

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a man on horseback, holding a staff. Above him is a crown with a cross on top. To the left is a castle tower, and to the right is a lion rampant. The entire scene is set against a background of a landscape with hills. The Latin motto "ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CAETERA" is inscribed around the perimeter of the seal.

**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO
DE LOS SINDICATOS COMO MEDIO
PARA LA CONSECUCIÓN DE MEJORES
CONDICIONES DE TRABAJO EN GUATEMALA**

JOSÉ JUAN LÓPEZ MUÑOZ

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2008

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

**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS SINDICATOS
COMO MEDIO PARA LA CONSECUCCIÓN DE MEJORES CONDICIONES
DE TRABAJO EN GUATEMALA**

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 JUAN LÓPEZ MUÑOZ

Previo a conferírsele el grado académico de

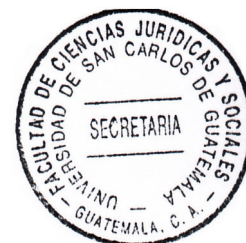
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

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 Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V: Br. Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta: Licda. Marisol Morales Chew
Vocal: Licda. Alma Judith Castro
Secretario: Lic. Héctor Manfredo Maldonado

Segunda Fase:

Presidenta: Licda. Marisol Morales Chew
Vocal: Lic. Marco Tulio Pacheco
Secretario: Lic. Ronal David Ortiz Orantes

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

Lic. Otto René Arenas Hernández
9ª. Ave. 13-39, zona 1 Guatemala, C. A.
Tel. 22384102



Guatemala, 27 de junio de 2017

Licenciado

Marco Tulio Castillo Lutín

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Universidad de San Carlos de Guatemala


Respetable Licenciado:

Atentamente me dirijo a usted en cumplimiento a la resolución de fecha dieciocho de abril de dos mil siete en la cual se me nombró Asesor de la Tesis del bachiller López Muñoz, titulada: **"Análisis jurídico y doctrinario de los sindicatos como medio para la consecución de mejores condiciones de trabajo en Guatemala"**.

El trabajo de tesis se desarrolló bajo mi inmediata orientación y dirección, habiéndose empleado de manera correcta las fuentes bibliográficas para llevar a cabo una investigación adecuada. Con el objeto de rendirle informe respecto del trabajo realizado; para el efecto expongo:

- 1.- La tesis se llevó a cabo acorde al instructivo para la elaboración de la misma, siguiendo los lineamientos establecidos. Sugerí al sustentante las modificaciones necesarias.
- 2.- Los métodos empleados, así como las técnicas de investigación utilizadas son las apropiadas, las conclusiones y recomendaciones son adecuadas en relación al tema de los sindicatos como el medio eficaz para la obtención de una mejor condición laboral en el país.
- 3.- Después de llevados a cabo los cambios sugeridos por parte del bachiller López Muñoz, estimo que el trabajo relacionado cuenta con mérito suficiente y reúne satisfactoriamente los requerimientos tanto de forma como de fondo exigidos en el Artículo 32 del Reglamento para los Exámenes Técnico Profesional de Abogacía y Notariado y Examen General Público de Tesis, por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE correspondiente; para que pueda continuar con el trámite respectivo.

Aprovecho para suscribirme del Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis, como su atento y deferente servidor.


Lic. Otto René Arenas Hernández
Asesor de Tesis
Colegiado. 3805

LIC. OTTO RENE ARENAS HERNANDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C. A.



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

Atentamente, pase al (a) **LICENCIADO (A) DASMA JANINA GUILLÉN FLORES**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **JOSÉ JUAN LÓPEZ MUÑOZ**, Intitulado: **"ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS SINDICATOS COMO MEDIO PARA LA CONSECUCCIÓN DE MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO EN GUATEMALA"**.

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


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



cc. Unidad de Tesis
MTCL/sllh

Licda. Dasma Janina Guillén Flores
9ª. Ave. 12-58 Z.1
Bufetes Mónaco
Tel. 22384102



Guatemala, 26 de septiembre de 2007

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis :

De conformidad con el nombramiento emitido por el Decano, de fecha diecisiete de julio del año dos mil siete, procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller: JOSÉ JUAN LÓPEZ MUÑOZ, intitulada: **"ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS SINDICATOS COMO MEDIO PARA LA CONSECUCCIÓN DE MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO EN GUATEMALA"**.

He realizado la revisión de la investigación y en su oportunidad he sugerido algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción, que consideré en su momento eran necesarias; para mejor comprensión del tema que se desarrolla.


