañeros de la clase trabajadora.

Ser solidario: Que el dirigente sea capaz de conocer el significado de la solidaridad en el movimiento de los trabajadores, es decir tener el sentimiento para el empuje a los compañeros trabajadores, a prestarse la ayuda mutua entera de los intereses y responsabilidad de los trabadores sindicalizados.

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

Entre las que originan internamente encontramos la ausencia de consciencia de clase trabajadora del país y en sus organizaciones. Esta situación conduce al temor y a la desconfianza en las organizaciones sindicales, que transforma la consciencia al trabajador y le impide tomar clara consciencia de su papel protagónico sindical dentro de la empresa o centro de trabajo y en la sociedad misma. El oportunismo, la improvisación y la demagogia de los líderes sindicales no les ha permitido a los miembros de las organizaciones sindicales adquirir una formación política e ideológica sindical, por lo tanto, la consciencia de clase que poseen es dudosa, lo que permite que éstas sean fuente de cultivo del arribismo y el oportunismo, convirtiéndose en escenarios de lucha por intereses personales y familiares.

Entre las causas externas se encuentran: La represión ejercida por el Estado, por medio de sus instituciones jurídicas, políticas (policía, ejército, etc.) y económicas en contra de la organización plena y consciente de la clase antagónica. En nuestro país, desde 1954, la organización sindical está sujeta a las decisiones, al poder corruptor y a las ambiciones de la clase explotadora de los ricos y el gobierno. Esta situación conduce al miedo, al temor de organizarse, a una gran desconfianza en la efectividad de la organización sindical de los trabajadores.

2. Falta de unidad: En tanto que la organización es precaria, la unidad será una utopía; sin embargo, en el marco de desarrollo actual podría intentarse un proceso unitario que fortaleciera e hiciera coherente el movimiento obrero, pero éste se ve frenado por los intereses personales y políticos de los dirigentes oportunistas, por un lado y, por otro, por la presión ejercida desde el gobierno y los diversos partidos políticos, por la clase explotadora, por la burguesía. La política de unidad se hace dificultosa en tanto los sindicatos y las centrales obreras respondan al marco político establecido por los diferentes partidos legales, que juegan todos a la democracia liberal. Lo que es claro es que

ninguno de estos partidos responde a los intereses de la clase obrera y sin embargo, desde sus oficinas dirigen la mayoría de centrales sindicales existentes en el país. Es por esto que se considera que solamente estableciendo un movimiento obrero impulsado desde la base y ajeno al juego político oportunista de partidos oficializados, depurando la dirigencia de elementos oportunistas y corrompidos, entendiendo con claridad su posición de clase dentro de la sociedad guatemalteca, el movimiento obrero se encaminará hacia la unidad.

3. Falta de consciencia de clase: El movimiento de los trabajadores de nuestro país en estos últimos años solamente ha logrado llegar a la consciencia reivindicativa. Todas sus luchas se han manifestado dentro de la esfera de las reivindicaciones salariales, dejando por un lado sus intereses como clase social. Es decir, que se encuentra ligado al papel histórico que debe jugar en el desarrollo del proletariado como clase trabajadora; en tanto esto no esté claro para el movimiento de los trabajadores, para la organización sindical, no alcanzarán su consciencia de clase desposeída. Sus luchas se quedarán en el marco de reformismo y participacionismo y sus dirigentes serán pasto fácil de las prebendas, puestos y mordidas con que acostumbra corromper la burguesía a los líderes que surgen dentro del movimiento de los trabajadores.

4. Oportunismo: Durante los últimos años el movimiento de los trabajadores, ha observado, que gran cantidad de dirigentes sindicales llega a la esfera de la burocracia gubernamental, después de haber traicionado, por interés personal, por ansia de arribismo, por oportunismo, la lucha de la clase trabajadora.

5. Demagogia: En tanto los dirigentes corrompidos no han alcanzado las esferas de la burocracia y todavía son útiles en los puestos de mando de las organizaciones sindicales, sus actitudes están recargadas de gran elocuencia que no conduce más que a la entrega del movimiento de los trabajadores, a su

Asumir su autoformación, dedicarse a la labor colectiva y social, ya que le corresponde tomar iniciativa para encaminar hacia la lucha reivindicativa para la superación de la clase trabajadora.

4. 6. Factores que limitan la participación en la dirigencia sindical del trabajador:

Basándose en las referencias obtenidas en las investigaciones efectuadas sobre los factores que limitan la participación de los trabajadores dentro de la dirigencia sindical, se pudo establecer o identificar algunos obstáculos, necesidades y problemas que enfrentan los trabajadores en nuestro país, aspectos que tienen origen económico, político y social, en el que sobresale la falta de formación sindical a los mismos dirigentes, lo que hace que la situación del movimiento sindical se torne un laberíntico.

Entre los factores que limitan la participación de las necesidades urgentes del movimiento obrero encontramos:

1. Falta de organización sindical: El movimiento obrero guatemalteco en la actualidad se encuentra desmembrado en su contenido, a pesar de la existencia de organizaciones sindicales que funcionan dentro del marco legal de la democracia burguesa, en su gran mayoría son organizaciones reformistas o participacionistas. No son más que lujos permitidos, por los gobiernos democráticos para ostentar ante la opinión pública nacional e internacional su política de libre organización sindical.

Esta circunstancia obedece a diferentes causas de origen interno y externo.

mediatización, por los mismos compromisos políticos adquiridos por los dirigentes y algunas organizaciones sindicales.

