

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



**LA VIOLACIÓN EN LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 222 DEL CÓDIGO DE  
TRABAJO EN LA ELECCIÓN DE LOS DIRIGENTES SINDICALES EN CUANTO AL  
DERECHO DE ELEGIR Y SER ELECTO Y LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE  
ALTERNABILIDAD**

**JOSÉ ANTONIO BARRIOS ALVARADO**

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2008

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

**LA VIOLACIÓN EN LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 222 DEL CÓDIGO DE  
TRABAJO EN LA ELECCIÓN DE LOS DIRIGENTES SINDICALES EN CUANTO AL  
DERECHO DE ELEGIR Y SER ELECTO Y LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE  
ALTERNABILIDAD**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**JOSÉ ANTONIO BARRIOS ALVARADO**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, septiembre de 2008.

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Héctor Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V:	Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**RAZON:** “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).



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, cinco de marzo de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) ARMANDO CONTRERAS GARCÍA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JOSÉ ANTONIO BARRIOS ALVARADO, Intitulado: "LA VIOLACIÓN EN LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 222 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN LA ELECCIÓN DE LOS DIRIGENTES SINDICALES EN CUANTO AL DERECHO DE ELEGIR Y SER ELECTO Y LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE ALTERNABILIDAD".

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 el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

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

cc.Unidad de Tesis  
MTCL/ragm



Lic. Armando Contreras García  
Abogado y Notario  
Colegiado No. 3,828  
Tel. 2335-0835



Guatemala, marzo 07 de 2008

Licenciado  
Marco Tulio Castillo Lutín  
Jefe de la Unidad de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Lic. Castillo Lutín

En cumplimiento del nombramiento recaído en mi persona, procedí revisar el trabajo de tesis del estudiante **JOSÉ ANTONIO BARRIOS ALVARADO**, intitulado **“LA VIOLACIÓN EN LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 222 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN LA ELECCIÓN DE LOS DIRIGENTES SINDICALES EN CUANTO AL DERECHO DE ELEGIR Y SER ELECTO Y LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE ALTERNABILIDAD”** y en virtud de lo siguiente:

Que al revisar el trabajo de tesis del bachiller, **JOSÉ ANTONIO BARRIOS ALVARADO**, se hace constar que el contenido científico y técnico de la tesis, se ajusta al tema desarrollado y en virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito revisor, en realizar las modificaciones de forma y fondo para mejorar la investigación, siendo el contenido de la investigación un valioso aporte científico y técnico al Derecho de Trabajo de nuestro país.

En definitiva, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, el contenido de forma y fondo, las conclusiones y recomendaciones, bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Publico, resulta procedente dar el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, aprobando el trabajo de tesis revisado.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Lic. Armando Contreras García  
REVISOR





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintinueve de julio del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JOSÉ ANTONIO BARRIOS ALVARADO, Titulado "LA VIOLACIÓN EN LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 222 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN LA ELECCIÓN DE LOS DIRIGENTES SINDICALES EN CUANTO AL DERECHO DE ELEGIR Y SER ELECTO Y LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE ALTERNABILIDAD" 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

CMCM/ragm

*eff*





**Lic. Mario René Monzón Vásquez**  
**Abogado y Notario**  
**Colegiado No. 7,070**  
**Tel. 24767244 - 51442774**

Guatemala, enero 11 de 2008

Licenciado  
Marco Tulio Castillo Lutín  
Jefe de la Unidad de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Lic. Castillo.

En cumplimiento del nombramiento recaído en mi persona, procedí asesorar el trabajo de tesis del bachiller **JOSÉ ANTONIO BARRIOS ALVARADO**, intitulado "**LA VIOLACIÓN EN LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 222 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN LA ELECCIÓN DE LOS DIRIGENTES SINDICALES EN CUANTO AL DERECHO DE ELEGIR Y SER ELECTO Y LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE ALTERNABILIDAD**" y en virtud de lo siguiente:

Al revisar el trabajo de tesis del bachiller, **JOSÉ ANTONIO BARRIOS ALVARADO**, se hace constar que el contenido científico y técnico de la tesis se ajusta al tema desarrollado, se realizaron las modificaciones de forma y fondo para mejorar la investigación, siendo el contenido de la investigación un valioso aporte científico al Derecho de Trabajo de nuestro país.

El postulante realizó un estudio detenido e importante acerca del tema intitulado "**LA VIOLACIÓN EN LA APLICACIÓN DEL ARTICULO 222 DEL CÓDIGO DE TRABAJO EN LA ELECCIÓN DE LOS DIRIGENTES SINDICALES EN CUANTO AL DERECHO DE ELEGIR Y SER ELECTO Y LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE ALTERNABILIDAD**", por lo que estimo que se orienta correctamente por el sustentante, a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, el contenido de forma y de fondo, las conclusiones y recomendaciones, bibliografía utilizada, son concluyentes con los temas desarrollados en la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen Público.

En conclusión, y en virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito asesor, derivadas del examen del trabajo y por las razones expuestas resulta procedente emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, debiendo en consecuencia procederse a nombrar al **REVISOR**, a efecto que el presente trabajo sea aprobado y discutido posteriormente en el examen público correspondiente.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

  
Lic. Mario René Monzón Vásquez  
ASESOR

Lic. MARIO RENE MONZON VASQUEZ  
Abogado y Notario

## DEDICATORIA

- A DIOS: Toda mi gratitud por haberme proveído de sabiduría para obtener este triunfo.
- A MIS PADRES: Con todo mi amor y respeto en agradecimiento por sus esfuerzos y sacrificios de toda su vida.
- A MI ESPOSA: Por haber llegado a mi vida y compartir alegrías y tristezas, para alcanzar esta meta.
- A MIS HIJOS: Por ser el motivo de sacrificio, esperando que sea un ejemplo de motivación para ellos.
- A MIS HERMANOS Y PRIMOS: Con mucho cariño y que la meta hoy alcanzada sea un ejemplo y motivo de felicidad para ellos.
- A LOS PROFESIONALES: Por transmitir sus conocimientos y en especial a Licda. Carolina Granados, Lic. Mario Renè Monzòn Vàsquez, Lic. Armando Contreras Garcia, Licda. Erika Lissette Aquino Lòpez, Lic. Mynor Pensamiento, Lic Elmer Antonio Alvarez Escalante.
- A: La Universidad de San Carlos de Guatemala, y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, en donde tuve el privilegio de culminar mis estudios y obtener este grado académico.
- A TODOS MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS: Sinceramente gracias



## ÍNDICE

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

### CAPÍTULO I

1. Breve reseña del derecho colectivo de trabajo.....	1
1.1. Generalidades.....	1
1.2. Antecedentes históricos.....	3
1.3. Naturaleza jurídica del derecho colectivo del trabajo.....	5
1.4. Finalidades del derecho colectivo de trabajo.....	7
1.4.1. Finalidades inmediatas del derecho colectivo de trabajo.....	9
1.4.2. Finalidades mediatas del derecho colectivo de trabajo.....	10
1.5. Instituciones del derecho colectivo del trabajo.....	11
1.5.1. Formas de organización colectiva que originan la convención colectiva.....	11
1.5.1.1. Grupos coaligados.....	12
1.5.1.2. Asociación solidarista.....	12
1.5.1.3. Asociaciones profesionales o sindicatos.....	12
1.6. Formas de organización y expresión del derecho colectivo de trabajo....	13
1.6.1. Formas de expresión colectiva.....	13
1.6.2. El derecho de huelga.....	13
1.6.2.1. Definición legal.....	14
1.6.2.2. Clasificación.....	15
1.6.3. El paro.....	15
1.6.3.1. Definición legal.....	15
1.6.3.2. Clasificación.....	16
1.7. Formas de normación colectiva.....	16
1.7.1. El pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	16
1.7.2. El contrato colectivo de trabajo.....	17
1.7.3. El convenio colectivo de condiciones de trabajo.....	19
1.7.4. El reglamento interior de trabajo.....	20
1.7.5. La sentencia colectiva o arbitraje.....	20

	<b>Pág.</b>
1.7.6. El tribunal de arbitraje se integra.....	21
1.7.7. Clases de arbitraje.....	21
1.8. La organización administrativa del trabajo.....	22
1.8.1. La inspección general de trabajo.....	23
1.8.2. La dirección general de trabajo.....	24
1.8.3. La dirección general de previsión social.....	24

## **CAPÍTULO II**

2. El movimiento sindical en Guatemala.....	25
2.1. Antecedentes históricos.....	28
2.1.1. Etapa de las mutualidades de 1821 a 1920.....	28
2.1.1.1. Características de las organizaciones de esta época.....	29
2.1.1.2. Principales organizaciones de esta época.....	29
2.1.1.3. Marco legal en que se movieron estas organizaciones...	29
2.1.2. Primera etapa del sindicalismo guatemalteco de 1920 a 1930.....	29
2.1.2.1. Características de las organizaciones de esta época....	33
2.1.2.2. Principales organizaciones de esta época.....	33
2.1.2.3. Principales huelgas y conflictos ocurridos en esta época	33
2.1.2.4. Marco legal en que se movieron estas organizaciones...	34
2.1.3. Segunda etapa del sindicalismo guatemalteco de 1944 a 1954...	34
2.1.3.1. Características de las organizaciones de esta época.....	35
2.1.3.2. Principales organizaciones de esta época.....	35
2.1.3.3. Características de las organizaciones de esta época.....	36
2.1.3.4 Marco legal en que se movieron estas organizaciones....	36
2.1.4. Tercera etapa del sindicalismo guatemalteco de 1954 a 1974.....	37
2.1.4.1. Principales organizaciones de esta época.....	38
2.1.4.2. Principales huelgas y conflictos ocurridos en esta época	38
2.1.4.3. Marco legal en que se movieron estas organizaciones...	39
2.1.5. Cuarta etapa del sindicalismo guatemalteco de 1975 a 1985.....	40
2.1.5.1. Características de las organizaciones de esta época.....	41
2.1.5.2. Marco legal en que se movieron estas organizaciones...	42
2.1.6. Quinta etapa del sindicalismo guatemalteco de 1986 a 2000.....	42

	<b>Pág.</b>
2.1.6.1. Características de las organizaciones de esta época.....	43
2.1.6.2. Marco legal en que se mueven estas organizaciones.....	44
2.2. Situaciones que limitan la acción sindical en Guatemala.....	44
2.3. Formas de organización sindical.....	50
2.3.1 Sindicatos gremiales o de oficio.....	51
2.3.2. Sindicatos de empresa.....	51
2.3.3. Sindicatos por rama de industria.....	51
2.4. Sindicatos de industrias varias.....	52
2.4.1. Sindicatos blancos.....	53
2.4.2. Sindicatos amarillos.....	53
2.4.3. Sindicatos rojos.....	53
2.4.4. Formas de constitución de los sindicatos.....	53
2.4.5. Procedimiento para la inscripción de un sindicato.....	54
2.5. Organización de la estructura sindical.....	57
2.5.1. Asamblea general.....	57
2.5.2. El consejo consultivo.....	58
2.5.3. El comité ejecutivo.....	58
2.6. Los sindicatos en el código de trabajo.....	59
2.6.1. Clasificación.....	60
2.6.1.2. Por su naturaleza.....	60
2.6.1.3. Por su composición.....	61
2.7. Principios rectores de los sindicatos.....	62
2.7.1. Principios de la política de defensa y desarrollo del sindicalismo	64

### **CAPÍTULO III**

3. Principio de libertad sindical.....	65
3.1. Definición.....	65
3.2. Contenido de la libertad sindical.....	67
3.2.1. Plano individual.....	67
3.2.1.1. Libertad de constitución.....	68
3.2.1.2. Libertad de afiliación.....	72
3.2.1.3. Libertad de sindicalización negativa.....	74

	<b>Pág.</b>
3.2.1.4. Cláusulas de exclusión o de protección sindical.....	74
3.2.2. Ámbito o plano colectivo.....	76
3.2.2.1. Libertad de reglamentación.....	76
3.2.2.2. Libertad de representación.....	77
3.2.2.3. Libertad de administración, organización interna y de formulación del programa de acción.....	78
3.2.2.4. Suspensión y disolución.....	80
3.2.2.5. Libertad de federación.....	80
3.3. Regulación de la libertad sindical y del derecho de sindicalización.....	82
3.3.1. Ámbito de aplicación.....	83
3.3.2. Normativa internacional y organización internacional del trabajo..	83

## **CAPÍTULO IV**

4. El principio de alternabilidad y su relación con la elección de los dirigentes sindicales.....	85
4.1. Definición de alternabilidad.....	85
4.2. Interpretación del principio de alternabilidad.....	85
4.3. Órganos del sindicato.....	91
4.3.1. Asamblea general.....	91
4.3.2. Consejo consultivo.....	94
4.3.3. Comité ejecutivo.....	94
4.3.3.1. Surgimiento.....	94
4.3.3.2. Funcionamiento.....	95
4.3.3.3. Competencia.....	97
4.3.3.4. Requisitos para ser miembro del comité ejecutivo.....	97
4.3.3.5. Integración.....	98
4.3.3.6. Inamovilidad de los miembros del comité ejecutivo.....	99
4.3.3.7. Representación legal del sindicato.....	100
4.3.3.8. Responsabilidad solidaria del sindicato.....	102
4.3.3.9. La representación en juicio de los afiliados del sindicato	102
4.4. Libertad de representación.....	103
4.5. Plazos de ocupación de cargos directivos de un sindicato.....	104

	<b>Pág.</b>
4.6. La alternabilidad en los cargos directivos de los sindicatos de Conformidad con la legislación laboral.....	105

## **CAPÍTULO V**

5. La perpetuación en los cargos de dirección de los sindicatos y sus efectos....	107
5.1. Generalidades.....	107
5.2. Definición de perpetuación.....	108
5.3. Efectos de la perpetuación en los cargos de dirección de los sindicatos.	109
5.4. Criterio de sindicalistas, funcionarios del ministerio de trabajo y previsión social, juristas y trabajadores de EMPAGUA sobre la aplicación del principio de alternabilidad en los sindicatos.....	110
5.5. La necesidad de aplicar la alternabilidad en los cargos de dirección de los sindicatos.....	114
<b>CONCLUSIONES</b> .....	117
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	119
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	121

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad el movimiento sindical ha perdido la visión de la razón de su existencia, la cual es dedicarse al estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales, razón por la cual dichas instituciones han perdido credibilidad, ya que sus principales dirigentes se han perpetuado en los puestos de dirección de los órganos que integran los mismos, constituyéndolos en su modus vivendi, olvidando trabajar por las causas que dieron origen al movimiento y por las cuales fueron nombrados; siendo los sindicatos una forma de agrupación por medio de la cual los trabajadores podemos agruparnos para cambiar o mejorar las condiciones de contratación, es urgente que se mantenga vigente.

No obstante y con el objeto de no contravenir el principio de libertad sindical, considero que el Estado a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Dirección General de Trabajo deben capacitar a los grupos sindicales, a efecto que estos como miembros y parte de sus respectivas asambleas en la reunión fijada para tal efecto sean quienes hagan efectivo este principio, toda vez que si bien es cierto el Artículo 222 del Código de Trabajo, regula que los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo no pueden ser reelectos de manera consecutiva, a manera personal esta norma no puede ser aplicada en una organización sindical, de lo contrario se estaría violentando el principio de libertad sindical, equiparado a un derecho humano, sin embargo al no alternar la dirigencia sindical también provocaría desgaste en el movimiento, pues pierde credibilidad el movimiento por la falta de alternabilidad en la elección de sus dirigentes.

De acuerdo en los argumentos planteados, en el plan de investigación se estableció como hipótesis “La falta de observancia en la aplicación del principio de alternabilidad regulado en el Artículo 222 del Código de Trabajo, en la elección de los miembros del comité ejecutivo y consejo consultivo de los sindicatos deben ser sancionados por la Inspección General de Trabajo”, el objetivo de la investigación es determinar si la inobservancia del Artículo citado por parte de los sindicatos en la elección de sus dirigentes por más de dos períodos consecutivos, atenta contra el principio de alternabilidad y determinar los motivos por los cuales el Ministerio de Trabajo y la Inspección General del Trabajo no sancionan tales actos. El presente trabajo fue elaborado con el objetivo de obtener información sobre si existe violación al principio de alternabilidad en la elección de los dirigentes sindicales, habiendo utilizado para arribar a la conclusión final los métodos deductivo, analítico sintético e inductivo y como técnicas se utilizó especialmente la bibliográfica, la entrevista y la encuesta.

La investigación se desarrolló de la siguiente manera: El primer capítulo se refiere a una breve reseña histórica sobre el derecho colectivo de trabajo, definición, características, etc.; el segundo capítulo se circunscribe específicamente al movimiento sindical en Guatemala, su inicio, sus etapas, principales organizaciones, clases de sindicatos, forma de constitución entre otros subtemas; en el tercer capítulo se hace un estudio sobre la libertad sindical, su definición, su regulación, elementos, garantías y características; el cuarto capítulo trata sobre el principio de alternabilidad y su relación con la elección de los dirigentes sindicales, los órganos sindicales, el consejo consultivo y el comité ejecutivo del sindicato y; en el último y quinto capítulo hago un análisis jurídico sobre la perpetuación en los cargos de dirección de los sindicatos y sus efectos;

opiniones de sindicalistas, funcionarios públicos y abogados laboristas sobre el principio de alternabilidad y efectos de la perpetuidad en los cargos directivos de los sindicatos.



# CAPÍTULO I

## 1. Breve reseña del derecho colectivo de trabajo

### 1.1. Generalidades

Como primer punto diremos que el derecho colectivo de trabajo es la disciplina del derecho de trabajo que regula las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales, establece normas sobre asociaciones profesionales, convenios colectivos, conciliación, arbitraje, huelga y otras instituciones de derecho colectivo.

Es el conjunto de normas que reglamentan la formación y funcionamiento de las asociaciones profesionales de los trabajadores y patronos, sus relaciones entre sí y las instituciones nacidas de la contraposición de intereses de las categorías.

El derecho colectivo de trabajo es la parte del derecho de trabajo, que estudia los principios, doctrinas, instituciones y normas que estudian, regulan o reglamentan la formación y funciones de la coalición o de la asociación profesional de empleadores y trabajadores, sus relaciones, su posición frente al estado, los conflictos colectivos y los sistemas de solución de los mismos.

La base general del derecho colectivo del trabajo es el derecho de coalición. Por tal razón el nacimiento y formación del derecho colectivo del trabajo debe de principiar con la historia del derecho de coalición, misma que es definida en términos generales como una

unión, liga o confederación de personas, grupos u organizaciones. De tal cuenta entenderemos que coalición es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes y si esta libertad falta, no son posibles ni la huelga, ni el paro, ni la libertad sindical, ni mucho menos la negociación y contratación colectiva. La primera batalla del derecho colectivo del trabajo tuvo que librarse para constituir el derecho de coalición, pues éste como ya se señaló es el punto de partida del derecho colectivo.

Proclamada la libertad de coalición, se logró la tolerancia para la huelga y el paro. La simple coalición o unión de trabajadores, si no se permitiera la suspensión colectiva de las labores, constituiría únicamente un derecho ilusorio, pues se reduciría al simple derecho de petición ante el patrono. La tolerancia de la huelga, tampoco integraba un derecho, pues consistía en la suspensión colectiva de las labores, que aunque dejó de ser un delito, producía la terminación de los contratos individuales de trabajo. De tal cuenta que el patrono quedaba en libertad de despedir a los trabajadores que holgaban y contratar a nuevos trabajadores. La huelga en esas condiciones constituía un derecho negativo, pues era la libertad de dejar de trabajar, pero no era un derecho positivo, ya que no obligaba al patrono a suspender sus labores. De lo anterior puede deducirse entonces que su fuerza radicaba en dos situaciones: a) La solidaridad obrera y b) en la dificultad de encontrar nuevo personal. La historia de la huelga, para llegar a constituir un derecho positivo pasó de la época de la tolerancia a la de la huelga como un derecho de los trabajadores.

## 1.2. Antecedentes históricos

Este instituto o disciplina del derecho colectivo, nació en Inglaterra en 1824, pero a nivel latinoamericano se reconoció por primera vez en la constitución mexicana de 1917.

En cuanto a Guatemala, importante es conocer que constituye el segundo antecedente latinoamericano después de México, pues la constitución guatemalteca de 1921, admite ya el derecho de los trabajadores para dejar de trabajar, este es un hecho importante, por cuanto la gran mayoría de países Latinoamericanos reconoció el derecho de huelga de sus trabajadores hasta después de 1930. Finalmente cabe mencionar que posterior a la segunda guerra mundial surge la tendencia en las legislaciones latinoamericanas de restringir el derecho de huelga y especialmente el de los trabajadores del Estado, tendencia que aún hoy en pleno siglo XXI se ha hecho más notaria, pues para ejemplo puede citarse el caso de la Ley antihuelga, Decreto 35-96 del Congreso de la República que modificó el Decreto 71-86 Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, que suprime el ejercicio del derecho de huelga para los trabajadores del Estado, al convertir casi todos los servicios que presta éste en servicios de carácter esencial.