En relación al contenido científico y técnico de la tesis, abarca las etapas del conocimiento científico, el planteamiento del problema jurídico - social de actualidad, la recolección de información realizada por el Bachiller JOSÉ JUAN LÓPEZ MUÑOZ; fue de gran apoyo en su investigación ya que el material es considerablemente actual.

La estructura formal de la tesis fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de los métodos deductivo e inductivo, analítico, sintético y la utilización de la técnica de investigación bibliográfica que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía actualizada.

Las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado. En tal sentido el contenido del trabajo de tesis me parece muy interesante y en medida de espacio, conocimiento e investigación he estado apegado a las pretensiones del autor, en virtud de lo anterior emito DICTAMEN FAVORABLE, a la investigación realizada por el Bachiller JOSÉ JUAN LÓPEZ MUÑOZ, por lo que puede ser sometida a su discusión y aprobación.



Me suscribo con muestras de alta estima y consideración.

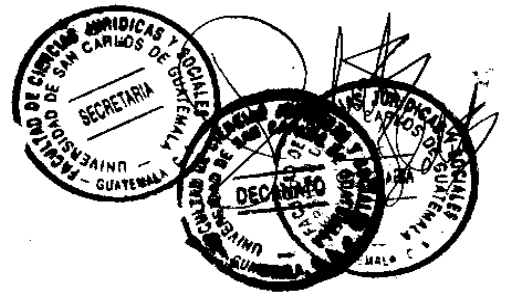

Licda. Dasma Janina Guillén Flores
ABOGADA Y NOTARIA
REVISORA DE TESIS
Colegiada 5365



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Guatemala

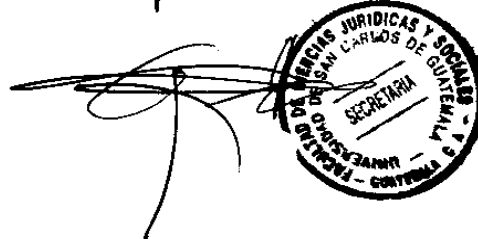


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, uno de abril 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 JUAN LÓPEZ MUÑOZ, Titulado "ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS SINDICATOS COMO MEDIO PARA LA CONSECUCCIÓN DE MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO EN GUATEMALA" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

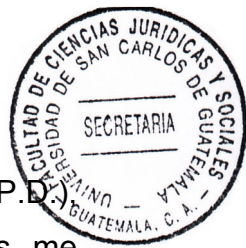
MTCL/sllh





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por su inmenso amor y misericordia, por ser el único Gran Maestro, en donde se encuentra el taller, en donde se tallan las virtudes del Sacrificio y la Sabiduría, ya que gracias a éstas tendré la inmortalidad y dejaré un recuerdo eterno a los que vengan después.
- A MIS PADRES:** Juan José López Fuentes y Sandra Ilyana Muñoz Orozco por su gran amor, apoyo, comprensión y ejemplo de lucha y perseverancia ante las dificultades de la vida, ya que éstos valores se convirtieron en los grandes pilares en donde sostuve la búsqueda del éxito. A ustedes mi eterna gratitud y reconocimiento.
- A MIS HERMANOS:** Juan José y Fabiola Raquel porque en el recorrer de este camino me brindaron su cariño y apoyo incondicional, ya que nunca ni en ningún lugar dejaron de ayudarme.
- A MI SOBRINA:** Carolin Alexa, estrellita radiante que, con su tierna inocencia ha hecho regocijar de alegría mi corazón.
- A MIS ABUELOS:** Carlos Muñoz, Maria Luisa Orozco de Muñoz y Rosa Fuentes por su sabios consejos y sus palabras de aliento.
- A MIS TIOS:** Rudy Osberto, María Yolanda, Cesar Augusto, Herlinda Floridalma, Nora Lizbeth y María Eugenia, ya que me exhortaron a seguir escalando la cima del éxito.
- A MIS PRIMOS:** Aura Karina, Ettie Roxana, Cesar Augusto, Carlos Roberto, Erik Alejandro, Wendy Estefanía, Héctor Manuel, Francisco,



Juan Carlos, Jose Fernando y Boris Lisandro (Q.E.P.D.) porque en cada uno de los momentos compartidos me enseñaron que, con carácter y esmero podemos alcanzar los propósitos que nos hemos trazado.

A MIS PADRINOS:

Edwin Armando Mérida Mazariegos y Aura Karina Espinoza Muñoz porque se convirtieron en un gran apoyo y soporte en la búsqueda de tan anhelado logro.