6. Represión patronal y gubernamental: Los patronos y el gobierno no cumplen con las obligaciones legales que les corresponden; por lo tanto las organizaciones sindicales tienen que afrontar a través de medidas de hecho, así como también los empresarios implantan otras medidas con el apoyo gubernamental, que llevan el propósito de debilitar a los sindicatos, ya sea a través de despidos de los trabajadores que intentan constituir un sindicato de trabajadores o por pertenecer al mismo, cambios de puestos, restricción del accionar de los dirigentes, agresiones, intimidaciones, amenazas de muerte, asesinatos, represiones por parte de los patronos o por los gobiernos y apuntan fundamentalmente a crear un ambiente de psicosis en el centro de trabajo, provocación de mayor división a lo interno del movimiento de los trabajadores, ruptura de la solidaridad por la defensa de la fuente de trabajo, incremento de la crisis económica, organización de sindicatos blancos de trabajadores.

7. Falta de democracia dentro del sindicato: El sindicalismo en Guatemala ha sido manejado desde arriba, por grupos pequeños o por una sola persona. Debido a ello la participación de los trabajadores ha estado limitado a la simple afiliación, no ha existido una buena relación ni comunicación entre dirigentes y afiliados, a las bases no se les ha incorporado a la toma de decisiones, no se les informa del desarrollo de la vida sindical, siendo ésta una de las causas por las que algunos trabajadores se han separado del sindicato de trabajadores, porque ven que no existe una verdadera organización democrática, en la que las decisiones se tomen en conjunto con la consiguiente responsabilidad de todos y cada uno de los miembros.

8. Vicio dirigencial: El sindicalismo debe permanecer alejado de la política partidista, por temor a que sea viciado y corrompido, no permitir que los políticos se aprovechen del mismo, para obtener ventajas y escalar posiciones a costa de

representa, será respetado porque fue electo como representante de los trabajadores de su misma entidad.

De esta forma los órganos del sindicato, cuentan con el dirigente sindical para resolver las quejas y problemas que plantean sus afiliados, para velar por el buen cumplimiento de su función como sindicalista.

Existen dos aspectos de responsabilidad del dirigente en su centro de trabajo: Primero, proteger los derechos de los compañeros trabajadores en el propio centro de trabajo, significa que es parte de su responsabilidad resolver los problemas de que se quejan los trabajadores y estar atento a cualquiera otra violación a los derechos laborales. Y por último fortalecer al sindicato y buscar apoyo para la ejecución de sus programas sindicales, tiene que promover la lealtad hacia los propósitos y metas del sindicato.

Como representante del sindicato, tiene que conquistar nuevos miembros o afiliados en su centro de trabajo, es el caso que cuando ingrese un nuevo trabajador, es su responsabilidad informarle sobre la ventaja de pertenecer a una organización sindical, puede que resulte un nuevo miembro entusiasta, pero para eso el dirigente sindical debe presentarse y ofrecer su ayuda ante cualquier problema, hablarle del sindicato, teniendo por seguro que este hombre trabajador apreciará la cordialidad que le brinda.

estas organizaciones sindicales, es decir, es latente el peligro de que se aprovechen del movimiento de trabajadores organizado para escalar posiciones.

4. 7. Responsabilidades del dirigente sindical en su centro de trabajo:

"Concibe a la responsabilidad como la capacidad de responder de los propios actos y de sus consecuencias. El término implica cierto grado de comprensión de la naturaleza y consecuencias de un acto y la deliberada o voluntaria realización del mismo. Por consiguiente, no puede atribuirse responsabilidad al loco o al menor; tampoco cabe hacer responsable a quien fue forzado a hacer algo contra su voluntad".[54]

El dirigente sindical en su centro de trabajo, es el hombre clave en todo movimiento sindical, es la base de la democracia, pero con unos miembros activos y bien informados. Por eso se considera que el dirigente sindical en su centro de trabajo, juega un papel de vital importancia en mantener informados a los miembros del sindicato al que pertenece. Su dedicación a la cotidiana tarea de servir a los intereses de los afiliados del sindicato, fortalece el proceso democrático en la empresa privada o entidad estatal, y por ende en nuestro país.

El dirigente sindical aprende principalmente a resolver los problemas que suscitan en su centro de trabajo, como parte de su campo de acción, y tomando en cuenta que ya no es simple señor fulano de tal, sino al que se le puede llamar el líder nato y dirigente sindical, y como delegado de la organización sindical a la que

---

[54] Pratt Fairchild, **Ob. Cit.** Pág. 257.

CAPÍTULO V

5. Los trabajadores de Guatemala

5. 1. Trabajador: Es toda persona que realiza una actividad físico-intelectual de carácter socio-económico y ético cultural, a través de la cual busca auto realizarse, crea y produce bienes o servicios para el bien común de la sociedad y por la cual percibe sus ingresos para satisfacer sus necesidades y aspiraciones personales y familiares.

5. 2. Trabajo: El trabajo es la aplicación de la inteligencia y de la voluntad del ser humano a la producción de bienes y/o servicios. Es decir es considerado como una actividad humana, y como tal, el trabajo debe ser inteligente y libre. Es así como el hombre no debe ser considerado como una máquina obligada a repetir una y mil veces revolucionada, hasta que se deteriore, por los mismos movimientos establecidos en un sistema de trabajo en la empresa.

Se considera que el hombre como trabajador puede aprender, inventar, mejorar, desear, proponer y proponer la realización de cambios.

Por eso los dirigentes sindicales dicen que el precio o valor fijado al trabajo, o sea el salario mínimo, es imposible que pueda reflejar su verdadero valor, porque el trabajo es vida y la vida no tiene precio, ya que con ninguna clase ni cantidad de dinero se puede reponer el desgaste que sufre la persona humana.