El derecho de asociación profesional (derecho de sindicalización) tiene también su propia historia que es posterior al reconocimiento del derecho de coalición, que como ya se señaló es la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes. De tal cuenta la asociación profesional (que es el nombre científico que reciben los sindicatos), habría seguido el camino de la huelga, es decir habría inicialmente funcionado como una asociación de hecho, tolerada por el Estado, pero sin ser reconocida legalmente hasta

llegar a extremos de impedir su constitución. Es decir, que la libertad de sindicalización no constituía un derecho, tampoco gozaba de personalidad jurídica ni podría imponerse a los patronos la obligación de negociar con ella instrumentos de formación colectiva.

Pero este largo camino varió principalmente en Europa y específicamente en Inglaterra en donde se obtuvo el derecho de coalición en 1824, pero la huelga y la asociación profesional funcionaron como cuestiones de hecho, pues el ordenamiento jurídico de aquella nación se negaba a reconocerlos.

Mientras tanto en Francia la libertad de coalición se reconoció en 1864, cuarenta años después, pero no se reconoció la libertad de sindicalización, esto porque el derecho francés permitía connotar el miedo que el Estado tenía a la organización de los grupos de la sociedad. Posteriormente surgió la tendencia de que las leyes reconocieran la existencia de la asociación profesional y de que le otorgaran el reconocimiento de su personalidad jurídica, pero seguía siendo un derecho negativo, ya que los patronos no estaban siendo obligados por ley a negociar instrumentos de formación colectiva con ella.

Todas las demás instituciones del derecho colectivo del trabajo (pacto colectivo de condiciones de trabajo, reglamento interior de trabajo, contrato colectivo, convenio colectivo y la sentencia colectiva), fueron en términos generales instituciones lícitas pero su valor estuvo sujeto siempre a los cambios históricos del derecho de huelga y de asociación profesional; es decir, fue hasta que se reconocieron legalmente aquellos, que se pudo dar paso al surgimiento con plena validez y obligatoriedad de estos instrumentos colectivos. Nuevamente a nivel latinoamericano, fue la legislación mexicana en 1917, la que estableció primero la obligatoriedad para los patronos de negociar con sus

trabajadores, pactos colectivos de condiciones de trabajo y contratos colectivos de condiciones de trabajo. En Guatemala se reconoció la negociación colectiva a partir de la entrada en vigencia de la Constitución Política de la República de 1945 y por primera vez desarrolló en la legislación ordinaria lo relativo a dichos institutos en el primer Código de Trabajo, promulgado precisamente el 1 de mayo de 1947, conocido como el Decreto 330.

### **1.3. Naturaleza jurídica del derecho colectivo del trabajo**

Nuestro derecho colectivo del trabajo, configura la facultad de los trabajadores y de los patronos para organizarse e intervenir como grupos en la solución de los problemas económicos sociales derivados de los contratos de trabajo. Sobre aquella base, la naturaleza jurídica del estatuto es doble, porque es un derecho frente al Estado y también frente al empresario, es precisamente por estos caracteres, que el derecho colectivo del trabajo es de naturaleza pública.

Para demostrar suficientemente la tesis de que el derecho colectivo del trabajo es un derecho frente al Estado, puede citarse el caso de la Constitución Política de la República de Guatemala que garantiza a los hombres las libertades individuales de coalición, asociación profesional y huelga frente al Estado, es decir, que éstas constituyen garantías fundamentales que cada hombre en particular puede oponer frente al Estado, a pesar de que un sector de la doctrina sustentada incluso modernamente, le niega al derecho colectivo del trabajo su verdadero encuadramiento en el orden jurídico, el cual es idéntico a las otras garantías individuales contenidas en la Constitución, tales como la libertad de locomoción, el derecho de defensa, la inviolabilidad del domicilio, la libertad de emisión del pensamiento, entre otras.

Siempre al mismo respecto, la Constitución Política de la República de Guatemala asegura la libertad de coalición de los trabajadores frente al Estado, lo que significa que no debe el poder público realizar acto alguno que tienda a restringirlo. De la misma manera, pueden los trabajadores o los empresarios asociarse para la defensa de sus intereses, sin que deba el Estado impedir esa unión o intervenir en su régimen interior. Las respectivas asociaciones de patronos y trabajadores están en aptitud de celebrar pactos colectivos para reglamentar las relaciones entre sus miembros y el Estado se encuentra obligado a respetarlos. Finalmente, como consecuencia de aquello, el poder público está obligado a respetar y proteger el derecho de huelga en beneficio de los trabajadores.

Con base a todo lo anterior puede concluirse que “el derecho colectivo del trabajo concede a los trabajadores y patronos una esfera de libertad intocable por el Estado, libertad diversa y encajable en el capítulo de las garantías individuales del derecho constitucional”.<sup>1</sup>

Ahora bien, lo antes relacionado, demuestra que el derecho colectivo del trabajo es un derecho que puede ser invocado por el empresario, pero es esencialmente protector de los trabajadores, por cuanto es el derecho de una clase trabajadora frente al patrono, siendo esta posición, consecuencia de que las fuerzas económicas no quieren ser absorbidas por el Estado, pero se organizan para defender sus intereses recíprocos; particularmente los trabajadores no quieren quedar aislados, porque serían víctimas

---

<sup>1</sup> Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo de trabajo**. pág. 6

fáciles del empleador y para ello se organizan y reclaman un derecho que es precisamente el derecho colectivo de trabajo.

Puede afirmarse que el derecho colectivo del trabajo es un derecho frente al empresario, porque la asociación profesional obrera permite igualar las fuerzas y desventajas de la clase trabajadora dentro de la empresa, constituyéndose en un instrumento de democratización del gobierno de la empresa, por ello, precisamente la negociación colectiva significa que el derecho de la empresa es creado por el empresario y por los trabajadores, cuestión que se considera el mayor avance del derecho del trabajo en el Siglo XX.

Finalmente, recogiendo otra corriente doctrinaria que afirma que el derecho colectivo del trabajo es derecho público, porque forma parte del derecho constitucional. Señala el Licenciado Landelino Franco que el derecho colectivo del trabajo comprende una serie de derechos públicos subjetivos establecidos como garantías individuales en la Constitución Política de la República de Guatemala, lo que sin lugar a dudas conduce a respaldar lo afirmado, pero sobre todo a complementar la corriente válida que integra al derecho colectivo del trabajo como una rama del derecho público.

#### **1.4. Finalidades del derecho colectivo de trabajo**

Primero diremos que el derecho de trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación entre patrono y trabajador con motivo de la prestación de servicios. Al respecto Cabanellas indica que es: "El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, de unos y otros con el Estado,

en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente."<sup>2</sup>

El derecho colectivo del trabajo es la parte del derecho de trabajo referente a las organizaciones de empresas profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de estos.

El derecho del trabajo, tiene como finalidad suprema a la persona como trabajador y concuerda con todo ordenamiento jurídico que tiene como finalidad última a la persona humana, pero considera al hombre en un ángulo especial, en cuanto desarrolla con su trabajo un servicio útil a la comunidad. El principio base del derecho del trabajo puede mencionarse así: **el hombre que trabaja cumple una función social y tiene derecho a recibir a cambio de su trabajo, los medios que le permitan conducirse a una existencia digna.**

Lo anterior constituye un nuevo humanismo jurídico, siendo su base el hombre que trabaja y su propósito el permitir el libre desarrollo de la persona humana. Por todo ello puede afirmarse que el derecho colectivo del trabajo es un medio para la realización del derecho colectivo del trabajo y su fin es el mejoramiento presente y futuro del hombre que trabaja. Para lograr estos propósitos el derecho colectivo del trabajo influye en la sociedad y en el Estado, tanto en forma inmediata como mediata.

---

<sup>2</sup> Guillermo Cabañellas, **Diccionario de derecho usual**, pág. 86



### 1.4.1 Finalidades inmediatas del derecho colectivo de trabajo

Se consideran finalidades inmediatas del derecho colectivo del trabajo, las siguientes:

- Busca conseguir la unión de los trabajadores en la asociación profesional para asegurar la igualdad entre trabajadores y patronos. Esta finalidad tiende a democratizar el derecho y la vida social al intentar igualar la posición de los trabajadores con la del patrono.
- Busca el mejoramiento actual de las condiciones de vida de los trabajadores, propósito que se logra por medio de la contratación colectiva. El derecho colectivo del trabajo es un estatuto dinámico y debe reflejar los cambios de las condiciones económicas de la sociedad. Como ejemplo de ello puede citarse al pacto colectivo de condiciones de trabajo, porque responde mejor y en forma rápida que la ley a aquella necesidad, pues su vigencia máxima de tres años (pacto colectivo de empresa) permite adaptarlo constantemente a la superación de las condiciones y necesidades individuales de contratación, que con su discusión y negociación deben irse produciendo, mientras que el proceso normal de las reformas sustanciales al Código de Trabajo se producen casi esporádicamente cada cuarenta años, siendo aún con lo largo de ese proceso pocas las mejoras que en relación a las condiciones de contratación individual del trabajo se logran obtener.
- El derecho colectivo del trabajo, busca regir íntegramente el derecho individual del trabajo con el objeto de obtener el máximo de beneficios para los trabajadores y para asegurar la realidad efectiva del principio de igualdad de salarios y la reglamentación minuciosa de las condiciones de prestación de servicios. Todo esto se logra conseguir por medio del fuero de atracción que posee la negociación

colectiva que obliga a adecuar toda la contratación individual existente y futura en el centro de trabajo en lo dispuesto en los instrumentos de formación colectiva.

- El derecho colectivo del trabajo, no sólo busca y se conforma con pactar las condiciones de prestación de los servicios, sino además se hace garante del cumplimiento de todas las condiciones pactadas entre las partes de la relación laboral, estableciéndose para ello los procedimientos establecidos en los Artículos 386 y 406 del Código de Trabajo.
- El derecho colectivo de trabajo, busca crear un nuevo principio de estructuración del Estado por medio de la integración de órganos paritarios en donde estén representados patronos y trabajadores para resolver las controversias en forma directa y sin intervención del Estado; un ejemplo de esta finalidad es la integración de las juntas de conciliación y arbitraje, las juntas mixtas de personal, las Comisiones Paritarias del Salario Mínimo, entre otros.

#### **1.4.2. Finalidades mediatas del derecho colectivo de trabajo**

Éstas se refieren al futuro de la vida social y son las siguientes:

- El derecho colectivo del trabajo sostiene que la organización de los trabajadores crea una solidaridad gremial y ésta es fuente unificadora de las opiniones. Afirma que de la unión sindical obtienen los trabajadores, en un sentido que sus intereses se constituyen en la base necesaria de su actividad política. En una democracia auténtica el principio de elección mayoritaria dará oportunidades a los trabajadores para nombrar representantes legítimos ante las asambleas legislativas y la misma organización de los trabajadores y su conciencia de unidad determinará

una fuerte corriente de opinión pública que podrá influir en la vida de los regímenes democráticos.

- El derecho colectivo del trabajo busca constituirse en un medio para proveerse un mundo mejor en el presente y en el futuro. Con base en esta finalidad, en el siglo pasado, las grandes centrales obreras postularon la necesaria reforma del Estado, pudiéndose pensar, aunque se considerara utópico, en una transformación política que cambie sistema de representación mayoritaria por un sistema de representación profesional y en una modificación del sistema económico para asegurar una mejor distribución de la riqueza.

Estas finalidades se han considerado siempre de obtención a muy largo plazo, pues los antecedentes históricos en materia de elección de representantes sindicales ante el Congreso de la República, destacan una participación con un saldo muy negativo, lo que ha influido para que la opinión de las bases sindicales sea contraria a respaldar aquellas propuestas.

## **1.5. Instituciones del derecho colectivo del trabajo**

Las instituciones del derecho colectivo del trabajo que conforman el contenido de esta área sustantiva del derecho del trabajo, se dividen de la siguiente forma:

### **1.5.1. Formas de organización colectiva que originan la convención colectiva**

A. Grupos coaligados o coaliciones de trabajadores

B. Asociaciones profesionales o sindicatos.

### **1.5.1.1. Grupos coaligados**

De conformidad con el Artículo 374 del Código de Trabajo, es una organización de carácter temporal, ya que resuelto el conflicto desaparece el grupo coaligado. Sus principales características son: ser de carácter temporal y no adquirir personalidad jurídica, como ejemplo de tal aseveración, se menciona el arreglo directo (extrajudicial), el cual es exclusivo de los grupos coaligados.

### **1.5.1.2. Asociación solidarista**

Están conformadas por trabajadores y patronos, no tiene fundamento legal, pero modernamente se le considera una forma de organización colectiva de trabajo, que consiste en una asociación sin finalidad de lucro, conformado por trabajadores y patronos, que tienen por objeto realizar proyectos a favor de los trabajadores o de ambos.

### **1.5.1.3. Asociaciones profesionales o sindicatos**

Una de las formas del derecho laboral y dentro de él, el derecho colectivo del trabajo, es lo que se refiere a las asociaciones profesionales, formadas por los trabajadores de todas clases para la defensa de sus derechos e intereses.

Modernamente se define a los sindicatos como la asociación continua de trabajadores, animada con el propósito de mantener o mejorar las respectivas condiciones de vida. Para el tratadista uruguayo Oscar Ermida Uriarte el sindicato es un agrupamiento constituido por personas físicas o morales que ejercen una actividad profesional, para

asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de su condición y la representación de su profesión, por la acción colectiva de contestación o de la participación en la organización de las profesiones así como en la elaboración y puesta en práctica de la política nacional en materia económica y social. (sobre este tema haremos un análisis más amplio en el capítulo II del presente trabajo).

## **1.6. Formas de organización y expresión del derecho colectivo de trabajo**

Podemos señalar que la forma ideal y más pura de organización colectiva es la asociación profesional, también conocida como sindicato; sin embargo, existen otras organizaciones paralelas de las cuales daremos una breve definición de cada una de ellas.

### **1.6.1. Formas de expresión colectiva**

De conformidad con la legislación guatemalteca, existen dos formas de expresión en el derecho colectivo de trabajo, de las que haremos un breve análisis de cada una de ellas, las cuales son:

A. La huelga

B. El paro

### **1.6.2. El derecho de huelga**

La Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, garantizan a los trabajadores del sector privado y del Estado, el derecho colectivo de huelga, el que puede ejercerse como último recurso después de fracasada la fase de

conciliación dentro del correspondiente trámite del conflicto colectivo de carácter económico social. La normativa legal en la que descansa el fundamento del derecho de huelga, está contenida en los Artículos 104 y 116 de la Constitución Política de la República y con relación a los trabajadores del Estado, la normativa relativa a la huelga se encuentra contenida en el Decreto 71-86 del Congreso de la República, Ley de sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado y el procedimiento de huelga se encuentra establecido en los Artículos del 239 al 244, 253 al 257 y 377 al 396 del Código de Trabajo, lo que rige a los trabajadores del sector privado, y de conformidad con el Artículo 4 del Decreto 71-86 del Congreso de la República, supletoriamente rige el mismo procedimiento para los trabajadores del Estado.

#### **1.6.2.1. Definición legal**

Para poder ejercer el derecho de huelga, es importante conocer su definición legal, nuestro Código de Trabajo la define como: “La suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, luego de haber agotado los procedimientos de conciliación y constituir por lo menos la mitad más uno de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción”. Artículos 239 y 241 del Código de Trabajo y su finalidad se circunscribe en la defensa o mejora de los intereses económicos de los huelguistas frente a su patrono

### **1.6.2.2. Clasificación**

La clasificación de la huelga de conformidad con nuestra legislación, se divide en huelga legal y huelga ilegal, siendo la huelga legal la que establece nuestro Código de Trabajo en sus Artículos 239 y 241 citados anteriormente y la huelga ilegal es aquella que al no reunir la totalidad de los requisitos establecidos en la ley para su declaración, es declarada ilegal por el Juez de Trabajo que conoce del trámite del proceso colectivo.

Además de la clasificación anterior, de conformidad con el Código de Trabajo existe también la huelga ilegítima, justa e injusta.

### **1.6.3. El paro**

#### **1.6.3.1. Definición legal**

El paro patronal, también conocido como “Lock-Out” es definido por nuestro Código de Trabajo como “La suspensión o abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos”. Artículo 245. Por su parte Guillermo Cabañellas de Torres define el paro patronal como: “La decisión voluntaria de los empresarios de cesar en las actividades laborales a fin de mejorar su posición económica o contrarrestar demandas o conquistas de los trabajadores”<sup>3</sup>.

---

2 Cabanellas De Las Cuevas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral.** pág. 432

### **1.6.3.2. Clasificación**

El paro al igual que la huelga, se clasifica en paro legal y paro ilegal, los cuales se encuentran regulados en el Código de Trabajo, asimismo, se encuentra el paro de hecho, el paro justo y el paro injusto y su finalidad radica en utilizar la paralización de la producción por parte del patrono, para defender sus intereses económicos frente a los trabajadores, buscando con ello desequilibrar la posición de estos últimos.

### **1.7. Formas de normación colectiva**

- A. Pacto colectivo de condiciones de trabajo
- B. Contrato colectivo de condiciones de trabajo
- C. Convenio colectivo de condiciones de trabajo
- D. Reglamento interior de trabajo
- E. Sentencia colectiva o arbitraje

#### **1.7.1. El pacto colectivo de condiciones de trabajo**

Es un instrumento de negociación colectiva de trabajo que se celebra entre un sindicato de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en las que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. De conformidad con el Código de Trabajo, el pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes. Regula el Artículo 53 del



mismo cuerpo legal en su último párrafo, que la denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene por único objeto dejar libres a las partes para que puedan negociar un nuevo pacto colectivo, lo cual establece la facultad que tienen tanto la parte patronal como trabajadora de volver a negociar entre ellos las condiciones en que debe prestarse el trabajo, aunque ya se hayan puesto de acuerdo en un pacto lo más seguro es que por el paso del tiempo y las necesidades cambiantes tanto de la empresa como de los trabajadores vuelvan a tener que negociar las condiciones en que el trabajo deba prestarse.

### **1.7.2. El contrato colectivo de trabajo**

En sentido amplio, puede decirse que es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo, celebrado entre uno o un grupo de empleadores y una o varias organizaciones representativas de trabajadores. Es un instrumento de negociación colectiva de trabajo, celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, en el cual el sindicato de trabajadores se compromete a velar porque algunos o todos sus miembros cumplan con un servicio en forma personal y el patrono a pagar una remuneración ajustada individualmente, creando así nuevas y mejores relaciones de trabajo.

El Artículo 38 del Código de Trabajo define el contrato colectivo de trabajo como “El que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus

miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de estos y percibida en la misma forma.

Como ha quedado señalado, podemos concluir que el contrato colectivo de trabajo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos patronales con el objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Este instituto de normación colectiva ordena en realidad la obligación de prestación de los servicios a que se compromete el sindicato de trabajadores con el patrono en lo individual o bien con el sindicato de patronos. Se aprecia que la distinción que guarda con el pacto colectivo de condiciones de trabajo es la relativa a que este último instrumento de normación colectiva regula todo lo que son condiciones de prestaciones de los servicios y en esa dirección viene a sustituir al derecho legislado por una nueva normativa, que en congruencia con la dinámica de la negociación colectiva, debe ser siempre más favorable a la normativa que con anterioridad reguló en el centro de trabajo de que se trate las condiciones de prestación de los servicios. Consecuentemente puede considerarse que el contrato colectivo expuesto en nuestro Código de Trabajo, es en realidad un contrato de ejecución de los servicios y no normativo de estos, por cuanto se trata únicamente de pactar con el patrono por medio de este contrato la realización de las labores que ejecutará el sindicato por medio de sus afiliados. Por ende, aunque en el contrato colectivo se pacte las condiciones en las que se desarrollará el trabajo, su carácter de temporalidad y la posibilidad de interrumpir la dinámica de superación constante de las condiciones de prestación de los servicios que sucede al terminar la vigencia del contrato colectivo y no volver a celebrar uno nuevo con ese empleador, provoca que efectivamente esta figura no sea un contrato normativo sino en realidad uno de ejecución, pues al final del contrato

colectivo la supuesta adecuación que se hizo de todos los contratos individuales de trabajo a las condiciones estipuladas en el contrato colectivo desaparece.

Por todo lo anteriormente expuesto “puede afirmarse que este instrumento de normación colectiva no tiene aplicación en nuestro país, porque indudablemente resulta mucho más conveniente para la realidad guatemalteca la celebración de pactos colectivos de condiciones de trabajo”.<sup>4</sup>

### **1.7.3. El convenio colectivo de condiciones de trabajo**

El convenio colectivo de condiciones de trabajo es el instrumento de normación colectiva por medio del cual se establece la condición de prestación de los servicios entre un sindicato y un patrono o sindicato de patronos o entre un grupo coaligado de trabajadores y un patrono o sindicato de patronos, por un plazo determinado de vigencia y sometido a la aprobación de la Inspección General de Trabajo.