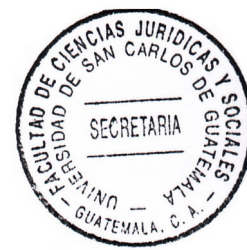
**A LA UNIVERSIDAD
DE SAN CARLOS DE
GUATEMALA:**

Especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, porque es para mí un honor egresar de tan celebre casa de estudios, ya que, por mucho tiempo, ha dado a nuestra Guatemala profesionales de brillante trayectoria.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. El derecho colectivo de trabajo.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. El surgimiento del derecho colectivo.....	2
1.2.1. Ámbito sociopolítico.....	4
1.2.2. Ámbito laboral.....	6
1.2.3. Las condiciones laborales del trabajador.....	10
1.3. Etapas relativas a la organización laboral.....	10
1.3.1. Etapa de la prohibición.....	10
1.3.2. Etapa de tolerancia.....	11
1.3.3. Etapa de la legalidad.....	11
1.4. Naturaleza pública.....	11
1.5. Teorías relativas al derecho colectivo de trabajo.....	12
1.5.1. Teoría de la naturaleza de la relación.....	12
1.5.2. Teoría romana.....	13
1.5.3. Tesis de Roguin.....	13

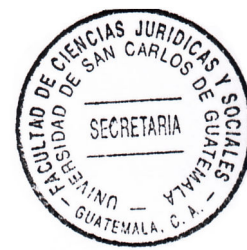


CAPÍTULO II

	Pág.
2. La libertad sindical.....	15
2.1. Generalidades.....	15
2.2. Reconocimiento constitucional.....	16
2.3. Relación de la libertad sindical con otros derechos fundamentales.....	18
2.4. Evolución de la libertad sindical.....	19
2.5. Promoción y protección de la libertad sindical en el derecho internacional.....	21
2.6. La protección de la libertad sindical en el derecho comparado.....	24

CAPÍTULO III

3. El movimiento sindical y las relaciones de trabajo en Guatemala.....	27
3.1. Generalidades.....	27
3.1. El movimiento sindical en Guatemala.....	31
3.2. Las relaciones laborales en el mercado de trabajo.....	35
3.3. Importancia de la realización de cambios en las relaciones de trabajo.....	36
3.4. La construcción del diálogo social.....	37



CAPÍTULO IV

Pág.

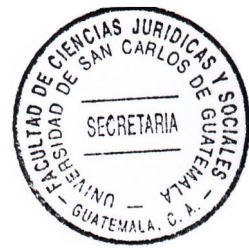
4. Análisis jurídico y doctrinario de los sindicatos como medio para la obtención de mejores condiciones laborales en Guatemala.....	39
4.1. Definición.....	39
4.2. Definición legal.....	40
4.3. Breve historia de los sindicatos.....	41
4.4. La ideología del sindicalismo.....	44
4.5. Importancia de los principios democráticos.....	47
4.6. Prohibición de los sindicatos.....	48
4.7. El derecho de inamovilidad.....	49
4.8. Diversas condiciones indispensables para el desarrollo del sindicalismo.....	50
4.8.1. Medios de producción desarrollados.....	50
4.8.2. Concentración de empleados.....	50
4.8.3. Conceptualización de los intereses grupales manifestados como una ideología política.....	51
4.8.4. Mejores condiciones políticas.....	51
4.9. Exención de impuestos fiscales a los sindicatos.....	52
4.10. Bases para el debido desarrollo del sindicalismo.....	53
4.11. Clasificación doctrinaria.....	54
4.11.1. Sindicatos rojos.....	54



4.11.2. Sindicatos blancos.....	54
4.11.3. Sindicatos amarillos.....	54
4.12. Clasificación legal.....	55
4.13. Requisitos para ingresar a un sindicato.....	56
4.14. Diversas penas imponibles a los sindicatos.....	56
4.15. Actividades de los sindicatos.....	57
4.16. Distintas formas de regir el sindicalismo.....	58
4.16.1. La sindicación obligatoria.....	59
4.16.2. La sindicación voluntaria.....	59
4.16.3. La sindicación horizontal.....	60
4.16.4. La sindicación vertical.....	60
4.16.5. La sindicación única.....	61
4.16.6. La sindicación libre.....	61
4.17. La constitución de un sindicato.....	61
4.18. El inicio de las actividades de un sindicato en Guatemala.....	61
4.19. Reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos.....	62
4.20. Registro público de los sindicatos.....	64
4.21. Requisitos que debe contener el acta constitutiva de un sindicato.....	66
4.22. Los órganos del sindicato.....	67
4.22.1. La asamblea general.....	68
4.22.2. El comité ejecutivo.....	71