De allí que el trabajo y el trabajador que lo realiza sean infinitamente más valiosos y preciado que todos los demás factores que intervienen en la producción

accidentes de trabajo, jubilaciones o pensiones, más aún casi no se dan los contratos de trabajo por escrito, ya que en la mayoría de los casos sólo de forma verbal se realizan las contrataciones.

5. 3. 2. Trabajo de mujeres y menores de edad.

Artículo 147. El trabajo de las mujeres y menores de edad, debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

Para este sector se ha establecido un trato diferente, ya que en nuestra legislación laboral imperan numerosas reglas a su favor, ejemplo la prohibición de utilizar sus servicios en lugares que no vayan acordes a sus condiciones humanas, estado físico y aptitudes, porque tiene como finalidad a no agotar prematuramente su organismo, por eso por lo común sus labores deben ser menos resistentes que las de los hombres, que en principio se tiene para proteger su maternidad y velar por la moral.

Y el contrato permitido para los menores de edad, es el realizado y ejecutado por menores de edad que oscilen entre las edades de 14 a 18 años por lo general, que en algunos casos especiales y esporádicos se da a menores de 14 años de edad, dejando claro que el trabajo prestado por los niños es prohibido por la ley.

5. 3. 3. Trabajo a domicilio.

Artículo 156. Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

Es decir, es aquella persona que presta sus servicios por cuenta ajena, ejecutándolos en el lugar en donde vive o en otro lugar que no pertenece laboralmente al empresario o patrono; y por lo tanto no hay sujeción de horario ni se da la inmediata dirección patronal. Este régimen comprende labores susceptibles de cuenta, peso o medida, lo que permite la unidad de pago, lo que patentiza como modalidad del trabajo a destajo.

5. 3. 4. Trabajo doméstico.

Artículo 161. Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y contínua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

El servicio o trabajo doméstico es el relativo al cuidado, atención, limpieza, seguridad de las residencias, como hogares, o viviendas y personas o familias que lo ocupan o utilizan su trabajo o servicio. Entre estos trabajadores se encuentran: Servidores, sirvientas, criadas, cocineras, mandaderos, pilotos automovilistas (choferes para la familia), porteros, y tantas especialidades más existentes en la práctica.

5. 3. 5. Trabajo de transporte

Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire.

tales como la naturaleza, la maquinaria, los inmuebles, etc., y por lo tanto, el trabajo productivo sea en función de servicio a la colectividad y no del simple lucro individual y quienes los realizan merezcan el sitial más alto en una sociedad verdaderamente justa.

La sociedad a la que se refiere sería la sociedad de los trabajadores, es la que la clase trabajadora aspira; la que consideran como una contraposición a la sociedad capitalista, en la cual el capital es el valor.

5. 3. Clasificación de los trabajadores de Guatemala

En el Código de Trabajo guatemalteco se regula como trabajo sujeto de regímenes especiales.

5. 3. 1. Trabajo agrícola y ganadero

Artículo 138. Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.

Al referirnos a los trabajadores agrícolas los relacionamos con aquellos trabajadores que prestan sus servicios en la agricultura o en otras labores del campo, como la ganadería y la explotación forestal. Por la misma naturaleza del trabajo que ejecutan estos trabajadores no están incluidos en la mayoría de los casos en la legislación laboral, en cuanto a su jornada, descanso semanal,

Este servicio o trabajo se presta a través del traslado y conducción que realizan a las personas y se denominan como pasajeros o viajeros, así como también llevar las cosas materiales al igual se conocen como mercancías, de un lugar determinado a otro ya establecido. Para este cometido la persona o entidad responsable del medio de transporte tiene la obligación de velar por lo medios adecuados para su cumplimiento entre las partes.

5. 3. 6. Trabajo de aprendizaje

Artículo 170. Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les proporcione la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

En este sistema, a la persona que ejecuta el trabajo le sirve para instruirse en un arte o en alguna profesión u oficio, ya sea practicando con un maestro o acompañando a un experto en la materia, en tales artes o profesiones le da la opción de devengar un salario, pero su contratación es por tiempo fijo; así como también puede concurrir a algunos establecimientos públicos como institutos, pero en estos casos el aprendiz tiene la característica de que no crea ninguna relación laboral con el instituto. En conclusión este trabajador se presenta con una singularidad de reservarse para las tareas materiales.

Si se tratara de un menor de edad, en nuestro medio previo a su ingreso a la laborar de aprendiz en una empresa, debe presentar solicitud firmada por el padre, la madre o el tutor del menor, de autorización a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y ésta al tener establecido los

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

trabajo que se efectúa navegando en un barco, desde que deja el puerto de una costa, hasta tocar de nuevo el puerto de ella, y todo lo que la tripulación realice o ejecute tanto en el puerto como en el propio buque, ese trabajo es marítimo, y se da la relación laboral mediante el contrato de embarco.

5. 4. Derechos de los trabajadores de Guatemala

Los trabajadores de Guatemala, tienen derecho a elegir libremente su trabajo, ya que el mismo está considerado como un derecho de la persona y una obligación social. Asimismo, tiene derecho a ser motivado a percibir un salario equitativo, bonificaciones, a disfrutar de un período de vacaciones, gozar de permiso necesario para el ejercicio del sufragio en las elecciones generales, poder hacer uso de licencias, así como también a la previsión social que contiene; la educación y capacitación profesional, la habitación o vivienda, la recreación, y organizarse con plena libertad en asociación profesional o sindicato de trabajadores.