Finalmente se concluye que muchos tratadistas del derecho de trabajo se refieren indistintamente, como un instituto común y lo confunden como la misma cosa, el contrato colectivo de trabajo con el pacto colectivo de condiciones de trabajo, sin embargo dentro de nuestra legislación, tienen contempladas acepciones diferentes (Artículos 38 y 49 del Código de Trabajo)

---

<sup>4</sup> Franco López, **Ob. Cit.**, pág. 105

#### **1.7.4. El reglamento interior de trabajo**

De conformidad con lo que establece el Código de Trabajo, es el conjunto de normas elaboradas por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo, se comenta que tal instrumento es condicionante, ya que debe celebrarse cuando hay 10 o más trabajadores permanentes. Hay desventaja para los trabajadores, pues es elaborado por el patrono.

#### **1.7.5. La sentencia colectiva o arbitraje**

Primero definiremos sentencia, de conformidad con Cabanellas “es el fallo o resolución que se dicta en los juicios de árbitros o de amigables componedores, que comúnmente es denominado laudos”<sup>5</sup> y sentencia colectiva según Ossorio “es el pronunciamiento judicial que en materia laboral se extiende a quienes no hayan sido partes activas en el juicio”.<sup>6</sup>

El arbitraje en materia laboral es aquella institución del derecho colectivo cuyo carácter eventual lo convierte en un mecanismo alternativo para las partes, para la solución de sus controversias, pero sujetando sus pretensiones a la decisión del tribunal arbitral.

---

<sup>5</sup> Cabanellas, **Ob. Cit.**, pág. 423

<sup>6</sup> Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 884

#### **1.7.6. El tribunal de arbitraje se integra**

De conformidad con el Artículo 293 del Decreto 14-41. (Reformado por el artículo 1 del Decreto No. 19-97 del Congreso de la República). El tribunal se integra por

- a) Un Juez de Trabajo y Previsión Social, que lo preside.
- b) Un representante titular y tres suplentes de los trabajadores.
- c) Un representante titular y tres suplentes de los empleadores.

Los cargos son, públicos y obligatorios.

Por la naturaleza de sus funciones, el cargo de presidente es permanente, en tanto que los demás fungirán un año comprendido de enero a diciembre. Los suplentes serán llamados en el mismo orden de su elección o designación. Los representantes a que se refiere este artículo, deben seguir cumpliendo las responsabilidades de sus cargos hasta que tomen posesión sus sustitutos.

#### **1.7.7. Clases de arbitraje**

La legislación laboral guatemalteca establece en el Artículo 397, que la institución que nos ocupa procederá

##### **1) Potestativamente:**

- a) Cuando las partes así lo acuerden, antes o inmediatamente después del trámite de conciliación;
- y b) Cuando las partes así lo convengan, una vez se hayan ido a la huelga o al paro, calificados de legales.

##### **2) Obligatoriamente:**

- a) En los casos en que, una vez calificados como legal la huelga o el paro, transcurra el término correspondiente sin que se hayan realizado;
- b) En los casos previstos en los incisos a) y b) del artículo 243 del Código de Trabajo; y

c) En el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del Artículo 241 del Código, y siempre que el número de trabajadores que apoyen el conflicto constituya por lo menos mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores de que se trate.

En el caso del inciso b) del arbitraje potestativo, las partes, al acordarlo, deben reanudar los trabajos que se hubieren suspendido y someter a la consideración del respectivo Tribunal de Arbitraje la resolución del conflicto. La reanudación de labores se hará en la misma o mejores condiciones vigentes en el momento en que ocurrió la suspensión. Este extremo debe comprobarse ante el tribunal que corresponda mediante declaración suscrita por ambas partes, pudiendo el juez, si lo considera conveniente, ordenar por los medios pertinentes su comprobación.

### **1.8. La organización administrativa del trabajo**

En Guatemala, actualmente la organización administrativa de trabajo, está encomendada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien es el responsable de dirigir los programas y políticas en esa materia. De conformidad con el Artículo 274 del Código de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos.

El fundamento constitucional de esta institución se encuentra en el Artículo 193 de la Constitución Política de la República, que es la norma en la que descansa la existencia de los Ministerios de Estado, los que se crearán y organizarán de acuerdo a como la ley los establezca. Por su parte el Artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo establece la existencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y las funciones que a éste corresponden. También cuenta con su reglamento orgánico interno en donde se establece su estructura interna y sus funciones sustantivas y administrativas.

La estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, opera jerárquicamente de la manera siguiente: Un Ministro, dos Viceministros, la Dirección de Asuntos Internacionales de Trabajo, Dirección Sectorial de Planificación Integral del Trabajo, Dirección Administrativa, Consejo Técnico y Asesoría Jurídica, Dirección de Estadística del Trabajo, Dirección de Recreación y Bienestar del Trabajo, Dirección General de Trabajo, Inspección General de Trabajo y Dirección General de Previsión Social. Las Direcciones y la Inspección tienen diversas secciones y en este apartado únicamente hablaremos de tres órganos, que son los que interesan más a nuestro tema.

- La Inspección General de Trabajo
- La Dirección General de Trabajo y
- La Dirección General de Previsión Social.

### **1.8.1. La inspección general de trabajo**

Es la dependencia administrativa, encargada de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor

o que se emitan en el futuro, asimismo, es la responsable de la política de arreglo directo y conciliatorio que debe fomentarse entre patronos y trabajadores con el fin de armonizar las relaciones de trabajo (Artículo 276 literal b) del Código de Trabajo).

### **1.8.2. La dirección general de trabajo**

Es el órgano del Ministerio de Trabajo, cuya función sustantiva esta dirigida a tramitar la inscripción y reconocimiento de las organizaciones sindicales, la de proteger al trabajador, así como todas las funciones administrativas relativas a documentar la existencia de los contratos de trabajo que prueben la existencia de las relaciones de trabajo, asimismo, lleva el registro público de sindicatos, convenios, pactos colectivos de condiciones de trabajo y reglamentos interiores de trabajo, autorizan los libros de salarios y planillas, así como suministrar los modelos para su respectiva elaboración, entre otras que se encuentran reguladas en la Ley Orgánica de dicho ministerio (Artículo 276 literales d) y e) del Código de Trabajo).

### **1.8.3. La dirección general de previsión social**

Esta dirección es la encargada de diseñar en coordinación con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social las políticas dirigidas a la protección del trabajador, velando por su salud y asistencia social, mediante el estudio, mejoramiento, vigilancia y asesoría de sus condiciones de vida y trabajo; así también tiene por objeto el estudio y recomendación de medidas tendientes a prevenir y evitar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, la atención a la recreación de los trabajadores del Estado; en conclusión su finalidad es la protección a los grupos sociales vulnerables. (Artículo 274 y 282 del Código de Trabajo).



## CAPÍTULO II

### 2. El movimiento sindical en Guatemala

Para analizar correctamente dentro del presente trabajo el movimiento sindical en Guatemala, es necesario tener claro el concepto de sindicato, del que en primer término podemos indicar que la palabra sindicato la encontramos en síndico que las lenguas romances tomaron, a su vez del latín syndicus, que para los romanos significa: “El procurador elegido para defender los derechos de una corporación”. “En Grecia síndico era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones”.<sup>7</sup>

Muchos han sido los conceptos que se han elaborado sobre el sindicato, algunos tratadistas lo consideran como “la asociación profesional de obreros, empleados o funcionarios que se proponen como objeto, las mejoras de las condiciones de trabajo de sus miembros”.<sup>8</sup> Por su parte Ferrate, citando a L. Alcalá Zamora y G. Cabanellas señala que: “es una asociación de personas que ejercen la misma profesión y que tienen por objeto el estudio y la defensa de los intereses económicos, comerciales, industriales y agrícolas”.<sup>9</sup> y para Ruast Durant sindicato es: “asociación que tiene por objeto la defensa de los intereses profesionales”.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. pág. 276

<sup>8</sup> Alcalá Zamora, L y G. Cabanellas **Tratado de política laboral y social**. Tomo II, pág. 209

<sup>9</sup> **Ibid.** pág. 309

<sup>10</sup> Pérez Botija, E. **Derecho del trabajo**, pág. 370

El sindicato es una asociación estable quienes pertenecen a la misma industria o a la misma profesión; trabajan en la misma empresa o faena que ejercen un mismo oficio, profesión u oficios o profesiones similares o conexas, sean de carácter intelectual o manual.

Los sindicatos están unidos bajo la dirección de jefes que ellos mismos han elegido libremente entre los asociados.

Decimos que el sindicato es una asociación estable, por tanto destinada a durar. No se trata de un grupo organizado ocasionalmente para algunas semanas o meses. Los que forman parte de él son personas ligadas por el vínculo de un trabajo común. Pueden haber sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores. Aquí nos referimos principalmente a los de obreros y empleados. Entendemos por tales los que viven principalmente de un salario fijado de antemano y ejecutan su tarea bajo las órdenes y la vigilancia de su patrón.

La finalidad primera del sindicato es estudiar, promover y, en caso necesario, defender los intereses comunes de los asociados en todo lo que concierne al contrato de trabajo: duración, salario, garantías sociales, etcétera. El sindicato representa a sus miembros en las discusiones con los patronos y con los poderes públicos en todo lo que concierne a las condiciones de trabajo. Es muy difícil para los asalariados discutir las condiciones de su trabajo si cada uno individualmente ha de entenderse con el patrón o su representante. Para estar en menos desigualdad necesitan presentar colectivamente sus peticiones.

Los dirigentes sindicales, para merecer la plena confianza de los asalariados, deben de ser elegidos por ellos mismos entre quienes conocen las condiciones del trabajo en su estructura compleja y han experimentado la justicia de las reclamaciones que presentan.

El sindicato debe, además, promover una labor de perfeccionamiento entre sus miembros. Perfeccionamiento técnico mediante cursos de capacitación, escuelas para aprendices, perfeccionamiento económico promoviendo el ahorro, la formación de cooperativas, la difusión de la propiedad individual para sus asociados, el cumplimiento y mejoramiento de las leyes de seguridad social, etcétera; perfeccionamiento moral acentuando y defendiendo la dignidad de la persona humana, el respeto a su libertad, etcétera. En cuanto al perfeccionamiento religioso, no incumbe directamente al sindicato aconfesional, (sindicato con matices religiosos) como el que tiene Chile, pero debe dar toda clase de facilidades para que sus miembros puedan realizarlo, pues lo reclama la conciencia de los sindicatos, es un deber de todo ser racional y la base de su formación moral. En las asociaciones confesionales los asociados, encuentran también en el sindicato medios para promover su vida religiosa.

Estas finalidades no agotan la misión del sindicato; sus dirigentes no pueden detenerse sólo en conquistas inmediatas. Con la vista fija en un mundo nuevo que encarna la idea de orden, que es equilibrio interior, los dirigentes encaminarán su acción a sustituir las actuales estructuras capitalistas inspiradas en la economía liberal por estructuras orientadas al bien común y basadas en una economía humana: Porque la sociedad necesita ser reparada y mejorada, desde sus cimientos.

La historia de estos últimos siglos y la experiencia cotidiana hablan muy claro de las luchas que ha venido sosteniendo el sindicalismo para llegar a existir y después para sobrevivir.

Junto a estos conceptos de tipo social, encontraremos el concepto de tipo legal el cual está establecido en el Artículo 206 del Código de Trabajo: “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o personas de profesión y oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”. El ponente concibe el sindicato como: **La agrupación formada para la defensa de intereses comunes, sociales, económicos o de ambos para el mejoramiento material.**

## **2.1. Antecedentes históricos**

Para una mejor comprensión del presente trabajo, se ha dividido en etapas el desarrollo del sindicalismo en Guatemala, de la siguiente manera:

### **2.1.1. Etapa de las mutualidades de 1821 a 1920**

Durante todo este periodo sólo florecen asociaciones de carácter mutualista, con fundamento en el derecho genérico de asociación.

### **2.1.1.1. Características de las organizaciones de esta época**

- Su composición es artesanal o sea que sus miembros son obreros que laboran por cuenta propia en pequeños talleres.
- Los fines que se proponen se limitan al socorro y auxilio mutuo o al estudio. No perseguían fines reivindicativos.

### **2.1.1.2. Principales organizaciones de esta época**

- 1894, El Porvenir de los Obreros, que todavía existe a la presente fecha.
- 1918, Se constituye la Federación Obrera de Guatemala (FOG), para la protección legal del trabajo.

### **2.1.1.3. Marco legal en que se movieron estas organizaciones**

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. Regía el contrato civil de locación de servicios.

### **2.1.2. Primera etapa del sindicalismo guatemalteco de 1920 a 1930**

Comprende los gobiernos de Don Carlos Herrera (1920-1921); General José María Orellana (1921-1926) y General Lázaro Chacón (1926-1930).

El sindicalismo en Guatemala, como en los demás países de la América Latina se inicia con agrupaciones gremiales, de carácter mutualista, que eran las únicas que aceptaba el gobierno de turno; al respecto el dirigente obrero Antonio Obando Sánchez señala que “antes de la caída del régimen de Manuel Estrada Cabrera, no hubo sindicalismo propiamente dicho; hubieron sociedades mutualistas, entre las cuales destacaron las siguientes: Maternidad Obrera, Porvenir de los Obreros, Sociedad Joaquina –en homenaje a la madre de Cabrera-”.<sup>11</sup> Estas organizaciones señaladas por Obando Sánchez, así como otras surgidas con posterioridad perseguían propósitos de ayuda o auxilio entre los propios obreros.

En las postrimerías de la dictadura Cabrerista, en 1918, se fundó la Federación Obrera de Guatemala (FOG) para la protección legal del trabajo, la que llegó a contar con la cantidad de treinta mil afiliados; entre cuyos fines se encontraban no sólo aquellos de tipo economista y reivindicativos, sino que perseguía lograr la unidad de la clase trabajadora y hacer que ésta influyera en alguna medida en la política nacional, dentro del marco legal. Obtiene el reconocimiento de sus estatutos y el reconocimiento de su personería jurídica en 1927; se afilia a la Confederación Panamericana del Trabajo (COPA) que era impulsada por la American Federation of Labor (AFL).

El 1 de mayo de 1925, se fundó la Federación Regional Obrera de Guatemala (FROG) cuyos dirigentes pertenecían al Partido Comunista de Centro América, sección de Guatemala. Desde su nacimiento hasta 1939, este partido mantuvo la dirección obrera y sindical en Guatemala dentro de una línea justa, no permitiendo que el movimiento sindical cayera en la apoliticidad ni el legalismo. La FROG, nunca obtuvo su reconocimiento legal.

---

<sup>11</sup> Obando Sánchez, Antonio, **Historia del movimiento obrero guatemalteco**. págs. 4-5

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

Por la forma de su estructuración el COCA mantenía ciertos vínculos con los gobiernos centroamericanos, lo que lo hacía un tanto artificial y objeto de críticas de las organizaciones obreras más democráticas. En sus últimos años de vida, el COCA llegó en cierta medida a radicalizarse, debido a que año con año, surgían como delegados obreros pertenecientes a las distintas centrales, conscientes, de su papel y de su momento histórico. Esa situación hizo que los gobiernos perdieran interés en mantenerla, por lo que fenece en Tegucigalpa, Honduras en 1927

En 1927, con la llegada al país de algunos obreros y estudiantes de España y el Perú, de orientación anarquista, se fundó el Comité Pro Acción Sindical, cuya consigna **sin política** y su forma ideal de enfocar los problemas causaron la división en las filas de la Federación Regional Obrera de Guatemala.

Durante el gobierno de Carlos Herrera, se da al pueblo algunas libertades y ciertos ambientes de justicia social, lo cual contribuye a que algunos sectores de avanzada (obreros y pequeños burgueses), que se encontraban descontentos con el partido unionista, formaran en heterogénea asociación la llamada Unificación Obrero Socialista.

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

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

Aparte de lo anterior hay muchísimos casos que podían citarse como ejemplos de la efervescencia del movimiento sindical en esta década y la proliferación de los conflictos laborales.



### **2.1.2.1. Características de las organizaciones de esta época**

- La composición de sus organizaciones sigue siendo artesanal, aun cuando los trabajadores de las grandes compañías extranjeras Muellers, Bananeros, Ferroviarios participan en gran medida, también lo hacen en gran escala los artesanos, los obreros de pequeños talleres y los propietarios de estos.
- Superan el carácter mutualista, constituyendo los primeros sindicatos y los fines que se proponen ya son de carácter reivindicativo.
- La sindicalización es predominantemente urbana, concentrada en la capital, hasta 1930 que se incursiona en el campo.
- El movimiento obrero nacional establece contacto con el movimiento internacional.

### **2.1.2.2. Principales organizaciones de esta época**

- Se fundó la Federación Regional Obrera de Guatemala.
- Esta organización con la Federación Obrera de Guatemala (FOG), mantuvieron alguna discrepancia en sus planteamientos, la FOG, de carácter marcadamente legalista y la FROG de carácter liberal y en ocasiones en extremo.

### **2.1.2.3. Principales huelgas y conflictos ocurridos en esta época**

- Hubo gran cantidad de huelgas, de zapateros, panificadores, así como de las grandes compañías extranjeras: United Fruit Company, la Empresa de los Ferrocarriles Internacionales de Centro América (IRCA), algunas tuvieron éxito,

otras no, debido a que la proliferación de conflictos fue tal en esta época que los escasos e inexpertos cuadros dirigenciales no se alcanzaban para atenderlas.

- Para 1930 se incursionó en el campo.

#### **2.1.2.4. Marco legal en que se movieron estas organizaciones.**

- Se promulgó la Ley de Trabajo (Decreto Legislativo 1434 del 30 de abril de 1926), constituye la ley más completa dictada hasta la fecha en materia laboral.
- Con el ascenso al poder por parte del General Ubico Castañeda, en 1931, se desarticula totalmente la organización sindical, la cual no tiene lugar en todo su gobierno de catorce años.

#### **2.1.3. Segunda etapa del sindicalismo guatemalteco de 1944 a 1954.**

Es la etapa de mayor auge del sindicalismo en la historia del país, se inicia con el derrocamiento del General Jorge Ubico y concluye con el derrocamiento del Coronel Jacobo Arbenz Guzmán, además del gobierno de Juan José Arévalo.

Cronológicamente tiene su inicio el 30 de junio de 1944 (caída de la dictadura ubiquista) y se extiende hasta el 27 de junio de 1954 (caída del gobierno del coronel Jacobo Arbenz Guzmán), se dio en el proceso conocido como Revolución del 44.

En esta época el sindicalismo en Guatemala toma verdaderos y positivos perfiles como institución de clase y por primera vez en Guatemala, los gobiernos que rigen el país impulsan con entusiasmo una política nacional de defensa y desarrollo del movimiento

sindical, situación que se plasma con mayor claridad durante el llamado Segundo gobierno de la Revolución. Es la etapa de mayor auge del sindicalismo en la historia del país.

#### **2.1.3.1. Características de las organizaciones de esta época.**

Debido a la incipiente industrialización del país ya existe clase obrera, aunque la pequeña empresa sigue predominando.

El sindicalismo sigue siendo urbano, la organización en el campo ocurre hasta el 17 de junio de 1952, con la emisión de la Ley de Reforma Agraria por medio del Decreto 900. Las organizaciones sindicales hacen un claro deslinde entre fines inmediatos o meramente reivindicativos y fines mediatos, con planteamientos de política nacional e internacional.

#### **2.1.3.2. Principales organizaciones de esta época.**

- El 3 de julio de 1944 se fundó la Asociación Nacional de Maestros, que luego se transforma en el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG);
- De julio a septiembre de ese año, se fundó la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CTG), formada por gran cantidad de sindicatos gremiales. El 5 de octubre de 1944, la CTG, pide por primera vez al gobierno, la emisión de un Código de Trabajo.

El 5 de mayo de ese año, se celebra por primera vez en nuestro país un pacto colectivo de condiciones de trabajo entre el SAMF y la Internacional Railways of Central América (IRCA).

### **2.1.3.3. Características de las organizaciones de esta época.**

Durante toda esta década proliferaron los conflictos, llenando los trabajadores a muchas huelgas, impulsadas por asociaciones profesionales o por simples coaliciones de trabajadores, destacando las huelgas de los trabajadores de las compañías internacionales, pero teniendo también destacada participación los demás trabajadores, desde pacificadores, albañiles, trabajadores de beneficios de café y de la pequeña industria.

### **2.1.3.4. Marco legal en que se movieron estas organizaciones.**

A partir del 15 de mayo de 1945 rige la nueva Constitución Política de la República, en donde se trazan directrices del futuro derecho del trabajo guatemalteco, reconociendo expresamente la libertad sindical, la contratación colectiva y el derecho de huelga.