4.22.3. El consejo consultivo.....	75
4.23. Estatutos indispensables de un sindicato.....	75
4.24. Obligaciones de los sindicatos.....	79
4.25. Finalidad del sindicato.....	80
4.26. Los principios democráticos.	81
4.27. Sanciones que pueden ser impuestas a un sindicato en Guatemala.....	81
4.28. La disolución de un sindicato.....	82
4.29. La fusión sindical.....	86
4.30. La federación y confederación de los sindicatos.....	86
4.31. Análisis jurídico y doctrinario de los sindicatos como medio para la consecución de mejores condiciones laborales.....	88
CONCLUSIONES.....	89
RECOMENDACIONES.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93



INTRODUCCIÓN

El movimiento sindical generador del derecho sindical y antecedente del actual derecho colectivo laboral, se encuentra presente desde el apareamiento del capitalismo, pero alcanza su reconocimiento hasta el siglo diecinueve.

Es claro que el sindicalismo se perfila claramente con la finalidad de que exista consecución de mejores condiciones de trabajo, de la participación en la integración de organismos del Estado, así como también de organismos internacionales afines y del surgimiento de instituciones que lleven a cabo actividades comerciales y sociales sin una finalidad lucrativa y que además sean contribuyentes al mejoramiento de la vida de los trabajadores guatemaltecos.

Los sindicatos son aquellas organizaciones o asociaciones profesionales que se encuentran compuestos o integrados por aquellos que desempeñan igual oficio o profesión, o bien oficios o profesiones similares, y que se unen para el estudio o protección de los intereses que tengan en común.

La existencia de los sindicatos en nuestra sociedad guatemalteca es bien importante, al ser los mismos fundamentales y coadyuvantes en brindar ayuda y protección a nuestros patronos y trabajadores en lo que respecta a mejorar las condiciones de trabajo y de vida a los mismos.



Durante el desarrollo de la tesis se utilizó la técnica bibliográfica y documental, así como también se emplearon los métodos analítico, deductivo e inductivo. La hipótesis que se formuló se comprobó y los objetivos se alcanzaron al determinar que los sindicatos son coadyuvantes al brindar ayuda y protección a los patronos y trabajadores en su relación de trabajo.

El presente estudio se dividió en cuatro capítulos de los cuales el primero trata acerca del derecho colectivo de trabajo indicándonos su definición, surgimiento en los ámbitos sociopolítico y laboral, las etapas relacionadas a la organización laboral en sus distintas etapas como son: de la prohibición; de la tolerancia y de la legalidad; también nos indica la naturaleza pública del mismo y de las teorías relacionadas al derecho colectivo de trabajo. El segundo capítulo se refiere a la libertad sindical, dándonos a conocer su reconocimiento constitucional, las relaciones de dicha libertad en lo que respecta a otros derechos fundamentales, la evolución que ha tenido a través de la historia, la protección y promoción de la libertad sindical en el derecho internacional y en el derecho comparado. El tercer capítulo señala la situación actual del movimiento sindical, así como también las relaciones de trabajo en Guatemala y la necesidad de construcción del diálogo social. El cuarto y último capítulo indica la importancia de los sindicatos en Guatemala para la consecución de mejores condiciones de trabajo en el país.



CAPÍTULO I

1. El derecho colectivo de trabajo

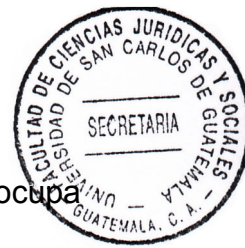
El derecho colectivo de trabajo es parte del derecho laboral y por objeto tiene las relaciones que existen entre los sectores humanos de la producción consistentes en el capital y trabajo, así como sus instituciones correspondientes a la coalición, asociación profesional, convención colectiva y contrato colectivo; también se encarga de la resolución de los conflictos existentes pudiendo ser los mismos de carácter colectivo jurídico y económico social o bien de intereses.

El derecho colectivo laboral se encarga del establecimiento de normas relativas a las asociaciones profesionales, a la conciliación, convenios colectivos, arbitraje, desocupación y huelga, con el ánimo de la consecución de mejores condiciones de trabajo en nuestro país.