5. 5. Obligaciones de los trabajadores de Guatemala

El Código de Trabajo en su Artículo 63 regula las obligaciones de los trabajadores entre las que se encuentran:

a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.

b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenido.

c) Observar buenas costumbres durante el trabajo.

d) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.

e) Cuidar los secretos técnicos comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran directa o indirectamente, con tanta más facilidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.

f) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio.

5. 6. Legislación nacional que sustenta los derechos de la libre sindicalización

En La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 34 se encuentra regulado el fundamento legal constitucional para la libre constitución de asociaciones, comités, sociedades, cooperativas, fundaciones etc., coincidimos entonces que nuestra Carta Magna, contiene establecido un derecho genérico de asociación. Asimismo, el mismo ordenamiento constitucional en su Artículo 102 inciso q), señala expresamente el derecho de sindicalización libre de los trabajadores, incluyendo el contenido del Artículo 33, al normar el derecho de

extremos, el Inspector de trabajo asignado al caso en particular, se constituirá a la empresa señalada, para verificar las condiciones de las labores que realizará el menor; y cuando se trate de un menor de edad pero mayor de 14 años, la Inspección General de Trabajo, únicamente se limitará a revisar la solicitud planteada y a disponerse en la empresa indicada.

Se puede aprender de formas diferentes sea mediante el ensayo o el error, observando lo que hacen los demás, a través de una enseñanza formalizada en los centros de trabajo, etc., estos tipos de aprendizaje no son excluyentes sino complementarios, se aplican dependiendo del momento y disposición o colaboración patronal.

El aprendizaje, para que sea efectivo debe ser experiencial, ya que éste se fundamenta en el principio de que las ideas no son fijas, ni elementos del pensamiento puramente intecambiables, sino que se forman y reforman mediante la experiencia que adquiere el trabajador aprendiz. Se trata de un proceso continuo al que cada uno incorpora sus propias ideas y creencias en niveles distintos de elaboración.

5. 3. 7. Trabajo en el mar y en las vías navegables

Artículo 175. Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido.

Cuando se habla de trabajo de mar y en las vías navegables, hay que tomar en cuenta que lo marítimo abarca todo lo concerniente a lo fluvial y lo lacustre, y el

reunión y manifestación, reconociéndola en forma pacífica y sin armas, significa que no puede ser restringido, disminuido ni coartado el ejercicio de este derecho, es decir, que la formación de las organizaciones sindicales constitucionalmente está protegida.

El Código de Trabajo guatemalteco, de conformidad con el Artículo 206 define que sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión y oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

En consecuencia se sostiene la definición legal de sindicato que el Decreto 1441, del Congreso de la República, demuestra que la Asociación Profesional de trabajadores así como la Asociación de patronos, son instituciones que se constituyen con la exclusividad de velar por el mejoramiento de los intereses comunes de sus asociados.

5. 7. Normas internacionales que sustentan los derechos de la libre sindicalización:

La Declaración Universal de los derechos humanos promulgada por la asamblea general de la Naciones Unidas en el año 1948, en su Artículo 23 numeral 4, preceptúa que toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

La Organización Internacional del Trabajo –OIT-, en el año 1949, emitió el Convenio No. 98, sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva. Artículo 1.

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

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

En síntesis estos fundamentos sobre la libertad sindical, se tienen como el derecho a constituir sindicatos y actuar con garantías en representación y en beneficio de sus afiliados, así como el derecho de afiliarse o pertenecer, como abstenerse de depender, o de retirarse de las organizaciones profesionales o sindicatos de trabajadores.

Los tratados y convenios internacionales relacionados, fueron suscritos y ratificados por el Estado de Guatemala, por lo que forman parte de nuestra legislación laboral, y en consecuencia, deben ser de observancia por trabajadores, patronos, principalmente por los gobiernos de turno.

La Convención Americana sobre derechos humanos, de conformidad con los Artículos 15, que regula el derecho de reunión pacífica y sin armas, y 16, específicamente establece la libertad de asociación. Numeral 1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en el Artículo 22 preceptúa el derecho de libre asociación y sindicación. Numeral 1) Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses... 3) Ninguna disposición de este Artículo autoriza a los Estados Partes en el convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas, ni aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, según lo establecido en el Artículo 8. Numeral 1. Los Estados partes en el presente pacto se comprometen a garantizar: Derecho de libre sindicación. a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente para promover y proteger sus intereses económicos y sociales.

La Organización Internacional del Trabajo –OIT-, en el año 1948, aprobó el Convenio No. 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. De conformidad con el Artículo 2, los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción, tienen el derecho inalienable de constituir organizaciones de su elección, así como el de afiliarse a estas mismas.

CAPÍTULO VI

6. Crisis de las organizaciones sindicales de Guatemala

La clase trabajadora de Guatemala, organizada en sindicatos se encuentra ahora y por lo que se percibe en el futuro inmediato en una situación crítica congruente con la realidad organizativa decreciente, desarticulada, debilitada y marginada en algunos casos.

La clase trabajadora de Guatemala, en estos últimos años no tiene poder suficiente para cambiar la actual relación de fuerzas y de poder frente al patrono o gobierno que son los contrarios, que pudiera suscitar cambios estructurales favorables para los trabajadores; por lo que la clase asalariada tiene ante sí un reto o una responsabilidad central que es la de construir su propio poder, su propia fuerza, para demostrar en forma clara y concreta que solo el poder de la clase trabajadora puede desplazar o detener al otro poder del contrario, siendo así, el destino del trabajador guatemalteco sea urbano o del campo, para mejorar su condición de vida propia y la de sus familiares y de trabajo y apresurar su propia liberación, dependerá su capacidad como la clase trabajadora organizada para acrecentar, establecer y fortalecer su propio poder, que sólo puede nacer u originarse de sus propias organizaciones sindicales, dirección de fuerza liberadora de clase trabajadora que se requiere que en la actualidad guatemalteca para poder manifestar el poderío del trabajador organizado en sindicatos.