- Por medio del Decreto 295 el Congreso de la República se emite la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;
- El 1 de mayo de 1947 entra en vigor el primer Código de Trabajo guatemalteco, (Decreto 330, del 8 de febrero de 1947).

El 17 de junio de 1952, se promulga la Ley de Reforma Agraria, por medio del Decreto 900 del Congreso de la República.

#### **2.1.4. Tercera etapa del sindicalismo guatemalteco de 1954 a 1974.**

Esta época inicia en 1954 y finaliza en 1974, en los años que siguieron al 54, se dieron pocos movimientos de sindicalización, debido a que se suprimieron varios de los derechos adquiridos durante la época de la revolución.

Se suprime la reinstalación e indemnización de los empleados públicos (Decreto No. 17); se cancela la inscripción de los dirigentes sindicales (Decreto No. 21); se impide la sindicalización (Decreto No. 548), se establece el trabajo obligatorio de los días sábados y domingos (Decreto No. 144) y por medio del Decreto 48 del 10 de agosto de 1954 se cancelan administrativamente las principales organizaciones.

- A pesar de cierto impulso que recibe la industria, el sindicalismo se desarrolla con lentitud y a veces permanece estacionario.
- La reorganización de las asociaciones profesionales, tiene lugar en las ciudades, la organización en el campo es hasta años después que se prefiere impulsar el movimiento cooperativista.
- El movimiento sindical permanece desorganizado, actuando muchos sindicatos por su cuenta, en forma aislada, perdiendo con esto la finalidad esencial del sindicalismo como método de acción.

- Como consecuencia de lo anterior hay centrales obreras que plantean una lucha reivindicativa exclusivamente y otras reivindicativas como fin inmediato y de participación política como fin mediato.

#### **2.1.4.1. Principales organizaciones de esta época**

- Se constituye la Federación Autónoma Sindical de Guatemala (FASGUA), poco tiempo después se fundo el Consejo Sindical de Guatemala, alentado por el gobierno de turno y organizaciones internacionales.
- A pesar de la difícil situación, se registraron tres federaciones y a penas cuarenta y ocho sindicatos de trabajadores de los cuales cuarenta y cuatro son sindicatos urbanos, cuatro campesinos y uno patronal de industriales de Guatemala.
- En fin hasta 1975 se fundaron varias organizaciones sindicales tales como el Frente Cristiano de Trabajadores de Guatemala (FECETRAG);
- Confederación Sindical de Guatemala (CONSIGUA); en la que se afilian sindicatos como SETUFCO Y STIGSS.

#### **2.1.4.2. Principales huelgas y conflictos ocurridos en esta época**

- De 1957 a 1975, se plantearon gran cantidad de huelgas, entre ellas podemos mencionar, el conflicto planteado por los trabajadores de la Licorera El Esfuerzo; los trabajadores del I.G.S.S., para obtener la jornada única; el Sindicato de Trabajadores del Crédito Hipotecario Nacional en 1966, para obtener la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, pero fracasan y se emite un reglamento que prohíbe la huelga y el arbitraje que aún está vigente en la empresa;

la Comisión Industrial del Atlántico (CIDASA) en 1972, tiene planteamiento por parte del sindicato de trabajadores para negociar su segundo pacto colectivo; en 1973, el Frente Nacional Magisterial, organización sin personalidad jurídica, logra conseguir sus peticiones frente al Estado; el sindicato de la Municipalidad de Guatemala logra reinstalar en sus puestos a varios trabajadores.

#### **2.1.4.3. Marco legal en que se movieron estas organizaciones**

- Se derogan las reformas favorables a los trabajadores en el Código de Trabajo; se deroga la Constitución Política de la República de 1945 y el 6 de febrero de 1956 se emite una nueva Constitución.
- En lo referente a la parte sustantiva, aumentaran las causas para despedir justificadamente, omitió la reinstalación, desmejoró el promedio salarial para calcular la indemnización, restringió la posibilidad de ser miembros del Comité Ejecutivo a los guatemaltecos naturalizados; suprimió los motivos sociales para ir a la huelga.
- La Constitución de 1965, considerándola sectorialmente en materia de trabajo tiene aspectos que mejoran la situación, aunque desde luego sin llegar a la altura de la de 1945. Por ejemplo al ordenar programáticamente que el régimen laboral del país deba organizarse conforme a principios de justicia social y al mejorar la situación de los burócratas, permitiendo la sindicalización y posiblemente la contratación colectiva, negándoles únicamente el derecho de huelga y la participación en política.

### 2.1.5. Cuarta etapa del sindicalismo guatemalteco de 1975 a 1985

“Es la etapa comprendida dentro de los años de 1975 a 1985, es la de mayor represión en contra del 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 este movimiento, 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”,<sup>12</sup> abarca desde los gobiernos de Arana Osorio, Laugerud García, Lucas García, Ríos Mont y Mejía Víctores, es durante el gobierno del General Romeo Lucas García, en donde se destaca la mayor parte de desapariciones forzadas y ejecuciones extrajudiciales, “en esta época, y específicamente en el año de mil novecientos ochenta se da la desaparición por las fuerzas de seguridad del país de los veintiocho dirigentes de la Central Nacional de Trabajadores, de los que hasta el día de hoy se desconoce su paradero, y sólo se corre el rumor de que los cadáveres de los mismos fueron lanzados al cráter del Volcán de Fuego”.<sup>13</sup>

Durante esta época, el gobierno del General Lucas García, únicamente reconoce a un solo sindicato que fue el sindicato de Voceadores de Periódicos, a pesar de que hubo otras organizaciones en formación que solicitaron su reconocimiento, pero que nunca fueron admitidas. Posteriormente, con el derrocamiento del General Lucas García el 23 de marzo de 1982 y la asunción al poder de la Junta Provisional encabezada por el General José Efraín Ríos Mont, quien posteriormente asumiría el control total del gobierno, se

---

<sup>12</sup> **Ibid.** pág. 110

<sup>13</sup> **Ibid.** pág. 111



incrementan las prácticas represivas de aniquilamiento y desaparición forzada de los dirigentes sociales, incluyendo el movimiento sindical, además en esa época se emitió el Decreto Ley 55-83, lo que “se consideró como represión legal del movimiento sindical, esto debido a que transforma la corriente de sindicalización única que acogía el Código de Trabajo a sindicalización plural y es a partir de aquel momento cuando pueden coexistir en cada centro de trabajo dos o más sindicatos, pues la finalidad de Ríos Mont, era la de buscar la división del movimiento sindical, y por consiguiente debilitarlo”.<sup>14</sup>

El gobierno de Ríos Mont, termina el 23 de agosto de 1983, cuando es derrocado por el General Humberto Mejía Victores, quien controla el gobierno hasta 1985, cuando después de crearse la nueva Constitución Política del país, entrega el poder al primer gobernante del período democrático, Marco Vinicio Cerezo Arévalo. Durante el período de Mejía Victores no se observan mayores cambios, pues se mantienen las mismas políticas de Ríos Mont e incluso se allana el campus de la Universidad de San Carlos y se atenta contra sus instalaciones.

#### **2.1.5.1. Características de las organizaciones de esta época.**

- La organización sindical decrece al extremo que un gran número de organizaciones sindicales desaparecen del espectro laboral.
- 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 en día es mayor, la consistencia ideológica de sus dirigentes es precaria.

---

<sup>14</sup> **Ibid.** págs. 111-112

### **2.1.5.2. Marco legal en que se movieron estas organizaciones**

- Las organizaciones de esta época se movieron en dos marcos legales distintos, siendo el primero la Constitución Política de 1965, durante el gobierno de Romeo Lucas García y el estatuto fundamental de gobierno de José Efraín Ríos Montt hasta el 14 de enero de 1986, en que entra en vigencia la actual Constitución Política de la República.

### **2.1.6. Quinta etapa del sindicalismo guatemalteco de 1986 a 2000**

Es la etapa que inicia en 1986 hasta la época actual, es la etapa de mayor crecimiento cuantitativo para el movimiento sindical, pues la instauración del gobierno democrático de Vinicio Cerezo, 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 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 un 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, especialmente durante los gobiernos de Ramiro de León Carpio y Alvaro Arzú y concluye con la asunción del Gobernante Alfonso Portillo Cabrera

#### **2.1.6.1. Características de las organizaciones de esta época**

- En la Constitución de 1985, se vuelve a reconocer el derecho de libre sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado, que se encontraba suprimido desde la Constitución Política de 1956.
- La organización sindical crece cuantitativamente, pero no cualitativamente, lo cual la mantiene dividida y debilitada.
- El surgimiento de gran número de pequeñas organizaciones sindicales en los mismos centros de trabajo, que se hacen dirigir por personas sin ninguna consistencia ideológica, produce la pérdida de credibilidad de los trabajadores en los sindicatos a tal punto que los trabajadores no se afilian a los sindicatos por miedo sino porque estiman que estos no responden a los intereses de sus agremiados.
- Los gobiernos de turno aprovechan la pérdida de credibilidad en la dirigencia sindical para desprestigiar sistemáticamente las bondades del movimiento.
- Se suprime el derecho de huelga para los trabajadores del Estado por medio del Decreto. 35-96, denominado Ley Antihuelga que viene a reformar al Decreto 71-86, Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, al convertir la mayor parte de los servicios públicos en servicios de naturaleza esencial.

### 2.1.6.2. Marco legal en que se mueven estas organizaciones

- Las organizaciones de esta época se mueven bajo el amparo de la Constitución Política de 1985, El Código de Trabajo y el Decreto 71-86 del Congreso de la República que contiene la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.

### 2.2. Situaciones que limitan la acción sindical en Guatemala

He aquí los principales enemigos del sindicalismo. Refirámonos ahora brevemente a algunas objeciones muy trilladas que circulan contra el sindicato o sindicalismo.

**El sindicato ya no es necesario hoy día.** Afirmación falsa, pues si bien los abusos que se cometían en la industria hace 50 años han disminuido, no por eso ha perdido su actualidad la organización gremial, pues el trabajador cuenta con otras desventajas. Una función bien definida del sindicato, es representar a los trabajadores en la determinación de sus condiciones de trabajo.

Todos los hombres de negocios recurren a un técnico en estas materias antes de firmar un contrato: a un abogado, a un actuario, a un economista que les informe acerca de si sus intereses están bien guardados. ¿Y quién defiende los intereses obreros, quién vela para que no sean violados? Para reconocer la necesidad del sindicato basta pensar en algunas de las condiciones que supone todo contrato de trabajo: Salarios y periodos de pago, horas de trabajo, horas suplementarias, manera de medir la tarea; salubridad del sitio de trabajo (enfermedades laborales); peligro en las minas y construcciones; trabajo de

los niños; edad en que puede permitírseles; instrucción que se les ha de dar; educación para los hijos de los operarios; trabajo de la mujer casada, atención de sus hijos menores; periodo de embarazo; habitaciones para el obrero: que sean suficientes para todos, capaces; que puedan llegar ellos a ser propietarios. El trabajo nocturno; trabajo del domingo; vacaciones periódicas. Frecuencia de las crisis industriales; despidos injustificados de obreros. Abandono en la miseria de los ancianos, de los inválidos, de los enfermos, de los cesantes.

La salvaguardia del derecho del obrero a un ambiente moral, a la práctica de sus deberes religiosos, cívicos, a formar parte de asociaciones de defensa y mejoramiento. La atención social de sus familiares. Facilidades para la educación primaria y técnica de sus hijos y para cursos de perfeccionamiento que les permitan mejorar su situación, etcétera, si bien es cierto que tales situaciones son contempladas en la legislación ordinaria, como regímenes especiales, también es producto de la lucha sindical y necesita por tanto se vele por su correcta aplicación y el ente idóneo para velar por ello, es el sindicato de trabajadores.

¿No son necesarios los sindicatos? El día en que todos estos problemas estén solucionados, que la sociedad tenga estructuras plenamente humanas, ese día dejarán de ser necesarios... Hoy día no sólo son necesarios; son imprescindibles para el obrero.

En Estados Unidos y otros países se ha visto, en las épocas de depresión, hacer esfuerzos para reducir los salarios, pero esta reducción ha sido menor en las industrias que han contado con la existencia de sindicatos. Las transformaciones técnicas y comerciales de la industria son tan rápidas que nadie puede asegurar a un obrero que

mañana no será despedido. Y por causas aún menores puede esto ocurrir: basta muchas veces un rato de mal humor del patrón o de sus representantes para que un empleado u obrero de mérito sea lanzado a la calle. La industria sigue funcionando normalmente, pero ese obrero, ese empleado, esas familias, ¿con qué seguirán viviendo? Todo su porvenir está amenazado. No podemos cansarnos de repetirlo: todo asalariado necesita hoy del sindicato.

**¿Para que sirve el sindicato, cuando todas las ventajas que consigue, subiendo los salarios quedan aniquiladas por un alza inmediata de precios?** De conformidad con los que promulgan esta teoría, en un régimen anárquico la objeción puede tener pleno valor, esto es si no se toman medidas para hacer real el alza de salarios; pero aunque al alza de salarios corresponda un alza de precios, si los nuevos jornales han estado bien estudiados, no llegan a ser anulados por el mayor costo de la vida.

Es importante señalar que las exigencias de los asalariados no suponen necesariamente que la industria haya de alzar los precios. Antes de adoptar esta medida debería revisar la repartición de utilidades de la empresa, una buena parte de las cuales va hoy día a inversiones innecesarias: edificios de lujo, reparto de utilidades excesivas, propaganda inútil y cara, mantener una competencia loca. Una reducción de estas partidas puede permitir un alza de salarios sin alzar el precio. Esta fue la política sugerida por el Presidente Truman a las industrias norteamericanas al terminar la guerra última: debían alzar sus salarios sin aumentar el precio de los productos, pues la utilidad era ya excesiva. Como reclamara la industria, propuso un tribunal que investigara los hechos alegados.

Los reclamos de los asalariados llevan también a los patrones a realizar un progreso industrial y comercial, los incitan a buscar medios más económicos para producir, a economizar materias primas y energía, etcétera.

Finalmente, si se confirma que la objeción tiene fuerza real en un país, según el caso será necesario pedir una intervención gubernamental para impedir que sea burlado el derecho de los trabajadores. ¿Qué medidas deberán ser tomadas? Bien complejas pueden ser. Quizá convenga estabilizar los precios, lo que muchas veces equivale a un alza de salarios, pues lo que hace reclamar mayores jornales es el alza constante de los precios. Estabilizar realmente el costo de los Artículos equivale a mejorar las condiciones de la vida proletaria. Tal ha sido por citar un solo ejemplo, la medida propuesta estos últimos años por Sindicatos de Suecia, para impedir la inflación de la posguerra, con la consecuencia inmediata de alza de la vida. Pero esta estabilización de precios debe ser real en todos los campos: no sólo en los jornales, sino también en todos los factores que constituyen el costo de la vida y debe hacerse sobre la base de salarios plenamente suficientes. Hacerla en otra forma sería consolidar una injusticia.

**La ley de la oferta y la demanda aclaran al obrero lo que pretende conseguir por el sindicato y se lo dará sin trastornos para la sociedad y en forma mucho más exacta.** Ciertamente es que la ley de la oferta y la demanda mejora las condiciones del obrero en época de escasez de operarios, aunque mucho menos de lo que sería necesario, pero ¿qué decir de su situación en la época de exceso de brazos en la que también él y su familia tienen derecho a llevar una vida humana digna y no tienen otro recurso que su trabajo?

La historia de la vida obrera del último siglo demuestra que un mejoramiento de condiciones se ha obtenido después de formadas las grandes organizaciones y en muchos casos después de dura lucha. Compárese la situación actual de los operarios en los países de escasa organización industrial, en aquellos que llaman de -mano barata- con la de los países de avanzada organización y dentro del mismo país la situación de los obreros organizados y la de los que no lo están.

Finalmente hay que recordar que la actividad del sindicato, no se limita a obtener aumento de salarios y hay que notar también que este aumento no es necesariamente el resultado de una huelga o de otra medida extrema. La sola existencia del sindicato es bastante en muchos casos para que el entendimiento se produzca entre patronos y operarios en un plano de armonía y de justicia.

**Los sindicatos sólo sirven para estimular la lucha de clases y para hundir la industria.** Esto no es verdad sino cuando se introduce determinada política en el sindicato o bien cuando el patrón rehúsa sistemáticamente reconocer las asociaciones gremiales y se niega a tratar con ellas. Pero ordinariamente la vida sindical lleva a obtener contratos colectivos entre las organizaciones patronales y las de los asalariados, a establecer y aceptar el fallo de tribunales arbitrales, a una colaboración metódica de los dirigentes de los grupos patronales y obreros. Los asalariados cuando saben que sus intereses están bien defendidos, que su dignidad es respetada, que su seguridad está garantizada, por lo general son hombres pacíficos, sin aspiraciones revolucionarias. La experiencia de los principales países industriales lo han confirmado, que la experiencia de los grandes industriales han llegado a convencerse que para el bien mismo de la industria, para que



sean respetadas las convenciones, es mejor tratar con un sindicato fuerte, bien organizado, que con uno mediocre.

La práctica ha demostrado la verdad del pensamiento de Proudhon: el sindicato que tiene en sus manos la huelga y todas las medidas para exacerbar la lucha social, ha servido más para suavizar esas luchas que para agudizarlas. Pensar que el fin del sindicato es hundir al patrón, es un infantilismo, que sólo cabe en la mente de personas que viven fuera de la realidad y notémoslo bien, los verdaderos obreros son en general muy realistas... El sindicato que pretenda matar al patrón se mata a *sí* mismo y mata los intereses de sus propios asociados. Buenas condiciones de trabajo no pueden obtenerse sino en una industria próspera en la que capital y trabajo colaboran armónicamente.

Podemos, pues, concluir que es evidente que el asalariado necesita del sindicato. Para obtener mejores niveles de vida, estabilidad económica y bienestar social en todos los campos de la actividad humana. Muchos objetan la función de los sindicatos, pero una cosa queda en pie: “si el obrero quiere tener una participación más justa en los bienes de la tierra, dados por el Creador para todos los hombres; si quiere completar su libertad política con su libertad económica; si quiere asumir la parte de responsabilidad que le incumbe en la dirección del trabajo, en la reforma de las estructuras económicas de su país y del mundo, no tiene más que un camino: unirse a sus compañeros de trabajo”.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Padre Hurtado, **Obras completas**, Tomo 2, pág. 26

### 2.3. Formas de organización sindical

La estructura sindical es el conjunto de las diversas expresiones de organización sindical, por tanto es necesario analizar las diversas estructuras sindicales y comprender la importancia de las mismas y al mismo tiempo hacer énfasis en la importancia que dicha información llegue a los miembros de los sindicatos, consideran que por falta de información al respecto, la mayoría de los obreros creen que la estructura sindical no es problema que les competa directamente, sino que consideran que es una cuestión técnica que deben resolver sus dirigentes, sin embargo, no toman en cuenta que “existen en el ámbito sindical dirigentes y empresarios sin conciencia de clases que juntamente han propiciado a lo largo de la historia del movimiento sindical en Guatemala, organizaciones sindicales que responden a sus particulares intereses y que se han constituido en el lastre de dicho movimiento”<sup>16</sup>.

Con base en lo señalado anteriormente, y tal como lo señala la tratadista guatemalteca Navas la estructura sindical no ha sido el fruto de investigaciones y estudios de técnicos en la materia, sino el resultado de la lucha y de la acción sindical que han creado en cada momento las organizaciones sindicales, necesarias para alcanzar sus fines.

A continuación y con el objeto de tener una idea clara de la estructura sindical haremos un breve análisis de la misma, que de acuerdo a su integración puede ser:

---

<sup>16</sup> **Ibid.** pág. 61

### **2.3.1. Sindicatos gremiales o de oficio**

Estos sindicatos se organizan tomando como criterio organizativo el oficio que desempeñan los trabajadores, independientemente de las empresas en que laboren, verbigracia: carpinteros, pilotos, electricistas, mecánicos, etc.

Estos sindicatos fueron los más poderosos al inicio del movimiento sindical, producto de la forma artesanal de la producción, no son muy eficientes en la época actual de industrialización y aguda lucha social.

### **2.3.2. Sindicatos de empresa**

Son aquellos que se organizan tomando como base la empresa misma en donde trabajan, surgió como producto de las primeras luchas de los trabajadores contra los empleadores, cuando los trabajadores se percataron de la necesidad de organizarse sin tomar en cuenta los oficios que cada uno de ellos pudiera desempeñar

### **2.3.3. Sindicatos por rama de industria**

Estos sindicatos se organizan tomando como base todos los trabajadores, obreros manuales, empleados técnicos de una industria o rama de la producción en que laboren los trabajadores.

Este tipo de sindicatos, llamados sindicato industrial o sindicato de industria, es el que hasta el momento se encuentra mejor organizado y el que mejor responde a las

necesidades de organización del movimiento obrero, sobre todo en estos momentos de desarrollo industrial.