1.1. Definición

“El que dentro de la disciplina general del derecho del trabajo, 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”.¹

¹ Osorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 220.



“El derecho colectivo de trabajo es la parte del derecho del trabajo que se ocupa de las relaciones que se dan entre trabajadores y empleadores o sólo entre trabajadores, sus instituciones, su proceso y procedimientos de actuación, las distintas instancias en que participan, y las disposiciones legales de cuya autoría son partícipes”.²

“El derecho colectivo del trabajo es la parte del derecho del trabajo referente a las organizaciones de empresa y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de éstos”.³

“Aquel que teniendo por sujetos o núcleos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla, su objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses”.⁴

1.2. El surgimiento del derecho colectivo

El surgimiento del derecho colectivo laboral sucede a comienzos del siglo veinte, al ser en dicho siglo el aparecimiento formal del derecho del trabajo. Con el Tratado de Versalles se creó la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).

² Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo II**, pág. 2.

³ **Ibid**, pág. 3.

⁴ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 360.



La existencia de trabajadores organizados y la realización de huelgas no aparecieron con legitimidad, debido a que la necesidad del respeto del trabajador siempre ha existido antes del surgimiento de la norma.

Es importante anotar la diferencia existente entre el derecho sindical y el derecho laboral, debido a que en nuestros días las relaciones de los sindicatos tienen su comienzo con el derecho de trabajo, debido a que el derecho laboral ha aparecido debido al derecho sindical.

El derecho laboral es sin lugar a dudas producto de las demandas de los trabajadores que se encuentran agrupados para exigir que se cumplan con las condiciones determinadas de trabajo, pero es de importancia también precisar claramente el tipo de agrupación que existe. Durante la Edad Media existieron los gremios o corporaciones de oficios como también se les denomina, y que se basaban en la unión de sujetos que se dedicaban a la realización de una determinada e igual actividad profesional. Los mismos se reunían en la misma categoría perteneciente a la misma profesión, contando con los grados de aprendices, oficiales y maestros.

Dichas agrupaciones anteriormente anotadas incluían tanto a patronos como a obreros y eran monopolios que se encontraban encaminados al mantenimiento de reglas laborales determinadas como son el limitar al interior de las instituciones los conocimientos y restringir el debido ejercicio de una profesión específica.



Tanto las organizaciones sindicales y parasindicales consisten en agrupaciones de obreros con intereses limitados a lo profesional y económico, siendo su mayor interés los contratos laborales y las condiciones con las cuales cuentan, tratando a su vez de restringir los privilegios que de hecho se propician al capital. Los sindicatos buscan un equilibrio entre los mismos trabajadores, importándoles las condiciones laborales en su condición de clase desprovista de cualquier riqueza material.

Anteriormente las normas que regulaban las relaciones laborales eran provenientes de la decisión unilateral de los empresarios, y no tomaban en cuenta las necesidades de la clase trabajadora, y consecuentemente se produjeron una infinidad de hechos de orden político que lamentablemente no aparecen bien documentados y en los que se producían problemas sindicales.

El nacimiento del derecho colectivo laboral debe estudiarse desde el ámbito sociopolítico y laboral, tomándose en cuenta las condiciones de los trabajadores con el transcurrir del tiempo y de la época.

1.2.1. Ámbito sociopolítico

El surgimiento del derecho colectivo de trabajo consiste en el punto de partida del derecho laboral, el mismo comenzó en la mitad del siglo dieciocho con el modo de producción capitalista. Las leyes de carácter económico que aparecieron de un nuevo modo de producción, hicieron cambiar las estructuras de las sociedades existentes, disminuyéndose de dicha forma los estratos sociales existentes. También el ejercicio



del poder por herencia fue otorgando paso al poder de los ciudadanos con autoridad de tipo económica.

Al lado de la industria textil se fueron desarrollando otras actividades, lo cual dió lugar a que las sociedades avanzaran en lo relacionado a la tecnología. Ello fue generador a la creación de condiciones de trabajo bastante variadas y acordes a la ubicación geográfica y el desarrollo de orden cultural.

El ámbito cultural, político y tecnológico tiene una influencia directa en lo relacionado a las condiciones que son producidas en las colonias de América debido a que se reviven todas las crueldades ocurridas a través del trabajo forzado. En las colonias de América, la designación de sus autoridades se basó en derechos nobiliarios y en la recompensa de servicios militares a sus naciones.