6.1. La formación sindical:

"La formación sindical prerrequiere, en primer lugar, cierto acondicionamiento económico, social y político de la nación, que permita y estimule la existencia de

"Formación sindical metódica es aquella rama de la educación de adultos especializada en promover:

1) La comprensión del movimiento sindical de los trabajadores,
2) La incorporación al mismo, y
3) La preparación o mejoramiento para ejercer funciones técnicas o directivas en los sindicatos. Los medios utilizados son: Propaganda, estimulación, adiestramiento y aleccionamiento".[59]

Examinemos esta definición por partes:

Rama de la Educación de Adultos especializada....

A semejanza de lo que ocurre en los programas de formación de médicos, abogados, sacerdotes, etc., para la formación sindical se prerrequieren ciertas aptitudes en el sujeto, tales como sensibilidad social, altruismo, cooperatividad y capacidad de desarrollo mental. Supuestas dichas aptitudes, la formación sindical metódica puede obtener resultados en el mejoramiento de individuos y grupos sindicales como cualquier otra rama de la educación los obtiene en sus respectivos sujetos. Tan absurdo es el negar la posibilidad de preparación para el liderato sindical como sería el negar la posibilidad de preparación para el sacerdocio. Claro está que no todos los que tomen cursos de formación de dirigentes sindicales llegarán al liderato; pero tampoco todos los que van al seminario llegan al altar, ni todos los matriculados en la escuela de Medicina llegan al doctorado.

Estos elementos de la formación sindical, son los que constituyen ser un buen dirigente sindical: Las cualidades personales aptas, con una formación adecuada y una larga experiencia especializada en promover la tarea de comprender el movimiento de los trabajadores.

---

[59] **Ibid.**

sindicatos. En segundo lugar, una vez que los sindicatos existan y se desarrollen, entonces habrá demanda de formación sindical, así para los nuevos afiliados como para sus dirigentes".[55]

"La formación sindical es todo aquello que prepare personalmente a los trabajadores...; es decir, que desarrolle sus facultades intelectuales y volitivas en cualquier forma. Incluso unas represalias injustas por parte del patrono o del gobierno, pueden ser formación sindical, en el sentido más amplio, si dicha experiencia prepara personalmente a los trabajadores. En cambio, otras cosas (por ejemplo una suma de dinero o un edificio) pueden contribuir a que los trabajadores mejoren de posición, pero no es formación sindical porque, de suyo, no les desarrolla las facultades personales".[56]

"Para mejorar su condición de grupo. Aquí se excluyen otros tipos de formación dada a los trabajadores (por ejemplo el aprendizaje de un oficio), que les mejora como individuos particulares. En efecto, al aprender un oficio, el obrero consigue mejores jornales, para sí mismo; en cambio el dirigente sindical que aprende las tácticas de las negociaciones colectivas, puede con ello mejorar la situación de sus compañeros de sindicato como grupo".[57]

"Ahora bien, la formación sindical en general es demasiado amplia para un tratado de las dimensiones del presente, por tanto nos limitaremos a estudiar la formación sindical metódica (llamada así por basarse en los métodos educacionales de adultos)".[58]

[55] Barrenechea, **Ob. Cit.** Pág. 1.
[56] **Ibid.** Pág. 11
[57] **Ibid.** Pág. 12.
[58] **Ibid.**

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

6. 2. Falta de motivación sindical:

Se percibe la falta de motivación sindical, cuando el dirigente sindical así como también a nivel de base o afiliados, el problema que se atraviesa principalmente con la falta de tiempo, que no abandonan su centro de trabajo donde permanecen ejecutando la labor habitual, lo que les imposibilita participar en actividades de carácter sindical, pues sumado a esta situación también está la falta de voluntad de entrar a conocer e interesarse de los problemas que aquejan a sus compañeros trabajadores, desprendiéndose de aquí la falta de motivación que atraviesa el dirigente sindical.

Se produce cuando el líder nato, se informa de la deshonestidad, en el simple dirigente quien ejecuta las órdenes del patrono o vela los intereses económicos del patrono, sin importarle la función sindical como el gran defensor de sus compañeros y de la clase trabajadora; fácilmente se evidencia la inmoralidad y la falta de lealtad al sindicalismo, que para los demás compañeros de trabajo, esa no es la forma para realizar la proyección de la organización sindical, por lo que no les motiva en participar.

Tanto el sindicato como el patrono privado o gubernamental, deben llegar a acuerdos para ofrecer la estabilidad laboral al trabajador a manera de mantener las relaciones laborales a largo plazo, es así como se estaría cumpliendo con uno de los objetivos sindicales, demostrando la solidaridad para el auxilio en las circunstancias desfavorables que se le puedan presentar.

Por la mayoría de trabajadores, los sindicalistas no les motiva cuando observan la tendencia del sindicato de defender a los compañeros que infringen los reglamentos y que se califican como malos trabajadores, ya que esto hace pensar a los trabajadores calificados como buenos, porque reciben la protección del sindicato.