#### **2.4. Sindicatos de industrias varias**

Este tipo de sindicatos es el que agrupa a los trabajadores de distintas industrias dentro de un territorio; sin embargo, aunque se parezcan a los sindicatos de industria, no son del todo iguales, ya que el sindicato de industrias varias, agrupa a los trabajadores de todas las empresas sin tomar en cuenta el sector industrial en que trabajan, mientras que los sindicatos de industria o industriales, organizan a todos los trabajadores de una industria específica.

Por aparte existe otra clasificación de forma legal y doctrinaria de los sindicatos, los cuales son los siguientes:

**a) Por su naturaleza**

- Campesinos
- Urbanos

**b) Por su integración**

- Gremiales
- De Empresa
- De Industria

**c) Por su ideología**

- Blancos
- Amarillos
- Rojos

### **2.4.1. Sindicatos blancos**

Son aquellos que nunca confrontan al patrono y lo único que hacen es plegarse a las disposiciones de éste.

### **2.4.2. Sindicatos amarillos**

Son aquellos que si quisieran confrontar al patrono pero no tienen el poder suficiente de convocatoria para realizarlo.

### **2.4.3. Sindicatos rojos**

Es un sindicato confrontativo puramente y lucha por el estudio, mejoramiento y protección de los intereses económicos y sociales de sus miembros.

### **2.4.4. Formas de constitución de los sindicatos**

Para la constitución de un sindicato, se requiere cumplir los requisitos establecidos previamente por las leyes, estos se dividen en requisitos de forma y requisitos de fondo en cuanto a las personas.

Los requisitos de forma son los que se refieren a toda la documentación que los sindicatos deben de presentar a la Dirección General de Trabajo al momento de solicitar su reconocimiento e inscripción, se encuentran individualizados en los Artículos 218 y 220 literal d) del Código de Trabajo.

Los requisitos de fondo en cuanto a las personas, se refieren al número mínimo de trabajadores o de patronos que debe concurrir para la constitución de un sindicato, lo que se encuentran establecido en el Artículo 216 del Código de Trabajo.

En Conclusión, como ponente de la presente tesis puedo señalar que el sindicato es la institución que sirve de base para que los obreros o patronos, en pro de sus intereses se aglutinen en asociaciones profesionales, con el fin de buscar mejores condiciones y velar por sus intereses económicos, sociales y políticos comunes.

#### **2.4.5. Procedimiento para la inscripción de un sindicato**

De conformidad con el tratadista guatemalteco, César Landelino Franco López, quien se fundamenta con lo que establece el Código de Trabajo, ordena el procedimiento para la inscripción de un sindicato de la forma siguiente:

- I. Para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento de veinte trabajadores como mínimo o de cinco o más patronos. (Artículo 216 del Código de Trabajo).
- II. En primer lugar debe presentarse el aviso de inamovilidad para todos los trabajadores que están formando el sindicato a la Inspección General de Trabajo (Artículo 209 del Código de Trabajo).
- III. Los interesados en formar el sindicato, deben elaborar un proyecto de sus estatutos con base en los Artículos 207, 212, 214, 215, 221, 222, 223, 224, 225, 228, 231, 232 y 233 del Código de Trabajo.

- IV. Los veinte o más trabajadores deben reunirse en asamblea general para la formación del sindicato.
- V. En la asamblea general designan a un presidente de debates y un secretario de actas provisional para que dirijan las actividades a desarrollar;
- VI. El presidente de debates, hace alusión a la definición de un sindicato, a los principios democráticos del mismo y a la inamovilidad de que gozan los fundadores de una organización sindical de conformidad con los Artículos 206, 207 y 209 del Código de Trabajo.
- VII. El presidente de debates informa a la asamblea general que es necesario:
  - a. Elaborar el acta constitutiva, la que debe contener los requisitos establecidos en el Artículo 220 del Código de Trabajo.
  - b. Deben analizar los Estatutos, para lo cual se le dará lectura a todos los Artículos para obtener la aprobación de la asamblea General;
  - c. Debe elegirse provisionalmente al comité ejecutivo y consejo consultivo con base en los Artículos 223 y 224 de Código de Trabajo, indicando con cuantos votos fueron electos, ambos órganos del sindicato.
  - d. Los miembros del comité ejecutivo y consejo consultivo provisional electos deben hacer la declaración conforme el inciso d) del Artículo 220 del Código de Trabajo.
  - e. La asamblea general debe dar autorización a los miembros del comité ejecutivo provisional para que puedan realizar lo dispuesto en el inciso c) del Artículo 220 del Código de Trabajo.
  - f. Al final del acta constitutiva se hace constar el lugar, la fecha y la hora en que finaliza la asamblea general;

- g. El original y copia del acta constitutiva y de los estatutos deben ser firmados al final por todos los miembros del comité ejecutivo provisional y al margen de las mismas deben ser firmadas por el secretario general provisional (Artículo 218 inciso b) del Código de trabajo).
- VIII. Solicitud por escrito a la Dirección General de Trabajo, dentro de los 20 días siguientes a la asamblea, acompañando original y copia del acta constitutiva y de los estatutos.
- IX. Calificación de documentos por parte de la Dirección General de Trabajo, el que dispone de un plazo de 10 días hábiles contados a partir de la recepción del expediente para examinar si la solicitud y los documentos se ajustan a las disposiciones legales.
- X. Visto bueno del Despacho Superior (Ministro de trabajo) en donde se dicta resolución favorable que contenga el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, la aprobación de sus estatutos y la orden de inscripción definitiva en el Registro Público de Sindicatos
- XI. Una vez ordenada, se procede a la inscripción en el registro público de sindicatos.  
“Posteriormente se realiza la publicación de inscripción”.<sup>17</sup>

La presente guía fue elaborada por la Dirección General de Trabajo y su distribución es gratuita.

---

<sup>17</sup> Franco López, **Ob. Cit.** págs. 139-141



## **2.5. Organización de la estructura sindical**

La estructura del sindicato se conforma por los siguientes órganos:

### **2.5.1. Asamblea general.**

Es el órgano máximo de todo organismo sindical y en él recae el poder soberano de deliberación y decisión de todos los asuntos relacionados con la vida del sindicato. Se conforma por todos y cada uno de los afiliados al sindicato y se clasifica en ordinarias y extraordinarias. La asamblea General está constituida por todos los afiliados del sindicato, se forma mayoría con la mitad más uno, los asistentes pueden acordar cuando no haya quórum, una nueva convocatoria dentro de los diez días siguientes. La asamblea general es el órgano legislativo del sindicato; las decisiones que en ella se toman son de carácter obligatorio y general. Las asambleas generales pueden ser: ordinarias y extraordinarias.

- Las atribuciones de la Asamblea General de un sindicato, están reguladas en el Artículo 222 del Código de Trabajo.
- Las asambleas generales ordinarias son las que se van a realizar de conformidad a la periodicidad establecida para su celebración en la ley y en los estatutos del sindicato. Por ejemplo, es asamblea general ordinaria la que se celebra cada seis meses con el objeto de recibir la rendición de cuentas por parte del Comité Ejecutivo.
- Por otro lado son asambleas generales extraordinarias las que se pueden 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. Por ejemplo es asamblea general extraordinaria la que se convoca par elegir a los

miembros del Comité Ejecutivo y el Consejo Consultivo por períodos no mayores de dos años o bien se celebra para resolver sobre la expulsión de los asociados que se hayan hecho acreedores a esa sanción. Una de las asambleas generales extraordinarias más importantes, es la que decide el ir o no a la huelga, una vez declarada legal por el tribunal competente y la que acuerda el planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico-social

- Una vez ha fracasado la vía directa en la negociación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo. Las atribuciones de la asamblea general se norman en el Artículo 222 del Código de Trabajo y en los estatutos que constituyen el cuerpo normativo que rige la existencia de las organizaciones sindicales.

### **2.5.2. Consejo consultivo**

Desempeña funciones asesoras y sus atribuciones se limitan en tal sentido a emitir opinión o dictaminar sobre situaciones concretas que le sean planteadas por la asamblea general o junta directiva del sindicato, tal como lo estipula el Artículo 224 del Código de Trabajo.

### **2.5.3. El comité ejecutivo**

De acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo, específicamente en el Artículo 222 el funcionamiento del comité ejecutivo debe disponerlo la Asamblea General del Sindicato, quien de acuerdo a la ley debe elegir a los miembros del comité ejecutivo y del consejo consultivo de la organización por períodos no mayores de dos años, por aparte y de conformidad con lo que regula el Artículo 223, del Código de Trabajo, en su literal a), el

comité ejecutivo tiene como competencia ejecutar y cumplir los mandatos de 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 y el campo de sus atribuciones se extiende hasta donde los mandatos conferidos lo hayan autorizado, lo que significa que resulta ilícito, el que los dirigentes sindicales pretendan en un momento realizar actuaciones que no estén fundadas en los mandatos anteriormente relacionados, los requisitos, funciones y demás actividades de los órganos de un sindicato serán tratadas en el capítulo IV del presente trabajo.

## **2.6. Los sindicatos en el código de trabajo**

El Artículo 206 de nuestro Código de Trabajo define al sindicato como “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”.

También se puede definir que el sindicato o asociación profesional es una asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa a sus respectivos intereses.

De las definiciones anteriores se advierte que la asociación profesional que es el nombre científico que corresponde al sindicato, tiene en primer lugar un carácter de permanencia que deriva de que sus fines son tanto inmediatos como mediatos, pues el

estudio mejoramiento y protección de los intereses de los asociados al sindicato no se alcanzará siempre a corto plazo. Por consiguiente, también del carácter de permanencia derivará el que la ley le confiera a las asociaciones profesionales el reconocimiento legal que las convierta en personas jurídicas con existencia propia e independiente de la de sus afiliados.

### **2.6.1. Clasificación**

Los Artículos 206 y 215 del Código de Trabajo clasifican a las asociaciones profesionales en sindicatos por su naturaleza y en sindicatos por su composición, para una mayor ilustración veamos cada una de estas clasificaciones:

#### **2.6.1.2. Por su naturaleza**

**a. Urbanos:** Son sindicatos urbanos todos aquellos sean de patronos o de trabajadores que se constituyen en las ciudades o metrópolis y que por consiguiente agrupan a trabajadores o patronos cuya actividad laboral se desarrolla en esas áreas geográficas.

**b. Campesinos:** Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero.

En cuanto a esta definición puede sostenerse el criterio de que los sindicatos campesinos serán también los constituidos por todos aquellos trabajadores dedicados a las actividades del campo, sean éstas de naturaleza agrícola o bien ganadera.

### **2.6.1.3. Por su composición**

- a. **De empresa:** Son sindicatos de empresa los que se constituyen por trabajadores de distintas profesiones y oficios que prestan sus servicios en una misma empresa o en dos o más empresas iguales. Este tipo de asociación profesional es la más común en Guatemala, pues su amplitud de afiliación permite que puedan integrarse al sindicato trabajadores de diferentes actividades y por consiguiente este aspecto se traduce en una mayor unidad de fuerza para igualar la fuerza del empleador.
- b. **Gremiales:** Son sindicatos gremiales los que se constituyen por trabajadores de una misma profesión y oficio y si se trata de patronos, de una misma actividad económica. La crítica que se ha formulado en contra de esta clase de asociación profesional es la relacionada a que restringe la posibilidad del ingreso a todos aquellos trabajadores cuya actividad laboral o profesión no sea idéntica a la del gremio que constituyó la organización, aspecto que se traduce en una mejor unidad y en menos fuerza para igualar la posición patronal.
- c. **De industria:** Son sindicatos de industria los que se constituyen 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. Esta clase de sindicato es producto de la reforma producida al Código de Trabajo mediante el Decreto 18-2001 que adicionó al Artículo 215 del Código de Trabajo esta nueva clase de organización. Su aspecto

más positivo es sin lugar a dudas el buscar promover la constitución de organizaciones sindicales más fuertes y en consecuencia con mayor capacidad de igualar la posición patronal. Sin embargo, uno de los aspectos que más se cuestiona es que ha resultado siempre difícil en nuestro medio unir organizaciones profesionales por rama de industria, dada la complejidad que esto puede dar a los trabajadores, tomando en cuenta la exigencia de que para su constitución deba concurrir por lo menos la mitad más uno del total de trabajadores y/o empresarios de la actividad industrial de que se trate. Por lo anterior, aunque la intención es positiva, seguramente habrá que esperar algún tiempo para que esta clase de organización pueda ser funcional, que el espíritu de la ley persigue.

## **2.7. Principios rectores de los sindicatos**

Son principios rectores de los sindicatos de acuerdo con el Artículo 207 del Código de Trabajo los siguientes:

- a. **El respeto a la voluntad de las mayorías:** Este principio se sustenta sobre la base de que el poder soberano de decisión de los organismos sindicales recae en el órgano denominado Asamblea General; en donde la voluntad de la mayoría de los afiliados con voz y con voto deciden los destinos de la asociación. Por consiguiente en esta mecánica se impone la voluntad de la mayoría en un libre juego que se asume democrático, porque aun los inconformes o los que votaron en forma contraria a la mayoría aceptan y respetan lo acordado.
- b. **El voto secreto y su excepción:** Este principio descansa en la garantía que presenta para los afiliados a la organización sindical el que su sufragio pueda expresarse en forma secreta. Esta forma de expresión del sufragio no sólo supone la transparencia en

el ejercicio del voto sino además el libre ejercicio democrático que debe significar para quien vota el poder hacerlo sin ser objeto de presiones de ninguna naturaleza. No obstante lo anterior, la misma legislación laboral establece como excepciones a este principio los casos de sindicatos conformados por trabajadores analfabetas o no videntes, en los que se permite que el sufragio pueda ser expresado por votación nominal o a viva voz, sumándose a éste el de las decisiones relacionadas con asuntos de mero trámite en los que se permite adoptar cualquier otro sistema de votación rápido y eficiente que sea compatible con los principios democráticos que rigen las organizaciones sindicales.

- c. **El voto por persona:** Este principio descansa en el derecho del que goza cada uno de los afiliados al sindicato para emitir su sufragio en cada cuestión que debe decidirse en asamblea general. Por consiguiente la calidad de afiliado le da al trabajador el derecho a participar con voz y con voto en cada una de las deliberaciones que se den en la asamblea general de la organización, para decidir sobre los asuntos competencia de la misma.
- d. **La posibilidad de ocupar cargo político remunerado:** Aunque éste no es propiamente un principio de los sindicatos, es importante hacer mención a él pues es el resultado a la reforma producida al Código de Trabajo mediante el Decreto 64-92 que permite a los miembros de los sindicatos el derecho a que se suspenda en forma total la relación de trabajo, en el caso de que estos ocupen un cargo político remunerado. Es evidente que el espíritu de la reforma es posibilitar la participación política de los miembros de los sindicatos sin que esto implique la terminación de su contrato de trabajo. En consecuencia éste sería otro caso de suspensión individual total del contrato de trabajo.

### **2.7.1. Principios de la política de defensa y desarrollo del sindicalismo**

De conformidad con el Artículo 211 del Código de Trabajo, deben considerarse principios de la política de defensa y desarrollo del sindicalismo que debe promover el organismo ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los siguientes:

- Garantizar el ejercicio del derecho de libertad sindical.
- Tomar 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, así como el Código de Trabajo y demás Leyes de Trabajo y Previsión Social.
- Mantener un servicio de asesoramiento jurídico gratuito para los trabajadores que deseen organizarse sindicalmente.
- Divulgar las leyes de trabajo y previsión social en forma periódica.
- Promover la consulta y cooperación con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores que gocen del derecho de libertad sindical.

Todos estos principios o bases que imperativamente debe desarrollar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a favor de defender y desarrollar el sindicalismo, cumpliendo con lo dispuesto en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, que obliga a los Estados que ratificaron el Convenio a generar una política de esta naturaleza.



## CAPÍTULO III

### 3. Principio de libertad sindical

#### 3.1. Definición

“Libertad sindical, es el derecho que se tiene a reunirse y organizarse para la defensa o logro de aquellos intereses y objetivos comunes, por lo tanto es la garantía laboral que trata de una libertad fundamental”<sup>18</sup>, constituida por dos planos o niveles simultáneos; un plano individual en el cual los trabajadores individualmente considerados tienen el derecho de organizarse entre sí para la defensa de sus intereses comunes en la sociedad y, junto a este, un plano colectivo en el que se garantiza que las organizaciones constituidas en el ejercicio de esa libertad, tendrán también el Derecho y consecuentemente la garantía, de existir, funcionar y cumplir libremente con los fines para los cuales fueron constituidas.

De conformidad con la definición anterior, se señala la existencia de un plano individual, entendiéndolo por ello aquel aspecto de la libertad que se aplica a los trabajadores como personas, sujetos o ciudadanos y que por ello se señala como estrictamente individual. Por otra parte, un segundo plano, que se denomina como colectivo y como tal se refiere a la libertad sindical en cuanto derecho de los sujetos colectivos, es decir, las organizaciones sindicales.

---

<sup>18</sup> **Ibid.** pág. 63

A pesar que como derecho fundamental, la libertad sindical puede encontrar su plena vigencia a partir de los enunciados constitucionales y de las normas internacionales que la establecen, también se requiere de regulaciones específicas, tratándose en este caso de normas ordinarias, dirigidas a los eventuales infractores, Estado, empresarios o sus organizaciones, trabajadores y sindicatos de trabajadores, destinadas a garantizar la vigencia efectiva de la libertad sindical.

En Guatemala el principio de libertad sindical se encuentra regulado en el Artículo 102 literal q), de la Constitución Política de la República el cual establece: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: a)... q) 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...”. Asimismo el Código de Trabajo establece: “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) Garantizará 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” y en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, se encuentra regulado en el Artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

De conformidad con lo expuesto anteriormente se llega a establecer que el principio de libertad sindical es el derecho que tienen los trabajadores de una empresa o rama industrial, a reunirse y organizarse para la defensa y búsqueda de sus intereses y objetivos comunes, siendo una garantía laboral, protegida y consagrada en la Constitución Política de la República, las leyes ordinarias de carácter laboral y los tratados y convenios internacionales en materia laboral, ratificados por el Estado de Guatemala.

### **3.2. Contenido de la libertad sindical**

Como quedó establecido, el contenido de la libertad sindical estará constituido por el conjunto de derechos y libertades que en el plano individual y colectivo, conforman las garantías básicas de los trabajadores, de las cuales haremos un breve análisis de cada una de ellas.

#### **3.2.1. Plano individual**

En el plano estrictamente individual, la libertad sindical está compuesta por dos aspectos:

En primer lugar, un aspecto positivo, que comprende: a) La libertad individual de constituir (libertad de constitución) junto a otros trabajadores, las organizaciones sindicales que se deseen y b) El derecho, también individual, de afiliarse a aquellas organizaciones ya constituidas (libertad de afiliación).

En segundo lugar y siempre en el plano individual, “se reconoce la existencia de un aspecto negativo, en el sentido de que el trabajador puede no afiliarse a ninguna organización o bien dejar voluntariamente de pertenecer a aquélla a la cual se encuentra afiliado”.<sup>19</sup>

### **3.2.1.1. Libertad de constitución**

La libertad de constitución, que como se dijo, es el primer contenido del aspecto positivo, está compuesta por un conjunto de garantías específicas, destinadas a obtener el ejercicio de la facultad individual de agruparse con otros con quienes se coincida en ese propósito, para constituir una organización sindical.

Estas garantías se agrupan, para su estudio, en función del sujeto al cual se imponen como obligaciones, particularmente frente al Estado y frente a los empleadores.

#### **Garantías frente al Estado:**

Para el Estado, la libertad de constitución implica, en términos generales, la obligación de no intervenir para evitar que los trabajadores ejerzan su derecho de constituir una organización sindical. Con ello se establece una limitación a la acción del Estado, para evitar que se impida de manera general o específicamente a determinados sujetos, el ejercicio de su derecho de constituir organizaciones destinadas a fomentar y defender sus intereses como trabajadores.

---

<sup>19</sup> Blanco Vado, Mario Alberto, **La libertad sindical en Centroamérica, su regulación legal y vigencia efectiva**. pág. 8

Esta garantía deriva específicamente del contenido del Artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, en cuanto dispone: "... Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como la de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas".

La libertad de constitución se garantiza, frente al Estado, mediante los siguientes enunciados específicos:

**a. No-discriminación:** Esta garantía se establece para evitar que el Estado y consecuentemente la legislación y la práctica nacional, establezcan situaciones de exclusión de la libertad de constitución a determinados trabajadores o grupos de trabajadores. Ninguna discriminación puede ser establecida en esta materia, ya sea basada - entre otros criterios - en la raza, las opiniones políticas, la nacionalidad o la categoría profesional.

La libertad individual que tienen los trabajadores de constituir organizaciones sindicales para la defensa de sus intereses comunes en la sociedad es en ese sentido, un derecho de aplicación general, derivado de la frase "sin ninguna distinción" contenida en el Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT. Conforme al convenio citado, la única restricción que se admite es respecto a las fuerzas armadas y la policía, cuando así lo indique la legislación ordinaria.