Después de alcanzada la independencia en la mayoría de las colonias españolas, surgieron dos distintas corrientes políticas, siendo la primera de las mismas la conservadora, la cual buscaba alcanzar el mantenimiento del estatus de sus países con vinculaciones culturales hacia los países de Europa, y la segunda la liberal la cual tenía una influencia por parte de los países sajones, los cuales fueron los que impulsaron el desarrollo tecnológico, siendo en Guatemala bastante elocuente el caso del General Justo Rufino Barrios.



1.2.2. Ámbito laboral

“El nacimiento del derecho del trabajo se inicia en la mitad del siglo XVIII, con el desarrollo de la Revolución Industrial durante la cual pareciera que la clase trabajadora había entrado en un letargo, en el cual el desarrollo industrial de algunas ciudades va absorbiendo a los trabajadores de los latifundios, y en las ciudades la competencia desigual entre el artesano y el empresario industrial arroja al grueso de artesanos a engrosar las filas del proletariado”.⁵

Al lado de la colonización, la industrialización de las plantaciones de algodón y de caña de azúcar permiten la utilización de esclavos cautivos, quedando la población de origen indígena exterminada o bien reducida a vivir en terrenos nada aprovechables.

La clase trabajadora se ve envuelta en una carrera de competencia entre los productores y los empleadores, lo cual generó la primera guerra mundial. La máquina de vapor surgió como un aspecto de orden infraestructural determinante de las condiciones de vida de la clase trabajadora.

Debido a las extenuantes jornadas laborales y al cansancio de los trabajadores derivado de las mismas, además de los instrumentos de trabajo rudimentarios, se producen constantes accidentes de trabajo, y de allí es que se cuenta con la reducción de la jornada laboral y con la atención a los accidentes laborales.

⁵ Echeverría. **Ob. Cit**, pág. 6.



La doctrina del liberalismo fue tomando importancia, y en Europa se consolida como ideología de progreso, quebrantándose los estados monárquicos. Además, se rompen las estructuras de poder vigentes, pasando a ejercer el poder los ciudadanos con mayor poder económico, no importando el origen de los mismos.

En Europa, se consolida el liberalismo como una ideología para el progreso en los años posteriores a la Revolución Francesa, debido a que la misma encuentra su base y apoyo en la igualdad y fraternidad que tiene que existir entre los seres humanos en un país.

También, los principios fundamentales de la Revolución Francesa toman otro rumbo para aquellas clases desposeídas, teniendo como base para ello que todos los ciudadanos y ciudadanas cuentan con igualdad ante la ley, y consecuentemente son cometidos un sin fin de injusticias.

Cuando en un país no existe igualdad de orden económico, los habitantes no cuentan con un mismo trato ante la ley, y sobre todo de manera permanente existe mayor oferta de trabajadores y una menor demanda o sea puestos laborales. También, el principio de autonomía de la voluntad se utiliza para perjudicar al trabajador.

“El principio de la libre contratación, deja a la voluntad del trabajador y del patrono la fijación de tiempo durante el cual podrá el segundo utilizar el trabajo del hombre. Interferir en el acuerdo de voluntades es contrariar las leyes económicas, pero además no se le debe prohibir al trabajador que desarrolle todo su esfuerzo si ello le



parece conveniente y le proporciona un mayor ingreso. Por otra parte el hombre libre, y no se le puede prohibir que obtenga más ganancia. Además la limitación de la jornada de trabajo traerá consigo la reducción de posibilidades de ganancia”.⁶

Según la ley de Chapelier: “Todas las asociaciones de artesanos, obreros y jornaleros, o los que por ellos instigados, atenten contra el libre ejercicio de la industria y el trabajo, pertenecientes a cualquier clase de personas, y bajo toda clase de especie de condiciones, convenidas mutuamente o contra la atención de la policía y el exacto cumplimiento de las sentencias, así como contra las subastas y adjudicaciones públicas de diversas empresas, serán consideradas como reuniones sediciosas, y como tales disueltas por los depositarios de la fuerza pública, a tenor de órdenes”.⁷

En la ley de Chapelier lo que se buscaba era la consolidación de la clase burguesa, y la misma fue constitutiva de un golpe del estado burgués para quitarle a los trabajadores el derecho de poder asociarse. Fue derogada en el año 1884.

El concepto de coalición ha tenido bastantes variaciones en el transcurso de la historia. Originalmente la coalición fue reconocida como la unión concertada de trabajadores y patronos para poder resolver sus intereses respectivos.

⁶ **Ibid**, pág. 8.

⁷ **Ibid**.