Asimismo, el comportamiento de los dirigentes sindicales debe ser moderado, ya que como tal, están en la mira de todos sus compañeros es decir no abusando del cargo que ocupan en la organización profesional, por ejemplo ausentarse de sus labores cuando sea estrictamente necesario, para resolver problemas propios del cargo para el que se ocupa.

6. 3. Falta de libertad sindical en la práctica:

6. 3. 1. Libertad sindical:

A criterio de Guillermo Cabanellas. "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 se incorpora.

el movimiento de trabajadores lucha por la libertad sindical, también el trabajador debe rebelarse contra la imposición que le obliga a pertenecer a determinada asociación profesional. Por lo anterior se determina que los gobiernos de turno y los empresarios como patronos, están en la obligación legal y moral de respetar las disposiciones contenidas en nuestra Carta magna.

Sin embargo se observa y se escucha con facilidad que en la práctica estos derechos no han sido respetados por los gobiernos de turno, toda vez que se han dado las restricciones para la formación y constitución de un sindicato de trabajadores, ya que se tiene a la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a la que le han recomendado prestar la vigilancia a las organizaciones sindicales, inspección o cuidado que consiste en conocer y controlar estrictamente el contenido de los estatutos de los sindicatos para efecto de su homologación, reservándose el derecho gubernamental a contener el criterio del régimen de turno, previamente a autorizar o reconocer la personalidad jurídica de los sindicatos de trabajadores.

Además en las empresas o instituciones del Estado, se percibe que los trabajadores son condicionados a no afiliarse a un sindicato, o como también a dejar de pertenecer a la filas del sindicato de trabajadores. Asimismo, hasta se aplica el despido a un trabajador, o establecer otra medida a manera de perjudicar su participación activa dentro de una organización sindical de trabajadores.

6. 4. Falta de consciencia de clase trabajadora

6. 4. 1. Falta

"Falta es la privación, carencia, defecto o escasez".[61]

---

[61] **Ibid.** Pág. 324.

6. 4. 2. Consciencia:

En lo psicológico, consciencia significa autoconocimiento humano y reconocimiento de la propia individualidad. En lo intelectivo, es el conocimiento reflexivo y exacto. En lo ético es la facultad moral que distingue el bien y el mal. Figuradamente, proceder sano, conducta justa.

"En otro aspecto conviene hacer hincapié en la acepción calificadora de la actitud caracterizada por sentimientos elevados al servicio de los valores individuales y colectivos en lo humano: Como juzgar con imparcialidad y sin apasionamiento, atender al que pide por necesidad y sin culpa, sacrificarse por la vida de quienes de nosotros la recibieron, justipreciar los trabajos y los servicios sin explotar al que los paga o al que por ello se paga, es decir, la conducta ajustada a rectitud, equidad, principios éticos e ideales de piedad y confraternidad con nuestros semejantes".[62]

6. 4. 3. Consciencia de clase

"En análisis marxista de la economía y de la consecuente polarización de los grupos sociales en dos clases antagónicas, las de la burguesía y el proletariado, destacó que el sentimiento de cada una de ellas, de la igualdad de su situación y de comunes aspiraciones representaba la conciencia de clase respectiva. Ese autoconocimiento de cada clase, a través de cada individuo que la forma, conduce

[62] **Ibid.**

La libertad sindical constituye especie del derecho de asociación, el que para fines lícitos y pacíficos suele reconocerse a todos los habitantes de un país, como facultad de aunar sus fuerzas con las de sus semejantes en una o más actividades, mediante la creación de organismos colectivos que no tengan el lucro por divisa, en cuyo caso constituirían, según sus modalidades, sociedades civiles o compañías mercantiles".[60]

La libertad de asociarse está plenamente establecida en la Constitución Política de la República de Guatemala, los Artículos 34 que regula: El derecho de asociación. Se reconoce el derecho de libre asociación. Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa o similares; 102 inciso q), que preceptúa el derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el organismo ejecutivo.

Quiere decir, que así como está garantizada la libertad de asociación, así también se establece el principio de que ninguna persona o trabajador debe obligarse a pertenecer a determinada asociación profesional o sindicato. Estos dos fundamentos no podrían ser de otra forma, tomando en consideración que así como

[60] **Ob. Cit.** Pág. 185.

a la solidaridad de los que se encuentran en igual condición; ya sea para la obtención de mejoras, ya para conservar la situación beneficiosa o el privilegio clasista".[63]

La consciencia consiste en asumir objetiva y subjetivamente la pertenencia a la clase trabajadora, e identificar como el conjunto de similitud de situaciones, obstáculos, intereses, valores y aspiraciones comunes; asumiendo que todos tenemos un mismo destino que depende de la voluntad y capacidad de actuar colectivamente, para superar las condiciones actuales e infrahumanas, participar activamente en la transformación de la sociedad y mejorar el destino común o colectivo.

6. 4. 4. Clase trabajadora:

Al referirse a la clase trabajadora, se está enfatizando al conjunto de personas que tienen la condición de trabajadores, tienen consciencia de pertenecer a un mismo origen, a una misma categoría e idiosincrasia, con una situación y destino común; pues el elemento solidaridad que los une y de la necesidad de actuar y organizarse colectivamente, de esa forma podrá generar su propia fuerza como clase trabajadora, y aspirar en mejorar sus condiciones de vida, de trabajo y de transformar la sociedad en base a un proyecto propio de clase, en el cual debe tener una responsabilidad y un papel protagónico y no simple espectador de la realidad de las crisis.