Siguiendo este razonamiento y respecto a los funcionarios públicos el Comité de Libertad Sindical de la OIT, ha indicado: "Todos los funcionarios públicos (con la sola

excepción de las fuerzas armadas y la policía, según el Artículo 9 del Convenio número 87) y los trabajadores del sector privado, deberían poder constituir las organizaciones que estimen convenientes para la promoción y defensa de los intereses de sus miembros".

**b. Prohibición de la exigencia de autorización previa:** Se trata de una garantía según la cual no es posible subordinar la constitución del sindicato al poder discrecional del Estado. Se entiende con ello que si así fuera, la libertad sindical no existiría, puesto que el acto constitutivo de la organización quedaría librado en sus efectos a una autoridad distinta a la de los constituyentes. Sin embargo, también se entiende que la garantía en comentario no impide al Estado requerir la plena identificación del grupo de trabajadores que ejerciendo esa libertad se organizan para la defensa de sus intereses comunes, particularmente para efectos de la publicidad de los actos registrales.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT, ha desarrollado ampliamente esta garantía de la libertad de constitución, al señalar: "El principio de la libertad sindical podría llegar a ser muchas veces letra muerta si para crear una organización sindical los trabajadores tuviesen que obtener un permiso cualquiera, que revista la forma de una licencia para fundar la organización sindical propiamente dicha, de una sanción discrecional de sus estatutos o de su reglamento administrativo o de alguna autorización previa indispensable para proceder a su creación. No obstante, si bien los fundadores de un sindicato tienen que observar los requisitos de publicidad u otros análogos que pueden regir de acuerdo con determinada legislación, tales requisitos no deben equivaler prácticamente a una autorización previa ni constituir un obstáculo para la creación de una organización hasta el punto de constituir en los hechos una prohibición pura y simple".<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> **Ibid.**

**c. La actividad del** sindicato: La libertad sindical supone que las organizaciones de trabajadores se constituyen con un objeto genérico y amplio, sin que resulte posible que la acción del Estado limite sus actividades. Esto implica que se entienda que el Estado restringe la libertad de constitución cuando limita las relaciones de las organizaciones sindicales con otras organizaciones o personas que también actúan en la sociedad o cuando se limitan ilegítimamente los fines para los cuales pueden constituirse las organizaciones de trabajadores.

**d. Respecto al pluralismo sindical:** De la libertad de constitución deriva una obligación también frente al Estado, con respecto al pluralismo sindical, entendiéndose por ello la posibilidad que tienen los individuos de constituir sindicatos **concurrentes**.

Si bien existe una evidente inclinación por la unidad de los trabajadores, lo que conlleva también la prevaencia de la unidad sindical, ésta se distingue de la **unicidad** es decir, la unidad que resulta impuesta por la acción estatal. Ligado a ello, se encuentra el tema de la pluralidad sindical.

El Comité de Libertad Sindical, al tratar el tema ha señalado reiteradamente, que de conformidad con el Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT, "el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes implica, en particular, la posibilidad efectiva de crear - si los trabajadores así lo desean - más de una organización de trabajadores por empresa", y que en consecuencia, aquellas disposiciones legales que no autorizan la constitución de un segundo sindicato en una empresa, no resultan conformes al Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT.

### **- Garantías frente al empresario y sus organizaciones**

Deriva también del Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT, en el entendido de que siendo el objeto de las organizaciones sindicales la defensa de los intereses de los trabajadores, es necesario garantizar la no injerencia por parte del empresario y/o sus organizaciones en la constitución, funcionamiento o administración de las mismas.

Las garantías frente al empleador y sus organizaciones pretenden mantener la pureza de las organizaciones de trabajadores, para que precisamente defiendan los intereses legítimos de estos. En consecuencia y de manera general, la garantía pretende evitar los actos de injerencia del empresario y sus organizaciones, destinados a impedir el libre ejercicio de la libertad sindical.

#### **3.2.1.2. Libertad de afiliación**

El segundo contenido del aspecto positivo del plano individual de la libertad sindical, lo constituye la libertad que tiene todo trabajador de afiliarse, si así lo desea a aquellas organizaciones sindicales ya existentes. En ese sentido las garantías específicas se establecen, en relación con los dos sujetos que podrían afectar el cumplimiento de la libertad de afiliación: el sindicato y el empleador.

### **- Garantías frente al propio sindicato**

Una vez constituido el sindicato los trabajadores tienen derecho a afiliarse libremente al sindicato de su elección. Para obtener una adecuada garantía de la libertad



de afiliación, se establece como la única condición admisible para el ingreso, que los trabajadores respeten los estatutos de la organización sindical a la cual desean afiliarse. La manifestación práctica estaría complementada por el señalamiento de que los estatutos sindicales no pueden contener condiciones o normas que discriminen ilegítimamente y/o hagan imposible el ingreso a la organización.

### **- Garantías frente al empleador**

La libertad de afiliación se garantiza frente al empleador en dos direcciones específicas. En primer lugar en lo que se refiere a la contratación; se pretende con ello evitar que el empleador seleccione a sus trabajadores en virtud de su condición de no afiliados sindicales. En ese sentido, el ingreso a la empresa no puede estar condicionado por el hecho de que se pertenezca o no a una determinada organización sindical. Admitir tal posibilidad implicaría una lesión al derecho de libre afiliación sindical. En segundo lugar se garantiza que el empleador no ejercerá una discriminación en el trabajo, producto de la afiliación o no afiliación del trabajador a una determinada organización sindical.

Esta última deriva expresamente del Convenio 98 de la OIT en cuanto señala: 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. 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.

### **3.2.1.3. Libertad de sindicalización negativa**

También en el plano individual, encontramos un aspecto negativo, en el sentido de que se refiere a la omisión de afiliación sindical, como un derecho que tienen los trabajadores. Con ello se garantiza al individuo la posibilidad de no afiliarse a ninguna organización o bien el derecho de desafiliarse de aquella a la cual pertenezca, según dispone el Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT.

La manifestación concreta de este principio se encuentra en la regla general según la cual se garantiza que nadie puede ser obligado a pertenecer a una organización sindical.

### **3.2.1.4. Cláusulas de exclusión o de protección sindical**

Comprendido en este tema se encuentran las llamadas **cláusulas de exclusión o de protección sindical**, las cuales de ser admitidas, implican una limitación de la libertad sindical. En ese sentido, se mencionan tanto la cláusula de taller cerrado, según la cual el empresario no puede contratar trabajadores que no pertenecen al sindicato titular del convenio; la cláusula de taller sindicato, mediante la cual el empleador contrata libremente, pero los trabajadores deben afiliarse dentro de un plazo al sindicato firmante o de lo contrario serán despedidos y la cláusula de empleo preferencial, en la cual el empleador se obliga a dar preferentemente empleo a los trabajadores pertenecientes al sindicato

titular de la negociación colectiva, entre muchas otras modalidades, deben tenerse como contrarias a la libertad sindical.

Por diversas razones, el Comité de Libertad Sindical no ha tomado partido expresamente, en contra o a favor de las cláusulas de exclusión sindical. En ese sentido, sólo se ha indicado que las mismas deberían ser desarrolladas por el Convenio Colectivo y no impuestas por la legislación. Atendiendo a los trabajos preparatorios del Convenio 98 de la OIT, el Comité ha considerado que los Estados **ratificantes** tienen libertad de acción en este tema y que en consecuencia dichos problemas deben ser resueltos por la legislación de cada país. De tal manera que a juicio del Comité de Libertad Sindical, cuando las cláusulas de exclusión sean permitidas como resultado de la negociación colectiva, no resultan contrarias a la libertad sindical.

Por otra parte debemos distinguir estas cláusulas que limitan la libertad individual de afiliación, de las llamadas cláusulas de garantía de la presencia sindical en la empresa, que no se refieren a limitaciones al empleo de los trabajadores, sino a facilidades que se otorgan para el funcionamiento de las organizaciones sindicales.

Estas normas de la legislación ordinaria o cláusulas del convenio colectivo, por regla general no deben entenderse como contrarias a la libertad sindical, excepto en los casos en que a propósito de conceder facilidades para el funcionamiento de las organizaciones se establezcan verdaderas limitaciones a la libertad individual. Cláusulas o normas de garantía sindical en la empresa, legítimas y por ello no contrarias a la libertad sindical, serían, entre otras las normas que establecen al pago de contribuciones a los trabajadores no afiliados por beneficios derivados del convenio colectivo, las facilidades

para la recaudación de las cuotas sindicales, las licencias sindicales obligatorias para determinados dirigentes, etc.

### **3.2.2. Ámbito o plano colectivo**

El contenido del ámbito colectivo está constituido por la autonomía sindical, entendiéndola por ella la independencia de la organización, garantizada por el Estado y destinada a obtener la posibilidad real de que los sindicatos puedan llevar a cabo sus actividades, de manera libre y efectiva. En este plano se garantiza la independencia de las organizaciones respecto a los empleadores y al Estado. Respecto a los empleadores aplican las reglas de no injerencia señaladas en el plano individual, respecto al Estado aplican las siguientes apreciaciones.

Se trata de un conjunto de facultades específicas, relativas a las organizaciones sindicales, frente al Estado y frente a los empresarios, que deberían encontrarse en todo ordenamiento que pretenda encontrarse ajustado a los lineamientos que derivan de los principales convenios internacionales en materia de libertad sindical.

#### **3.2.2.1. Libertad de reglamentación**

Corresponde a la organización sindical la elaboración de sus estatutos y reglamentos. Conforme al Artículo 3 del Convenio 87 de la OIT las organizaciones de trabajadores y de empleadores, tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. Las autoridades

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

En este campo debe distinguirse, entre un enunciado general de los temas en la ley y una exigencia de como deben regularse dichos temas. La garantía se refiere a la imposibilidad de que la ley establezca el contenido específico y obligatorio de los temas que deben contener los estatutos y reglamentos sindicales.

### **3.2.2.2. Libertad de representación**

Esta manifestación se encuentra también contenida en el Artículo 3 del Convenio 87 de la OIT, por ella debemos entender el derecho de la organización de elegir libremente a sus representantes, sin la intervención o limitación del Estado, ya que resultan violaciones a esta libertad, la aprobación estatal de los candidatos a los cargos de dirección, el establecer condiciones de elegibilidad, tales como la de pertenecer al sector o la exigencia de determinada nacionalidad de los dirigentes sindicales. Igual violación implican los requisitos de elegibilidad, máxime cuando tales requisitos resultan de aplicación discrecional por parte de la autoridad pública y/o referida a las condiciones morales, étnicas etc. de los electos. “En este tema la regla estaría conformada por la máxima según la cual las cuestiones relativas a la elección de los dirigentes sindicales debería ser una cuestión a resolver, exclusivamente, por los estatutos de la organización, ello incluiría no sólo los procedimientos de elección, sino también los requisitos para ocupar los cargos, el período del mandato, y demás aspectos”.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> **Ibid.** pág. 14

Respecto a lo anterior, el Comité de Libertad Sindical ha señalado que " El derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. Para que se reconozca plenamente este derecho, es menester que las autoridades públicas se abstengan de intervenciones que puedan entorpecer el ejercicio de ese derecho, ya sea en la fijación de las condiciones de elegibilidad de los dirigentes o en el desarrollo de las elecciones mismas".<sup>22</sup>

### **3.2.2.3. Libertad de administración, organización interna y de formulación del programa de acción**

Se encuentra comprendida en la frase "organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción" del Artículo 3 del Convenio 87 de la OIT, en cuanto al impedimento de la intervención del Estado en esta materia.

Sin embargo, se reputan como válidos algunos requisitos establecidos por ley, como es la periodicidad de las asambleas, el llevar obligatoriamente contabilidades, el quórum y las formalidades de las reuniones, pero no se admite la investigación del orden y organización interna por parte del gobierno.

Un segundo componente de esta libertad, es la exigencia de democracia sindical, entendiendo que las organizaciones tienen la obligación, conforme al Convenio 87 de la OIT de garantizar el respeto de las reglas democráticas. Con esto se relaciona de manera

---

<sup>22</sup> **Ibid.**

directa la participación del afiliado, la igualdad de derechos y el respeto de las minorías y su participación.

Adicionalmente y como parte de la libertad en comentario, sólo que referida al cumplimiento de los fines para los cuales fue constituida la organización, se encuentra un componente fundamental de la autonomía colectiva, contenido en la llamada libertad de programa de acción. Debe definirse como las líneas adoptadas por la organización para satisfacer la motivación de su constitución. En este aspecto se reconocen al menos dos instrumentos trascendentales: la negociación colectiva y la huelga.

En este sentido el Comité de Libertad Sindical ha señalado que: el derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido. Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa; en igual sentido, el enunciado según el cual "el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales de modo que una prohibición general de la huelga limita considerablemente las posibilidades que tienen los sindicatos de fomentar y defender los intereses profesionales de sus miembros, así como el derecho a organizar su actividad".<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> **Ibid.**

#### **3.2.2.4. Suspensión y disolución**

Establecido en el Artículo 4 del Convenio 87 de la OIT, la disolución y suspensión de las organizaciones sindicales debe ser estrictamente judicial y en ningún caso administrativa. Ello obliga a precisar que además deben existir procedimientos que garanticen la defensa y el debido proceso, pero también que, en ningún caso se adoptarán medidas que en sede administrativa impliquen la suspensión o la imposibilidad de funcionamiento como una sanción a las organizaciones.

#### **3.2.2.5. Libertad de federación**

Deriva de lo dispuesto por el Artículo 5 del Convenio 87 de la OIT, en cuanto dispone que "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores".

En conclusión, si planteáramos el contenido expuesto de la libertad sindical mediante un esquema, de conformidad con el tratadista Blanco Vado, el mismo se mostraría de la siguiente manera:"<sup>24</sup>

#### **A. El plano individual**

Aspecto Positivo

1. Libertad de constitución.

---

<sup>24</sup> **Ibid.** pág 15



### 1.1 Garantías frente al Estado

- No discriminación
- Prohibición de la exigencia de autorización previa
- La actividad del sindicato
- Respeto al pluralismo sindical

### 1.2 Garantías frente al empresario y sus organizaciones

## 2. La libertad de afiliación:

### 2.1 Garantía frente al propio sindicato:

### 2.2 Garantías frente al empleador:

## 3. Libertad sindical negativa

## **B. Plano colectivo**

### 1. Libertad de reglamentación

### 2. Libertad de representación

### 3. Libertad de administración, organización interna y de programa de acción

### 4. Suspensión y disolución.

### 5. Libertad de federación.

### **3.3. Regulación de la libertad sindical y del derecho de sindicalización**

La historia del derecho de sindicalización en Guatemala se remonta a las formas de organización de los obreros y artesanos a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, las cuales deben ahora ser analizadas y retomadas en el movimiento sindical guatemalteco en el contexto de la nueva división internacional del trabajo. Los obreros se organizaron en gremios, porque el desarrollo industrial o inversión a través de empresas transnacionales fue inexistente; la fuerza laboral se concentraba en el campo y actividades artesanales carentes de derechos laborales.

La primera Ley que existió con mínimos derechos fue la Ley Protectora de Obreros (1909), después como resultado de las experiencias revolucionarias en el mundo y las legislaciones de Derecho al Trabajo de otros países, la Constitución de 1921 incorpora principios e instituciones laborales. En 1926 se decreta por primera vez la Ley del Trabajo, a partir de la cual surgen los primeros sindicatos y es hasta la época revolucionaria de 1944 a 1954, que se promulga el Código de Trabajo (1947), garantizándose en él, el derecho a la organización sindical y negociación colectiva.

En la actualidad, la regulación del derecho a la sindicalización se encuentra fundamentado en la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo, así como en los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por el Estado de Guatemala desde 1952, los cuales desarrollan la regulación de la manera siguiente:

### **3.3.1. Ámbito de aplicación**

Los límites geográficos en donde el Código de Trabajo faculta para que se desarrolle el derecho de sindicalización comprenden los veintidós departamentos de la República y es aplicable a todos los trabajadores asalariados o no.

Sin embargo, se debe tomar en consideración que mientras en determinados departamentos se ha ejercido el derecho de sindicalización, en otros ha sido muy poco; por ejemplo, el departamento de Guatemala concentra la mayor cantidad de inscripciones de sindicatos; los departamentos de Escuintla, Suchitepéquez, Retalhuleu y Quetzaltenango con otro significativo número de sindicatos, pero hay departamentos en los que casi solamente se encuentran filiales o seccionales de sindicatos nacionales, como en los casos de Santa Rosa, Baja Verapaz y El Petén”.<sup>25</sup>

### **3.3.2. Normativa internacional y organización internacional del trabajo**

En el nuevo contexto de las relaciones laborales, las normativas internacionales tienen múltiples iniciativas regulatorias y de protección a los derechos laborales, algunas toman como base o desarrollan acertadamente los convenios internacionales de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, mientras que otras, interpretan esa misma normativa a través de iniciativas de responsabilidad social empresarial, generando una preocupante diversidad de nuevos estándares sociales en un mercado laboral diverso.

---

<sup>25</sup> Fuentes Aragón Homero, Jorge Humberto. **El caso Guatemala**, pág. 294

Para el caso de Guatemala, la Constitución Política de la República incorpora a la legislación laboral los tratados y convenios internacionales ratificados por el Estado: El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se consideran como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

También la Constitución Política de la República en su Artículo 46 otorga: “Preeminencia del Derecho Internacional” donde establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno; esta normativa constitucional fortalece los convenios internacionales de trabajo clasificados dentro de los derechos humanos fundamentales. En ese sentido, el Estado de Guatemala desde 1919 ha sido miembro fundador de la Organización Internacional de Trabajo –OIT-, ratificando 72 de los 184 convenios internacionales de trabajo aprobados hasta 2001 por las Conferencias Internacionales que se realizan en la Organización Internacional del Trabajo.

Los convenios son una importante herramienta para la protección de los derechos laborales, principalmente los ratificados por el Estado de Guatemala, pero son subutilizados por los trabajadores, sindicatos, empleadores, asesores laborales y administradores de justicia, a pesar de formar parte de los derechos mínimos. Por lo que podemos concluir que lo **importante no es cuantos convenios internacionales haya ratificado Guatemala, lo importante es su aplicación y cumplimiento.**

## **CAPÍTULO IV**

### **4. El principio de alternabilidad y su relación con la elección de los dirigentes sindicales**

#### **4.1. Definición de alternabilidad**

La alternabilidad es la posibilidad real de que los gobernantes sean de un país o de una organización, cambien periódicamente mediante mecanismos legales, principalmente electorales, a fin de que determinados partidos o personas no se perpetúen en el poder, lo cual es por esencia antidemocrático.

Este rasgo es expresión concreta de la llamada pluralidad y supone la existencia de grupos políticos con diferentes doctrinas ideológicas que aspiran al poder y que generalmente se alternan en su ejercicio según lo determine el pueblo mediante las elecciones periódicas.

La alternabilidad no debe confundirse con el bipartidismo, que de hecho es una aberración del sistema democrático. Una democracia saludable da igualdad de oportunidades a diversas agrupaciones políticas y no necesariamente sólo a dos.

#### **4.2. Interpretación del principio de alternabilidad**

El principio democrático de alternabilidad, debe interpretarse como una garantía de los derechos humanos y de la libertad sindical de los trabajadores y trabajadoras que

integran las organizaciones sindicales, especialmente el derecho de elegir libremente a sus representantes. Este principio implica única y exclusivamente la obligación que tienen las organizaciones sindicales de realizar elecciones de forma periódica, de conformidad con lo previsto en sus respectivos estatutos. En ningún caso este principio debe interpretarse o aplicarse de forma que impida la reelección de representantes de las organizaciones sindicales para ejercer el mismo cargo que vienen desempeñando o para cualquier otro cargo de representación sindical.

La Constitución de Guatemala reconoce expresamente los derechos humanos laborales y sindicales de todos los trabajadores y trabajadoras sin discriminación alguna, muy especialmente el derecho de sindicación y la libertad sindical. En este sentido, la Carta Magna establece:

“Artículo 102 literal q) 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”.

Adicionalmente la Constitución de Guatemala confiere rango supraconstitucional a los tratados internacionales sobre derechos humanos, entre ellos los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo que reconocen derechos inherente a la dignidad de la persona. Asimismo, ordena a todos los órganos del Estado la ejecución inmediata y directa de estos tratados internacionales después de ser ratificados por la república de Guatemala, sin necesidad de que sean desarrollados mediante leyes o actos administrativos. En tal sentido, establece que:

Artículo 46. **“Preeminencia del Derecho Internacional.** Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno”.

Como se desprende de las normas transcritas, la Constitución de Guatemala reconoce ampliamente los derechos humanos laborales y sindicales de naturaleza colectiva, otorgando carácter supraconstitucional al Convenio N° 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, el cual es considerado por la Comunidad Internacional y la Organización Internacional del Trabajo como un tratado sobre derechos humanos. Se hace necesario señalar que Guatemala ha ratificado dicho convenio.