La industrialización trajo como efecto inmediato, arrancar del seno doméstico tanto a los niños como a las mujeres, por ser los mismos mano de obra económica y de un fácil control. También, tiene lugar la participación económica de las mujeres, a quienes se les negaba su derecho a la instrucción y se mantenían redimidas a un papel de orden secundario en el hogar.

La clase trabajadora presta especial atención a las condiciones físicas tanto de los menores como de las mujeres, de los primeros debido a que representan la generación inmediata de la humanidad y de las segundas ya que es un género que merece un trato preferencial.

También, es de vital importancia centrar la atención en la reglamentación que debe existir de una jornada que sea menos agotadora, así como el mejorar la remuneración que se percibe.

Debido a lo anotado en el párrafo anterior, las primeras conquistas de la clase trabajadora se encuentran orientadas en primer lugar al establecimiento de las edades mínimas para poder emplear a los trabajadores que sean menores de edad, en segundo lugar al establecimiento de una jornada de trabajo de menor duración y en tercer lugar a la determinación de jornadas en los trabajos peligrosos.



1.2.3. Las condiciones laborales del trabajador

En el tiempo de la consolidación del liberalismo, en el cual gestan las primeras protestas de los trabajadores debidamente organizados como clase social que busca el mejoramiento de sus condiciones laborales, resumiéndose las mismas de la siguiente forma:

- Explotación de niños y niñas
- Duración excesiva de las jornadas laborales
- Bajos salarios

1.3. Etapas relativas a la organización laboral

En el tiempo histórico del surgimiento y desarrollo relacionado al derecho colectivo laboral en las sociedades ya industrializadas, surgen tres distintas etapas, siendo las mismas las siguientes:

1.3.1. Etapa de la prohibición

La etapa de la prohibición es aquella durante la cual cualquier tipo de organización se considera como un delito y como delincuente, aquel que busque agruparse para beneficio de la colectividad.



1.3.2. Etapa de tolerancia

La etapa de la tolerancia es aquella época en la cual sin existir una disposición legal determinada, el Estado comienza a ser bien tolerante con los movimientos obreros existentes, debido al reconocimiento que realiza en lo relacionado a los enormes efectos nocivos con los cuales cuenta el sistema económico sin tener fuerza alguna que genere un equilibrio.

1.3.3. Etapa de la legalidad

La etapa de la legalidad es aquella en la cual han sido promulgadas diversas leyes en las cuales se conceden diversos derechos relacionados a la organización de la clase trabajadora.

1.4. Naturaleza pública

Actualmente nadie puede discutir que el derecho del trabajo es de naturaleza pública, y también es innegable que la finalidad suprema del Estado de Guatemala es el bien común, siendo el mismo, la armonía de la mayoría de personas.

El derecho laboral debe siempre orientarse a garantizar el goce de los derechos que existen así como la promoción del bienestar de los habitantes de la sociedad, lo cual únicamente se puede alcanzar a través de la imperatividad de los preceptos y principios de dicha rama jurídica y del apoyo participativo del Estado guatemalteco.



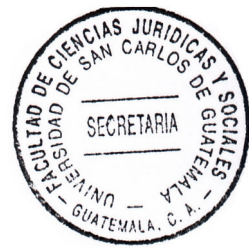
El derecho colectivo de trabajo es de carácter público, siendo el mismo producto mismo de la necesidad de tener que separar dicha rama jurídica de la concepción generalizada del derecho común, el cual considera que las partes de un contrato cuentan con libre y total disposición para el establecimiento de sus convenios sin que su voluntad se encuentre condicionada debido a factores de orden económico, ya que en el campo laboral la voluntad efectivamente se encuentra condicionada por distintos factores de orden económico como son la oferta y la demanda.

1.5. Teorías relativas al derecho colectivo de trabajo

El derecho colectivo de trabajo cuenta con diversas teorías que han surgido a través de la historia, siendo las de mayor importancia las siguientes:

1.5.1. Teoría de la naturaleza de la relación

La teoría de la naturaleza de la relación, es aquella que sostiene que depende de la relación existente entre los sujetos la relación jurídica laboral. Al determinarse relaciones de coordinación, las partes se encuentran en iguales condiciones, y nos encontramos frente al derecho privado pero si en dicha relación existe subordinación entonces el correspondiente es el derecho público; siendo la calificación dada, dependiendo de la relación que ocurra, y de manera independiente a los sujetos.