Por todo lo anterior, se sugiere a las organizaciones sindicales que deben de unirse en función de defender los puestos de trabajo. Los trabajadores deberán de

[63] **Ibid.** Págs. 254 y 255.

desde una cúpula o sea desde arriba por grupos pequeños o familias, y a veces hasta por una sola persona. Derivado de esta mala práctica la participación de la mayoría de los trabajadores, ha permanecido débil y escasa ya que se ha limitado a la simple afiliación de los compañeros trabajadores, percibiendo una gran distancia entre la dirigencia y los afiliados o las bases, debido a que nunca son tomados en cuenta para la toma de decisiones, al extremo de no informales sobre las actividades que realizan las organizaciones sindicales, siendo una de éstas las causas que ha creado la desconfianza de los trabajadores hacia estas organizaciones sindicales existentes, que hasta se han desafiliado de dichas organizaciones profesionales.

Es peor aún cuando algunos dirigentes actúan al margen de su organización sindical que va en contra de los intereses de la clase trabajadora, negociando las reivindicaciones de sus compañeros sindicalizados con el patrono empresario o con el patrono gobierno. Se ha descubierto que algunos dirigentes sindicales que por obedecer al patrono, reciben regalías tales como ascensos en otros puestos, viajes, dinero, etc, que a veces ni siquiera esto se da, sólo con la cordialidad de atención con unas palmadas en la espalda han sido suficientes para ser ganados por el patrono. Por estas actitudes de algunos pseudo dirigentes desmoralizan a sus ya disgustados compañeros, que consideran con justa razón, que con dirigentes de esta clase no se logra ningún beneficio para los trabajadores, por lo que no vale la pena seguir figurando en los padrones de afiliación sindical.

6. 6. Desconocimiento de los derechos de libertad sindical:

Además de los convenios internacionales ratificados por el Estado de Guatemala, nuestra Constitución Política de la República, consagra el derecho de

libre asociación y por ende de sindicalización; elevándose a la categoría de los derechos y libertades fundamentales que se encuentran regulados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Es decir que con el simple hecho de que nuestra Constitución Política de la República, garantice la libertad de asociación, involucra las circunstancias; por un lado contra las arbitrariedades que pudiera cometer el Organismo Legislativo, de coartar los derechos y libertades por disposiciones ordinarias que emita de conformidad con sus funciones y atribuciones, derechos que ya se encuentran acreditados en nuestra Carta Magna; y por otro lado, protege a las organizaciones sindicales o asociaciones profesionales, contra el abuso del Organismo Ejecutivo, al declarar nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza. Asimismo, nos referiremos al Artículo 34 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula que se reconoce el derecho de libre asociación. Tomando en cuenta los principios de justicia social que fundamentan la legislación laboral, específicamente el Artículo 102, inciso q), que preceptúa: Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den el aviso a la Inspección General de Trabajo. Sin embargo, está considerada y comprobada que no basta que nuestra Constitución Política de la República, garantice los derechos de la libre sindicalización, se debe establecer si efectivamente estos derechos y garantías son fielmente cumplidos, sin restricción alguna.

En el presente caso, el texto de nuestra Constitución Política de la República, ha reconocido el derecho de asociación, pero resulta que en la práctica

permanecer unidos buscando la manera de no perder su relación laboral, buscando con ello acuerdos para que se respeten las condiciones mínimas de trabajo y en especial las garantías de organización, significa luchar por la estabilidad laboral, porque de lo contrario podría producirse cualquier despido del trabajador asalariado en cualquier momento, como política gubernamental o patronal que afecta directamente a la clase trabajadora. De esta forma también se recomienda considerar la necesidad del reconocimiento internacional, de acuerdo al apoyo que se les brinden mediante las relaciones normales que se mantengan de manera incondicional.

Unas de las consecuencias que se originan por la falta de una adecuada formación del dirigente sindical, es la apatía que lo lleva a la pasividad y falta de consciencia de clase, que provoca problemas entre sus compañeros por caer en la irresponsabilidad sindical.

6. 5. Desconfianza en las organizaciones sindicales:

Es evidentemente el problema de la desconfianza en las organizaciones sindicales, por la falta de democracia dentro y fuera del movimiento de los trabajadores, por la creación y/o conformación de élites de dirigentes, que conlleva la mala práctica en la toma de decisiones y aprobación de acuerdos que en algunos casos comprometen a la clase trabajadora en su conjunto, hasta llegar al extremo de caer en el campo de la corrupción, que es un fenómeno latente en la sociedad guatemalteca, principalmente en el sector gubernamental.

Cabe hacer una comparación de las organizaciones sindicales con las organizaciones políticas, que en su mayoría han sido y están siendo manejados

la norma constitucional es más benevolente que las leyes ordinarias, en las cuales se restringe el principio constitucional, con base de un simple juego de palabras, caso que ocurre, cuando se niega el derecho de constituir otro sindicato dentro de la misma empresa o entidad, aduciendo mientras que ya existe la autorización de uno con suficiente representatividad.

Es evidente que la falta de acción por parte del dirigente sindical se debe al desconocimiento que tiene de nuestra legislación constitucional en el área laboral y sindical, y a la carencia de preparación y adecuada formación, aspectos que afectan al dirigente sindical en la realización de la labor de lucha reivindicativa para la persecución de mejores condiciones para la prestación del servicio del trabajador, con un mejor salario que satisfaga al trabajador y a su familia, y siendo éste, considerado como la cabeza importante de las actividades colectivas, repercute en las bases su falta de conocimiento de los derechos y garantías sociales, situación que lleva a los trabajadores a la apatía sindical.