Desde esta perspectiva, del mismo texto constitucional se desprende que sus normas deben ser interpretadas de forma sistemática, en primer lugar, con relación a lo previsto expresamente en todo el texto fundamental y en segundo lugar, de forma concordada con los contenidos de los tratados internacionales sobre derechos humanos,

debidamente suscritos y ratificados por la República de Guatemala, particularmente el Convenio N° 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación.

Por su parte el Artículo 209 el Código de Trabajo establece: “Se reconoce a todas las personas que indica el párrafo primero del artículo 206, el derecho de formar libremente sindicatos; pero nadie puede ser obligado a formar parte de ellos.

Es nula ipso jure cualquier cláusula que establezca la obligación de sindicalizarse o que sancione a alguna persona por separarse de un sindicato, así como cualquier estipulación en los sindicatos de patronos que tienda a impedir o restringir, directa o indirectamente, el derecho que los trabajadores tienen de sindicalizarse o de permanecer afiliados a un sindicato” como se puede establecer la legislación laboral guatemalteca incorporó este principio de **alternabilidad** como una garantía de los derechos humanos y la libertad sindical de los trabajadores y trabajadoras. De allí que, siguiendo la opinión pacífica y reiterada de la doctrina y la jurisprudencia patria sobre la interpretación del término **alternabilidad** previsto en nuestro ordenamiento jurídico laboral en relación al régimen de gobierno, la interpretación y aplicación del contenido de esta norma debe restringirse única y exclusivamente a la exigencia de la realización de elecciones periódicas para designar a los representantes de los sindicatos de trabajadores y trabajadoras, de conformidad a lo que libremente han pautado en sus respectivos estatutos y reglamentos sindicales. Luego, la exigencia constitucional de la **alternabilidad** en las elecciones sindicales debe ser entendida como una regulación de carácter general, prevista en el ordenamiento jurídico para la promoción de la democracia sindical y asegurar el respeto de los derechos de los afiliados y afiliadas a las organizaciones sindicales de trabajadores. Ésta es la única interpretación admisible desde la perspectiva



del Convenio N° 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y del mismo contenido del texto fundamental.

Por lo expuesto, resulta oportuno subrayar que el término **alternabilidad**, no debe ser interpretado como una prohibición a la reelección de los y las representantes sindicales, sea para ejercer el cargo que vienen desempeñando o para ejercer cualquier otro cargo previsto en los estatutos correspondientes. Esto obedece a que prohibir por mandato de ley la reelección de los y las representantes sindicales es abiertamente inconstitucional, pues implicaría una contravención al contenido de la libertad sindical, reconocida de forma amplia y expresa en la Constitución y Leyes laborales, especialmente del derecho de los trabajadores y trabajadoras de elegir libremente a sus representantes sindicales, contemplado en el Artículo 3 del Convenio N° 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación. Sobre el particular debe recordarse que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo ha sostenido pacíficamente que:

“Las prohibiciones o restricciones impuestas a la reelección de dirigentes sindicales constituyen también un importante obstáculo al derecho de las organizaciones de elegir libremente a sus representantes, cualesquiera que sea su alcance o modalidad... La Comisión considera incompatible con el Convenio (No. 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación) toda disposición, independientemente de la forma que revista, por la que se restrinja o prohíba la reelección para cumplir un mandato sindical” (Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Estudio General de las memorias relativas al Convenio No. 87 sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de

Sindicación, 1948 y al Convenio No. 98 sobre Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, Ginebra, 1994.

Con base a estas consideraciones y argumentos, se considera que el término **alternabilidad**, debe interpretarse como una garantía de los derechos humanos y de la libertad sindical de los trabajadores y trabajadoras que integran las organizaciones sindicales, especialmente el derecho de elegir libremente a sus representantes. Este principio de **alternabilidad democrática** implica única y exclusivamente la obligación que tienen las organizaciones sindicales de realizar elecciones en forma periódica, de conformidad con lo estipulado libremente en sus respectivos estatutos. En ningún caso este principio debe interpretarse o aplicarse de forma que impida la reelección de representantes de las organizaciones sindicales para ejercer el mismo cargo que vienen desempeñando o para cualquier otro cargo de representación sindical.

No obstante lo anterior, el mismo Código de Trabajo en su Artículo 222 literal a) establece: “Son atribuciones exclusivas de la Asamblea general: a) Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo por períodos no mayores de dos años... Dichos miembros sólo pueden volver a ser electos para desempeñar el mismo puesto u otro distinto en cualquiera de dichos organismos, después de haber transcurrido dos períodos entre aquél en que cesaron y en el que resultaren nuevamente electos.

Sin embargo, tratándose de sindicatos integrados con escaso número de afiliados, la reelección de los miembros del Consejo ejecutivo o del Consejo consultivo para el mismo cargo sí es permitida, cuando medie alguna de las dos circunstancias siguientes, que deben ser debidamente probadas: 1) Que dentro del total de afiliados al sindicato no

haya un número suficiente que llene las calidades que este Código requiere para poder ser miembro del Comité ejecutivo o del Consejo consultivo; y 2) Que por el escaso número de afiliados al sindicato, forzosamente deba reelegirse uno o más miembros para poder integrar tales organismos...”

Como se puede observar, nuestro ordenamiento laboral vigente prohíbe la reelección de los dirigentes sindicales por dos períodos consecutivos, ya que establece que puede reelegirse hasta que hayan transcurrido dos períodos entre el que cesaron en sus puestos y en el que fueran nuevamente electos, esta norma de conformidad con la OIT es claramente contraria a la interpretación del principio de alternabilidad. Pero se ha aplicado esta norma en las dirigencias sindicales y cuáles son sus efectos, esto lo desarrollaré más adelante.

### **4.3. Órganos del sindicato**

Los órganos de los sindicatos se conforman por la Asamblea General, el Consejo Consultivo y por el Comité Ejecutivo, de los que daremos algunas definiciones de ellos y los elementos y requisitos necesarios para poder participar en los mismos

#### **4.3.1. Asamblea General**

Está constituida por todos los afiliados del sindicato, se forma mayoría con la mitad más uno, los asistentes pueden acordar cuando no haya quórum, una nueva convocatoria dentro de los diez días siguientes. La asamblea general es el órgano

legislativo del sindicato; las decisiones que en ella se toman son de carácter obligatorio y general. Las asambleas generales pueden ser: ordinarias y extraordinarias.

Las atribuciones de la Asamblea General de un sindicato, de conformidad con el Artículo 222 del Código de Trabajo son las siguientes:

- a) Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo por períodos no mayores de dos años.

Dichos miembros sólo pueden volver a ser electos para desempeñar el mismo puesto u otro distinto en cualquiera de dichos organismos, después de haber transcurrido dos períodos entre aquél en que cesaron y en el que resultaren nuevamente electos.

Sin embargo, tratándose de sindicatos integrados con escaso número de afiliados, la reelección de los miembros del Consejo ejecutivo o del Consejo consultivo para el mismo cargo sí es permitida, cuando medie alguna de las dos circunstancias siguientes, que deben ser debidamente probadas: 1) Que dentro del total de afiliados al sindicato no haya un número suficiente que llene las calidades que este Código requiere para poder ser miembro del Comité ejecutivo o del Consejo consultivo; y 2) Que por el escaso número de afiliados al sindicato, forzosamente deba reelegirse uno o más miembros para poder integrar tales organismos;

- b) 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;
- c) Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos;

- d) Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato. El Comité ejecutivo puede celebrar ad referendum esos contratos, pactos o convenios y pueden también aprobarlos en definitiva, siempre que la asamblea general lo haya autorizado en forma expresa y limitativa para cada caso;
- e) Fijar las cuotas extraordinarias;
- f) Decidir el ir o no ir a la huelga, una vez declarada legal o justa, en su caso por el tribunal competente;
- g) Acordar la fusión con otro u otros sindicatos y resolver en definitiva si el sindicato debe adherirse a una federación o separarse de ella;
- h) Aprobar o improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarle cada año el Comité ejecutivo e introducirles las modificaciones que juzgue convenientes;
- i) 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;
- j) Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien quetzales

- k) 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;
- l) Cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos o este Código o sus reglamentos o que sean propias de su carácter de suprema autoridad directiva del sindicato; y
- m) Las resoluciones tomadas sobre los incisos a), b), e), h), i), j) y l), deberán acordarse por mayoría de la mitad más uno y las tomadas sobre los incisos c), d), f),g) y l), deberán acordarse por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato.

#### **4.3.2. Consejo consultivo**

Desempeña funciones asesoras y sus atribuciones se limitan en tal sentido a emitir opinión o dictaminar sobre situaciones concretas que le sean planteadas por la asamblea general o la junta directiva del sindicato, tal como lo estipula el Artículo 224 del Código de Trabajo.

#### **4.3.3. Comité ejecutivo**

##### **4.3.3.1. Surgimiento**

El origen del Comité Ejecutivo, es el mismo de las organizaciones sindicales, pues cuando surgen éstas, posterior al evento histórico de la Revolución Francesa, se crean las

primeras figuras de lo que inicialmente serían los consejos directivos de los sindicatos obreros, que posteriormente pasarían a ser lo que hoy conocemos como comités ejecutivos. Es decir, que desde sus orígenes se vio la necesidad de crear un órgano, que dentro del sindicato tuviera bajo su responsabilidad la alternabilidad que permitiera la más amplia expresión democrática dentro de los trabajadores que conformaban la organización, pues precisamente se pretendía colocar a los organismos sindicales como ejemplo del verdadero ejercicio de las libertades democráticas del hombre, cuestión que se logró con muchos años, aunque hoy en el caso guatemalteco, eso se haya desvirtuado. Por consiguiente, fueron los primeros consejos directivos los que asumieron el papel de conducir el movimiento sindical, hacia la lucha reivindicatoria, papel que después como consecuencia de las tendencias ideológicas y la guerra fría provocaría un claro desgaste en los organismos sindicales, desgaste que ha generado tendencias conservadoras, cuyo propósito ha sido buscar nuevas formas de organización de los trabajadores, creando incluso modelos que van desde lo más excluyente hasta lo más absurdo, como el caso del modelo español que intenta crear las sociedades anónimas sindicales, que de entrada desnaturaliza el carácter de clase que deben poseer las organizaciones legítimas de trabajadores.

#### **4.3.3.2. Funcionamiento**

De acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo, específicamente en el Artículo 222 el funcionamiento del comité ejecutivo debe disponerlo la Asamblea General del sindicato, que es quien de acuerdo a la ley, debe elegir a los miembros del comité

ejecutivo y del consejo consultivo de la organización, por períodos no mayores de dos años.

Ahora bien, aunque la mayoría del texto que conforma el Código de Trabajo guatemalteco, no lo señale, el Decreto Ley 55-83, emitido por el gobierno militar del General Efraín Ríos Montt, dispuso suprimir la norma que imposibilita a los dirigentes sindicales para poder optar a la reelección en sus cargos, lo que dio al traste, con la tesis de la sindicación única, pues también se suprimió la disposición legal que obligaba a reconocer únicamente la existencia de un sindicato por cada centro de trabajo.

Estas dos disposiciones contenidas en el Decreto Ley 55-83, permitieron por un lado, la reelección de los dirigentes sindicales, pues al suprimirse el segundo y tercer párrafo del literal, a), del Artículo 222 del Código de Trabajo, desapareció la prohibición para reelegirse y en consecuencia pasó a ser permitida y por otro lado, permitieron la existencia de más de un sindicato por cada centro de trabajo, esto trajo como consecuencia, dos cuestiones, que hoy en día pueden considerarse como negativas para el movimiento sindical en general, por otro lado, la supresión de la prohibición de la reelección, produjo entonces, que se entronizaran en la dirigencia sindical, los mismos dirigentes, en una clara violación al principio de alternatividad que hasta en aquel momento privaba y por otro lado la supresión de la norma que prohibía la existencia de más de un sindicato por centro de trabajo, trajo como consecuencia que se fraccionara el movimiento sindical, que por años fue sólido y consistente y que se convirtiera en un movimiento dividido y débil, aunque en apariencia con mayor número de organizaciones sindicales reconocidas.



Es lo anterior lo que ha permitido que en Guatemala, existan en la actualidad, dirigentes sindicales que rebasan los veinte años de estar al frente de sus organizaciones, sin haber permitido a lo largo de todo ese período la alternabilidad en la dirección de éstas.

#### **4.3.3.3. Competencia**

De acuerdo a como lo regula el Artículo 223, del Código de Trabajo, en su literal a) el Comité Ejecutivo, tiene como competencia ejecutar y cumplir los mandatos de 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 y el campo de sus atribuciones se extiende hasta donde los mandatos conferidos lo hayan autorizado, lo que significa que resulta ilícito, el que los dirigentes sindicales pretendan en un momento realizar actuaciones que no estén fundadas en los mandatos anteriormente relacionados.

#### **4.3.3.4. Requisitos para ser miembro del comité ejecutivo**

En cuanto a los requisitos, deviene importante señalar que el Decreto 64-92, del Congreso de la República, reformó lo relativo a los requisitos que el Código de Trabajo establecía para poder optar a ser miembro del Comité Ejecutivo, contemplándose en la actualidad que para ser miembro del Comité Ejecutivo debe tratarse de guatemaltecos de origen, lo que no sólo incluye a los nacidos en Guatemala, sino a todos los nacidos en

territorio Centroamericano, pues de acuerdo a la Constitución Política de la República, ellos también son guatemaltecos de origen; de la misma manera, también quien aspire a ser dirigente sindical, debe tener la calidad de trabajador en el momento de la elección, es decir que se debe ser trabajador al servicio del patrono en el momento en el que se pretende optar al cargo de elección, cuestión que podrá constatarse con la declaración clara y precisa que en relación a estos extremos deberían hacer los miembros del Comité Ejecutivo. La problemática que resulta de la constatación de estos requisitos por parte de la Dirección General de Trabajo generó promover una reforma que permitiera hacer más sencillo el cumplimiento de los mismos, habiéndose determinado que la corroboración de cada uno de estos requisitos se sustituye por la declaración inicialmente bajo juramento de los miembros del Comité Ejecutivo y a partir del dos mil uno mediante una simple declaración en la que los miembros del Comité Ejecutivo declararán sobre los extremos ya relacionados, cuestión que hace hoy más fácil la observancia de esos requisitos. La reforma relacionada, está contenida en el Artículo 220 d) del Código de Trabajo.

#### **4.3.3.5. Integración**

De acuerdo a lo dispuesto en el Código de Trabajo, el Comité Ejecutivo de las organizaciones sindicales, se puede integrar por un mínimo de tres miembros y por un máximo de nueve, hoy en día la práctica demuestra que un alto porcentaje de las organizaciones sindicales, se inclina por conformar comités ejecutivos con nueve miembros, lo cual permite crear igual número de secretarías, que puede traducirse en un funcionamiento más eficaz del sindicato. Asimismo, por orden de jerarquía, las secretarías que más importancia tienen dentro de las organizaciones sindicales son: la secretaría

general, la secretaría de organización, la de conflictos, la de actas y de acuerdos y la de finanzas.

#### **4.3.3.6. Inamovilidad de los miembros del comité ejecutivo**

La inamovilidad consiste en el privilegio de que gozan los dirigentes sindicales para no ser removidos de sus puestos, si antes no se ha aprobado en juicio ordinario que existe justa causa para la terminación de su contrato de trabajo. Por consiguiente la inamovilidad, se constituye en la institución que garantiza el libre accionar de los dirigentes sindicales mediante el hacer legalmente imposible, la terminación de su contrato de trabajo si antes no se les prueba en juicio la justa causa del despido.

A este respecto, el Código de Trabajo señala que los dirigentes sindicales, gozan del privilegio de inamovilidad en el trabajo, el cual observa dos modalidades: la primera modalidad que señala el Artículo 223 d), es la inamovilidad de la que gozan los miembros de los Comités Ejecutivos de los sindicatos que aún no han sido reconocidos por la Dirección General de Trabajo, en este caso, la ley prevé que la inamovilidad para estos dirigentes temporales inicia desde el momento desde que se de aviso de la constitución del sindicato y se prolonga durante todo el tiempo que demore el trámite de la inscripción y reconocimiento de la organización y hasta doce meses posteriores al reconocimiento del sindicato. La segunda modalidad, se observa en el caso de los miembros de los Comités Ejecutivos que han sido electos con carácter definitivo, es decir para cumplir un período de dos años. En este caso la inamovilidad de la que gozan estos miembros, empieza desde el momento en que toman posesión de su cargo y se extiende durante todo su período y

hasta doce meses después de haber entregado los cargos, en otras palabras, la inamovilidad de la que gozan estos miembros de los comités ejecutivos se extiende por un período de tres años.

El beneficio de inamovilidad que se ha señalado, observa tanta trascendencia, que si los empleadores aducen justa causa para terminar el contrato de trabajo de un dirigente sindical, previamente deben probar esa misma causa en juicio ordinario de rescisión de contrato en el que se busque la autorización de juez competente para terminar la relación laboral que une al dirigente sindical con el empleador.

#### **4.3.3.7. Representación legal del sindicato**

De acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo, la representación legal del sindicato la ostenta el Comité Ejecutivo en pleno, es decir el conjunto de sus miembros, esto como regla general 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, es decir con el voto favorable de seis miembros si 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 y aquí puede citarse como ejemplos: la delegación de la representación que se hace en los miembros del Comité Ejecutivo que tendrán bajo su responsabilidad la negociación y discusión del pacto colectivo de condiciones de trabajo o la delegación que se hace en uno o varios de sus miembros para el planteamiento de conflictos colectivos de carácter económico social. En todos los casos de delegación temporal de la representación de los sindicatos, debe

dejarse establecido, que tipo de facultades son las que se confieren a los delegados, pues existen facultades ad-referéndum o facultades amplias y suficientes. En el primer caso, se restringe la posibilidad de que los delegados puedan disponer libremente en el asunto que se les ha encomendado y se les obliga a regresar al pleno del Comité Ejecutivo y a la Asamblea General para consultar la decisión; mientras que el segundo caso se permite que los delegados adopten la decisión más conveniente a la organización, desapareciendo la obligación de regresar a consultar al pleno del Comité Ejecutivo o a la Asamblea General. Ahora bien, la representación legal del sindicato o la personería de la organización sindical, se prueba con la certificación de la inscripción de directivos o de miembros del Comité Ejecutivo extendida por la Dirección General de Trabajo y la delegación de dicha personería se prueba con certificación del acta de sesión del Comité Ejecutivo en la que se haya dispuesto delegar de manera temporal y para asunto determinado la representación del sindicato en uno o varios de sus miembros.

Por aparte, también es importante señalar que la delegación de la personería del sindicato, puede revocarse de acuerdo al Código de Trabajo, revocación que debe probarse mediante certificación del acta de sesión del Comité Ejecutivo refrendada por la Dirección General de Trabajo, en la que se acredite la disposición de haber revocado la delegación conferida. Finalmente en cuanto a este tema, es importante también dejar señalado, la prohibición que establece la Ley de delegar la personería de las organizaciones sindicales en terceras personas, en cualquier forma que se intente hacer, de lo que se infiere que sólo se puede delegar la representación que ostentan los Comités Ejecutivos de los organismos sindicales en sus mismos miembros.

#### **4.3.3.8. Responsabilidad solidaria del sindicato**

En cuanto a este tema el Código de Trabajo guatemalteco dispone que todas las obligaciones civiles contraídas por el Comité Ejecutivo en representación del sindicato, obligan a la organización, siempre y cuando los miembros del Comité Ejecutivo hayan actuado dentro del marco de sus atribuciones legales, esto significa que si el comité ejecutivo adquiere alguna obligación que no haya sido expresamente avalada o dispuesta por la asamblea general, la responsabilidad será exclusiva del Comité Ejecutivo y no del sindicato. Ahora bien, también la legislación laboral prevé, que el Comité Ejecutivo es responsable para con la misma organización y para con las terceras personas, en el caso de que se trate, en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el derecho común, es decir que aquí se contempla la figura de la responsabilidad solidaria entre todos los miembros del Comité Ejecutivo, salvo que alguno de los mismos haya emitido en contrario su voto y se haya dejado razón en los libros correspondientes.

#### **4.3.3.9. La representación en juicio de los afiliados al sindicato**

El Código de Trabajo guatemalteco, establece que el comité ejecutivo en pleno, o alguno de sus miembros están facultados para representar judicial y extrajudicialmente a todos y cada uno de los afiliados al sindicato, cuando se trate de defender los intereses individuales de éstos y sólo en el caso de que estos lo hayan solicitado en forma expresa.

De consiguiente, a lo ya señalado, el Artículo 321 del Código de Trabajo, establece que los dirigentes sindicales podrán participar en los juicios de trabajo como asesores de

los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, acreditándose como legalmente corresponde.

#### **4.4. Libertad de representación**

La libertad de representación se encuentra contenida en el Artículo 3 del Convenio 87 de la OIT, por ella debemos entender el derecho de la organización de elegir libremente a sus representantes, sin la intervención o limitación del Estado, para no violar esta libertad, la aprobación estatal de los candidatos a los cargos de dirección, el establecer condiciones de elegibilidad, tales como la de pertenecer al sector o la exigencia de determinada nacionalidad de los dirigentes sindicales, tal como sucede en Guatemala. Igual violación implican los requisitos de elegibilidad, máxime cuando tales requisitos resultan de aplicación discrecional por parte de la autoridad pública, y/o referidos a las condiciones morales, étnicas etc. de los electos. En este tema la regla estaría conformada por la máxima según la cual **“las cuestiones relativas a la elección de los dirigentes sindicales debería ser una cuestión a resolver, exclusivamente, por los estatutos de la organización, ello incluiría no sólo los procedimientos de elección, sino también los requisitos para ocupar los cargos, el período del mandato, y demás aspectos”**.<sup>26</sup>

Respecto a lo anterior, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha señalado que " El derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. Para que se reconozca plenamente este derecho, es menester que las autoridades públicas se

---

<sup>26</sup> **Ibid.** pág. 14

abstengan de intervenciones que puedan entorpecer el ejercicio de ese derecho, ya sea en la fijación de las condiciones de elegibilidad de los dirigentes o en el desarrollo de las elecciones mismas".<sup>27</sup>

En el caso de Guatemala, al regular en el Código de Trabajo, requisitos para ser miembros del Comité Ejecutivo de un sindicato, especialmente al solicitar que sean guatemaltecos naturales, dejando fuera la posibilidad de que los guatemaltecos naturalizados puedan optar a estos cargos, viola flagrantemente el principio de libertad sindical e incumple con los tratados y convenios plenamente ratificados; sin embargo, también es importante señalar que para que se prohibiera la participación de los guatemaltecos naturalizados en los comités ejecutivos de los sindicatos, existen motivos como el de seguridad nacional, el que más adelante se analizarán, estos motivos fueron los que llevaron al legislador a no permitir que dichos guatemaltecos puedan pertenecer al Comité Ejecutivo de los sindicatos.

#### **4.5. Plazos de ocupación de cargos dirigenciales de un sindicato**

De conformidad con la legislación laboral guatemalteca, específicamente el Artículo 222 segundo párrafo del Código de Trabajo, el plazo que duran en los cargos los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo de los sindicatos es de dos años, los que no pueden reelegirse por otro período consecutivo, sino hasta que hayan transcurrido dos períodos entre el que cesó su cargo y el nuevo en que fue electo.

#### **4.6. La alternabilidad en los cargos dirigenciales de los sindicatos de**

---

<sup>27</sup> **Ibid.**



## **conformidad con la legislación laboral**

En la legislación laboral guatemalteca no se menciona expresamente el término alternabilidad, sino que al hacer una interpretación extensiva del Artículo 222 del Código de Trabajo se deduce que lo que el legislador pretendía al prohibir la reelección consecutiva de los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo del sindicato es eso exactamente, alternar a los dirigentes sindicales con el objeto de que los mismos no se perpetúen en los cargos en provecho de un pequeño grupo o intereses personales.

En tal sentido se puede señalar que la legislación guatemalteca no contempla la alternabilidad de los dirigentes sindicales; sin embargo, si prohíbe la reelección consecutiva, específicamente en el Artículo 222 del Código de Trabajo, no obstante existir esta prohibición, los movimientos sindicales generalmente reeligen a sus dirigentes haciendo caso omiso a dicha norma y las autoridades de trabajo poco pueden hacer, pues no existe sanción para quien quebrante esta norma laboral.

## **CAPÍTULO V**

## 5. La perpetuación en los cargos de dirección de los sindicatos y sus efectos

### 5.1. Generalidades

Tal como se señaló anteriormente, en Guatemala el sindicalismo tuvo un gran auge en la época de los 60, 70 y 80. Sin embargo, después de esa época, si bien es la etapa de mayor crecimiento cuantitativo para el movimiento sindical, pues la instauración del gobierno democrático de Vinicio Cerezo Arévalo, promovió 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, también es cierto que “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 en día 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 un alto porcentaje de credibilidad entre la opinión pública y los propios trabajadores”<sup>28</sup>. “En esta época 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 Alvaro Arzu”<sup>29</sup>, y por si esto fuera poco, de conformidad con algunos trabajadores de la Empresa Municipal de Agua, entrevistados, manifiestan que no tienen interés en participar en las organizaciones sindicales debido a que las mismas sólo sirven para intereses de los dirigentes, quienes negocian a espaldas de los afiliados y se

---

<sup>28</sup> Franco, **Ob. Cit.** pág. 114

<sup>29</sup> **Ibid.** pág. 115

perpetúan en los cargos a efecto de garantizar su poder y estabilidad económica, no obstante participan, pues casi es una obligación hacerlo.

## 5.2. Definición de perpetuación

Para entender bien los motivos de los trabajadores por su desinterés a ingresar y activarse en las organizaciones sindicales, definiremos lo que ellos llaman perpetuación en sus cargos. Perpetuación proviene de la palabra perpetuar que significa hacer perpetuo algo y de conformidad con el diccionario de la Real Academia Española, “perpetuo, proviene del latín *perpetuus*) y significa “Que dura y permanece para siempre, dicho de ciertos cargos, ya se obtengan por herencia, ya por elección: -vitalicios- (que duran hasta el fin de la vida). Asimismo, concierne a ciertos cargos o puestos que no están sujetos a reelección”<sup>30</sup>.

Por su parte el Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales de Manuel Ossorio, señala que perpetuo es: “De modo absoluto, lo eterno, lo carente del fin en el tiempo. De manera relativa, lo muy duradero. En lo personal, vitalicio. En alguna institución como los censos, irredimible, hasta que el legislador lo resuelve abolir ese fraccionamiento indefinido de la propiedad”.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Real Academia Española, **Diccionario de la lengua española**, pág. 620

<sup>31</sup> Ossorio, **Ob. Cit.**, pág. 812

### **5.3. Efectos de la perpetuación en los cargos de dirección de los sindicatos**

De conformidad con la presente investigación en una encuesta realizada a 50 trabajadores de la Empresa Municipal de Agua y a 5 abogados laboristas, los efectos más visibles de la perpetuación que hay en los cargos diligenciales de los sindicatos son:

- a) Falta de credibilidad en los dirigentes
- b) Desalienta a los trabajadores a participar en las organizaciones sindicales
- c) No permite el desarrollo o crecimiento de nuevos dirigentes sindicales
- d) Existe más probabilidad de que los dirigentes aprovechen sus puestos para beneficios propios o de un pequeño grupo
- e) No hay una verdadera democracia en los movimientos sindicales
- f) Las organizaciones sindicales pierden la visión por las cuales fueron creadas y se convierten en organizaciones personales o de grupos de poder.

Se puede decir que la falta de credibilidad en los dirigentes se produce cuando estos se perpetúan en los cargos y se debe a que no existe la verdadera democracia en estas organizaciones, perdiendo su visión y su ideología para las cuales ha sido creadas, estos actos desalientan a los trabajadores a ingresar al movimiento sindical, pero lo más perjudicial es que esta actividad no permite el fomento ni el desarrollo de nuevos dirigentes sindicales, lo que de continuar así, dentro de poco tiempo el movimiento sindical puede perder fuerza y sobre todo incumplir con los fines para los cuales han sido creados.

#### **5.4. Criterio de sindicalistas, funcionarios del ministerio de trabajo y previsión social, juristas y trabajadores de EMPAGUA sobre la aplicación del principio de alternabilidad en los sindicatos**

El criterio con respecto a la aplicación del principio de alternabilidad en los sindicatos varía de acuerdo al punto de vista de las diferentes instituciones y organizaciones, inclusive en el mismo movimiento sindical tienen opinión distinta, por ejemplo, los dirigentes sindicales que ocupan cargos en los comités ejecutivos, señalan que ellos han sido nombrados democráticamente y que sólo cumplen con el mandato de la asamblea general de su organización, por lo que en aras del principio de libertad sindical, ellos se encuentran legitimizados para continuar en sus cargos, aunque el Artículo 222 del Código de Trabajo no se los permita.

Por su parte los trabajadores sindicalizados manifiestan que regularmente en las reuniones de los sindicatos no son tomados en cuenta, pues cuando se necesita tomar decisiones importantes, generalmente no los invitan a participar, sino simplemente les informan de las decisiones acordadas, muchos manifiestan que están en los sindicatos porque de alguna manera en la empresa o la institución en donde laboran, para poder ingresar deben contar con la aprobación del sindicato respectivo o de lo contrario no podrían laborar en esos lugares, pero eso no significa que están de acuerdo con la continuidad de sus dirigentes, pues consideran que en Guatemala existe suficiente elemento humano, bien capacitado y preparado para dirigir los destinos de un movimiento sindical, sin que estos sean perpetuos en sus cargos.

Con respecto a la opinión de los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se puede señalar que ellos indican que se deben respetar las normas laborales, específicamente en el presente caso el Artículo 222 del Código de Trabajo, que establece que los miembros del comité ejecutivo y del consejo consultivo sólo pueden volver a ser electos para desempeñar el mismo puesto u otro distinto en cualquiera de dichos organismos, después de haber transcurrido dos períodos entre aquél en que cesaron y en el que resultaren nuevamente electos, señalan los funcionarios que ese Ministerio, a través de la Inspección General de Trabajo, vela por el cumplimiento de las leyes laborales, pero que en este caso no pueden tener mucha injerencia porque la citada norma sólo prohíbe la reelección consecutiva pero no impone sanción alguna en caso de incumplimiento, además, los dirigentes sindicales aducen que actúan con base al principio de libertad sindical.

Por su parte los trabajadores de la Empresa Municipal de Agua -EMPAGUA- señalan que en su movimiento existen dirigentes que tienen más de cinco períodos ocupando los mismos puestos, muchos de ellos ya ni siquiera se presentan a laborar y se dedican únicamente a la actividad sindical, no existe posibilidad que otros miembros del sindicato se incorporen al comité ejecutivo, pues sólo los miembros de un pequeño grupo lo conforma y se reeligen constantemente, a pesar que éste es un sindicato que cuenta con un número grande de afiliados, algunos de estos trabajadores manifestaron que a ellos no les importa quien está en la dirigencia, pues lo importante es que ayuden al trabajador, para otros es importante darle oportunidad a nuevos dirigentes, gente joven que le inyecte más dinamismo y sobre todo que no se comprometa con las autoridades municipales a espaldas de sus afiliados.

Por último los juristas especializados en materia laboral señalan que el derecho laboral es eminentemente tutelar de los trabajadores, por lo que no puede imponerse norma que transgreden sus derechos, como el de no elegir libremente a sus representantes, pues este acto corresponde a la organización sindical la que lo contempla en el momento de elaboración de sus estatutos y reglamentos, tal como lo señala el Artículo 3 del Convenio 87 de la OIT, "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores, tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal".

La garantía se refiere a la imposibilidad de que la ley establezca el contenido específico y obligatorio de los temas que deben contener los estatutos y reglamentos sindicales.

De lo anterior surge la libertad de representación, al respecto señala el licenciado Franco López "que para que los miembros del Comité Ejecutivo puedan cumplir con sus funciones, deben gozar de toda la confianza de sus afiliados, por lo que para poder designar a aquellos que gozan de su confianza para ese papel, debe de haber una absoluta libertad en el acto de la designación, de tal manera que no se permita la imposición de ejecutivos por influencia ni de los empleadores ni autoridades de ninguna clase que posteriormente en lugar de cumplir los mandatos y programas de la



organización cumplan mandatos y programas ajenos a los acordados por los propios trabajadores”.<sup>32</sup>

Esta libertad de representación también se encuentra contenida en el Artículo 3 del Convenio 87 de la OIT, por ella debemos entender el derecho de la organización de elegir libremente a sus representantes, sin la intervención o limitación del Estado, para que no resulten violaciones a esta libertad, la aprobación estatal de los candidatos a los cargos de dirección, el establecer condiciones de elegibilidad, tales como la de pertenecer al sector o la exigencia de determinada nacionalidad de los dirigentes sindicales, tal como sucede en Guatemala.

Igual violación implican los requisitos de elegibilidad, máxime cuando tales requisitos resultan de aplicación discrecional por parte de la autoridad pública y/o referidas a las condiciones morales, étnicas etc. de los electos. Asimismo, se puede mencionar según los laboristas que esta libertad de elegir a sus representantes también los faculta a reelegirlos nuevamente y por los períodos que ellos decidan sin intervención del Estado.

En este tema la regla estaría conformada por la máxima señalada en capítulos anteriores que establece **las cuestiones relativas a la elección de los dirigentes sindicales debería ser una cuestión a resolver, exclusivamente, por los estatutos de la organización, ello incluiría no sólo los procedimientos de elección, sino también los requisitos para ocupar los cargos, el período del mandato y demás aspectos.**

---

<sup>32</sup> **Ibid**, pág. 85

Sin embargo, los expertos laboristas señalan que la reelección de los dirigentes sindicales no es una cuestión legal, sino más bien una cuestión moral y profesional, toda vez que si bien es cierto que las normas laborales así como los tratados en materia laboral aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala, deben brindar absoluta libertad a las organizaciones sindicales con respecto a la elección de sus miembros, incluyendo su reelección, también es importante que dichos dirigentes trabajen no sólo para perpetuarse en el cargo sino capacitando a nuevos miembros para que puedan ser los futuros dirigentes sindicales, siendo la única forma que el movimiento cobre fuerza y auge, todos sus miembros deben ser capaces de tomar decisiones, de crear estrategias para la defensa de sus intereses y sobre todo no estar esperanzados en unas cuantas personas que decidan por ellos, es decir, el reto más grande de los dirigentes sindicales debe ser la capacitación de sus miembros, no sólo en materia de trabajo sino en materia legal, económica, política, cultural y social entre otras, con el fin de que cualquier miembro y en cualquier momento pueda asumir un cargo dentro de la dirigencia sindical.

#### **5.5. La necesidad de aplicar la alternabilidad en los cargos de dirección de los sindicatos**

De conformidad con la presente investigación y basándome en la opinión dada por los distintos grupos analizados, se puede concluir que se hace necesaria la aplicación del principio de alternabilidad, no por imperativo legal, sino porque éste tiene un propósito fundamental, consistente especialmente en la formación de nuevos líderes sindicales, que tengan objetivos y metas reales, que fomenten al espíritu de lucha sindical y eviten que malos dirigentes se apropien de los puestos en dichas organizaciones; asimismo, se puede señalar que el Estado no puede interferir en el actuar de las organizaciones

sindicales, imponiendo normas tales como el Artículo 222 del Código de Trabajo, analizado en la presente investigación, toda vez que con base al Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, la elección de estos representantes debe ser de manera libre y compete únicamente a la Asamblea General del sindicato, incluyendo en esta libertad la reelección de los dirigentes, por lo que a criterio personal, considero que el Artículo 222 del Código de Trabajo resulta ser una norma vigente no positiva, toda vez que no puede aplicarse en el movimiento sindical guatemalteco.



## CONCLUSIONES

1. El Estado de Guatemala es responsable de fomentar el respeto al derecho colectivo de trabajo, a través de los órganos encargados de ejercer y vigilar el cumplimiento de las disposiciones laborales establecidas en la Constitución Política de la Republica de Guatemala y leyes laborales, por ser el conjunto de normas que reglamentan la formación y funcionamiento de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos.
2. El sindicato es una asociación profesional de trabajadores, empleados o funcionarios o bien una asociación de personas que ejercen la misma profesión y que tienen por objeto el estudio y la defensa de los intereses económicos, políticos, sociales y demás condiciones de trabajo de todos los trabajadores.
3. La libertad sindical es un principio garantizado por las leyes guatemaltecas, tratados y convenios internacionales en materia laboral, ratificados por el Estado de Guatemala, otorgando a los trabajadores el derecho de formar grupos sindicales he ingresar y pertenecer a los sindicatos organizados y hacer valer sus derechos frente a los patronos.
4. La alternabilidad es la posibilidad real de que los gobernantes sean de un país o de una organización, cambien periódicamente mediante mecanismos legales, principalmente electorales, a fin de que determinados partidos o personas no se perpetúen en el poder, lo cual es por esencia antidemocrático.

5. Las prohibiciones o restricciones impuestas a la reelección de dirigentes sindicales constituyen un obstáculo al derecho de las organizaciones sindicales, por tal razón las cuestiones relativas a la elección de los dirigentes sindicales debería ser una cuestión a resolver, exclusivamente, por los estatutos de la organización.

## RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala debe informar detallada y constantemente a los trabajadores sobre los derechos que les asisten, creando e implementando programas de enseñanza en todos los niveles de la educación, impulsando una campaña de información y concientización en los diferentes centros de trabajo, en todos los medios posibles.
2. El Congreso de la República debe de promover una reforma al Código de Trabajo, en la que se regule la obligación que tienen los patronos de proporcionar a los trabajadores toda clase de información concerniente a sus derechos laborales, especialmente sobre la libertad sindical.
3. El Ministerio de trabajo y Previsión Social, por medio de sus inspectores, debe de realizar visitas periódicas a los centros de trabajo y entrevistarse con trabajadores de dichos centros, con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas laborales e imponer las sanciones respectivas en caso de observar el incumplimiento de tales normas.
4. La procuraduría de los Derechos Humanos, debe coordinar esfuerzos con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que se respete la libertad sindical en los centros de trabajo, toda vez que esta libertad es un derecho fundamental del hombre.

5. Los dirigentes sindicales deben propiciar la inclusión de nuevos dirigentes sindicales en los comités ejecutivos, aplicando de esta forma el principio de alternabilidad, sin que sea impuesta por ninguna norma del Estado, capacitando a los futuros dirigentes a efecto que estos puedan sustituir en cualquier momento a los que se han perpetuado en los cargos.



## BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÁ ZAMORA, L y G. Cabañellas. **Tratado de política laboral y social**. Tomo II, España: Ed. págs. 209.
- BLANCO VADO, Mario Alberto. **La libertad sindical en Centroamérica su regulación y vigencia efectiva**. Costa Rica: (s.e.), 2000. págs. 65.
- BORRAJO DACRUZ, Efrén. **Introducción al derecho español del trabajo**. Madrid: España: Ed. Heliasta, 1969. págs. 600.
- BUEN, Nestor. **Derecho de trabajo**. 7ª. ed.; México: Ed. Porrúa, 1989. págs. 180.
- CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 1t., 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L.; (s.f.). pags. 180.
- CABANELLAS, Guillermo **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., (s.f.). pags. 200.
- Central General de Trabajadores de Guatemala –CGTG- **Libertad sindical en Guatemala**, Guatemala: (s.e.) 2005. 78 págs.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. de Palma, 1972. págs. 320.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. 2ª. ed., México: Ed. Porrúa, 1943. págs. 182.
- ESCOBAR MEDRANO, Edgar y Edna Elizabeth González Camargo. **Antología – historia de la cultura de Guatemala**. 3ª. ed. Guatemala: Ed. Cooperativas de servicios varios, Facultad de Ciencias Económicas, 1996. pags. 480.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996. págs. 210.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004. págs. 320.
- FUENTES ARAGON, Homero. **El caso Guatemala**. Guatemala: Ed. Magna Terras, (s.f.). págs. 225.
- HERNÁNDEZ MARQUEZ, Miguel. **Tratado elemental del derecho de trabajo**. México: (s.e.), 1988. págs. 230.
- NAVAS ALVAREZ, María Guadalupe. **El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004. págs. 362.

- OBANDO SÁNCHEZ, Antonio. **Historia del movimiento obrero guatemalteco.** Guatemala: (s.e.), (s.f.). págs 86.
- OSSORIO, Manuel **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987. págs. 480.
- PADRE HURTADO, **Obras completas**, Tomo 2, Guatemala: Ed. Fénix. 2004. págs. 168.
- PÉREZ BOTIJA, E. **Derecho del trabajo.** México: Ed. Porrúa. 1998. págs. 370.
- PINEDA SANDOVAL, Melvin. **Fundamentos de derecho.** Guatemala: Ed. Serviprensa C.A. (s.f.).
- PRADO, Gerardo. **Derecho constitucional.** 3ª. ed.; Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2003.
- REAL ACADEMIA Española, **Diccionario de la lengua española**, España: Ed. Heliasta. 1996. pág. 620.
- VILLASMIL PRIETO, Humberto. **La libertad sindical: Historia y fundamentos.** San José, Costa Rica: (s.e.), 2002. pags. 90.

#### **Legislación:**

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

**Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo; Libertad Sindical y la Protección de Sindicación, 1948** ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

**Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo; Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, 1949** ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

**Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo; Igualdad de Sindicación y Negociación Colectiva, 1951** ratificado por Guatemala el 2 de agosto de 1961.

**Código de Trabajo.** Congreso de la República, Decreto 1441, 1947.

**Ley de Sindicalización y Regularización de la Huelga de los Trabajadores del Estado,** Congreso de la República, Decreto 71-86, 1986