CONCLUSIONES

1. En Guatemala, las organizaciones sindicales son los antecedentes más próximos del movimiento de los trabajadores, y su lucha reivindicativa es una expresión clara de la lucha de clases, que se manifiesta en tres niveles que consisten en la lucha ideológica, política y económica. De esta forma analizamos los períodos de la historia sindical, y establecimos como consecuencia de la contrarrevolución de 1954, la vocación de los sindicatos de los dos primeros niveles se han perdido o se han desestimado, es decir, desde el gobierno de Carlos Castillo Armas hasta la fecha, sólo han centrado sus luchas en lo económico, a través de huelgas, que éstas son su principal arma o instrumento de lucha reivindicativa que poseen, y que no han sido suficientes para conseguir beneficios sustanciales que ayuden al sostenimiento del trabajador y su familia.

2. El movimiento sindical en su historia ha sufrido grandes reveses que ha llegado al colapso y desprestigio. Asimismo, se comprobó que en la realidad y el ejercicio a la libertad sindical se percibe la necesidad y urgencia de impulsar la renovación y reestructuración del sindicalismo en nuestro país, pero que sea con acciones y dirigentes que tengan el poder, voluntad y decisión de romper esas prácticas que los han llevado a la crisis, es decir, es imperativo y es una exigencia de una verdadera clase trabajadora organizada; si se quiere responder con eficacia a los grandes retos y desafíos, que hoy necesita consolidarse para permitirle un protagonismo determinante en el país, pues, ese poder de voluntad requiere que se deje por un lado el miedo a la represión gubernamental y patronal, que influye negativamente en la formación y el funcionamiento de sindicatos de trabajadores.

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

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

RECOMENDACIONES

1. Es indispensable que los sindicalistas propicien la unidad dentro de las organizaciones sindicales tanto de la ciudad como del campo, así como a nivel internacional, para proteger el derecho a la libre sindicalización, basándose en las garantías establecidas en la Constitución Política de la República, leyes laborales y convenios y pactos internacionales de trabajo; para que exista a plenitud una libertad de organizaciones sindicales de trabajadores del país, dentro de los cánones del proceso democrático.

2. Que el Congreso de la República de Guatemala, tomare en consideración la introducción de reformas a las leyes ordinarias laborales, para que respondan a las necesidades latentes de la falta de formación sindical de los dirigentes de asociaciones profesionales.

3. Promover oficialmente bajo la responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social la creación de escuelas sindicales y de ser posible en coordinación con la Universidad de San Carlos de Guatemala –USAC-, para efecto de avalar los reconocimientos que se otorgan a los capacitados; para una preparación a todo nivel dentro de las organizaciones sindicales de trabajadores, para adquirir una formación de lucha sindical y consciencia de clase trabajadora, y así los trabajadores obtengan mayor conocimiento intelectual y práctico de su función como un factor o agente de cambio que requiere nuestra sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

AGENCIA PARA EL DESARROLLO INTERNACIONAL. Manual de organización sindical. Colección de cartas obreras. 2ª. ed. Ed. Impresos Nacionales S. A., México, 1966.

BARRENECHEA, Mauro. Formación sindical. 2ª. ed. Ed. Nueve Mundo, S. A., Ixtapalapa, México, 1964.

BITTEL, Lester R. y Jackson E. Ramsey. "handobook for professional manager", Eenciclopedia del management, publicada por McGraw-Hill, Nueva York, EE. UU. revisión de la edición española por Gerardo Gálvez Meneses y Eugenia Lindegaard Vega; Chile: 3t.; 1988ª. ed. Ed. Océano, España. 1993.

CABANELLAS, Guillermo. Diccionario enciclopédico de derecho usual. 2t. y 6t.; 14ª. ed.; revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S. R. L. Argentina, 1980.

CENTRAL LATINOAMERICANA DE TRABAJADORES. Sólo el poder detiene al poder. Ed. Fondo Latinoamericano de Cultura Popular. Caracas, Venezuela, 1978.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. El derecho colectivo del trabajo. 3ª. ed. Ed. Litografía Orión, Guatemala, 2005.

DE LA CUEVA, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo, seguridad social, derecho colectivo del trabajo, sindicación, convenciones colectivas, conflictos de trabajo, la huelga. 2t.; 4ª. ed.; actualizada por Urbano Farias, Ed. Porrúa, S. A., México, 1986.

EQUIPO DE FORMACIÓN DE LA UTAL. La Formación en el movimiento de los trabajadores de América Latina. 1 vol. Ed. Fondo Latinoamericano de Cultura Popular, Venezuela, 1986.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. Derecho sustantivo colectivo del trabajo. 2ª. ed. Ed. Estudiantil Fénix, ciudad universitaria, Guatemala, 2005.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. Breve historia del movimiento sindical guatemalteco. volumen I. Ed. Universitaria. colección popular Mario López Larrave. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1979.

NAVAS ÁLVAREZ María Guadalupe. El movimiento sindical, como manifestación de la lucha de clases, 4 vols. 1ª. ed. Ed. Universitaria, colección popular Mario López Larrave, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1979.

PRATT FAIRCHILD, Henry. Diccionario de sociología, traducción de T. Muñoz, J. Medina Echeverría y J. Calvo. 13ª. ed. Ed. Fondo de Cultura Económica. México, 1992.

Real academia española. Diccionario de la lengua española, 2t.; 21ª. ed. Ed. Espasa Calpe, S. A. Madrid. 1999.

ROMERO, Rodolfo. El Movimiento sindical internacional. Universidad de los trabajadores de América Latina, manual para los responsables de formación de la central Latinoamericana de trabajadores, vol. 1. 2002.

Legislación

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

Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por la Asamblea General de la ONU, el 16 de diciembre de 1966.