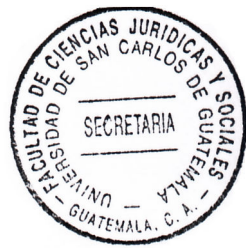


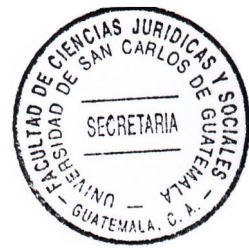
1.5.2. Teoría romana

También se le denomina teoría del interés en juego y es parte de una sentencia. Al ser traducida y aplicada a situaciones de orden político es de importancia y bien significativa para conservar las cosas estatales.

1.5.3. Tesis de Roguin

La tesis de Roguin es aquella que busca la resolución de las dificultades de determinación de la calidad con la cual participa el fuero de inamovilidad sindical, el cual se encarga de garantizar la debida estabilidad de los representantes sindicales mientras los mismos se encuentran realizando sus gestiones contando con exclusividad para la negociación de las condiciones laborales que se le otorga a los sindicatos como representantes legítimos del sector perteneciente a los trabajadores y la obligación impuesta legalmente a los patronos para la negociación colectiva.





CAPÍTULO II

2. La libertad sindical

2.1. Generalidades

Tanto la jurisprudencia, como la doctrina y las normas que se refieren a lo relacionado a la libertad sindical en nuestra sociedad guatemalteca, se han encargado de enfocar dicho aspecto determinando a la misma como un derecho que cuenta con elementos subjetivos y colectivos, que además incluye derechos que se encuentran vinculados con el hacer y el no hacer, de distintos sujetos del sistema de las relaciones de trabajo y que están comprometidos jurídicamente en lo relativo a la vigencia del propio derecho.

De un componente dinámico se integra el derecho a la libertad sindical, debido a que la acción del sujeto titular del derecho, es un elemento de carácter primordial en la construcción del significado del derecho en mención.

“Se ha dicho que la libertad sindical se proyecta en dos direcciones una en profundidad, dimensión vertical, y otra en extensión, la dimensión horizontal”.⁸

“La actividad sindical en su dimensión vertical, se desarrolla en tres niveles: el de difusión, el de reivindicación y el de orientación. El primero es el de autodesarrollo del

⁸ Ermida Uriarte, Oscar. **La protección contra los actos antisindicales**, pág. 22.



sindicato, tiene un carácter instrumental y es esencial para el desarrollo de los otros dos. El nivel de reivindicación, es de carácter sustantivo; consiste en la acción de defensa de los intereses de la categoría abstracta, tanto sea, para mantener los derechos adquiridos, como para la conquista de nuevos. El tercer nivel del plano o dimensión vertical ha sido llamado de orientación. Tiene que ver, con la incidencia y participación del sujeto sindical en la economía de la empresa o de la sociedad a la que pertenece”.⁹

“La dimensión horizontal, es el espacio económico social, en el que se desarrolla la dimensión vertical en sus tres niveles. Ese espacio, tiene una unidad mínima, que es la empresa, entendida en su sentido amplio, como unidad económica de producción, como establecimiento o unidad técnica y un nivel intermedio que es la rama o sector de actividad. Por último, existe un tercer nivel de mayor amplitud que refiere a toda la sociedad o al Estado al que pertenece el sindicato”.¹⁰

2.2. Reconocimiento constitucional

El reconocimiento que realizan las constituciones genera que la libertad sindical no se ubique históricamente en las constituciones que han sido creadas a mediados del siglo pasado. El hecho político y jurídico anotado, cuenta con bastante importancia debido a que confirma puntualmente la importancia que tiene el derecho que se reconoce.

⁹ *Ibid*, pág, 24.

¹⁰ *Ibid*, pág, 25.



El reconocimiento anteriormente anotado, cuenta con consecuencias, las cuales en el campo teórico se traducen de la siguiente manera:

- El derecho de libertad sindical es de toda persona, sea trabajador subordinado o no.
- No hay impedimento alguno para formar organizaciones asociativas de cualquier categoría en el campo laboral.
- Las organizaciones asociativas laborales no se pueden declarar ilícitas mediante actos administrativos, sino que únicamente mediante la ley, la cual es el instrumento apto e idóneo para el efecto.
- No se requiere de la existencia de personería jurídica previa de derecho común para el efectivo funcionamiento de la organización sindical.
- Todas las constituciones que reconocen el derecho a la libertad sindical, también admiten que la organización sindical es un hecho previo a la norma de orden constitucional, en cuanto que ello resulta ser una forma positiva de expresión colectiva que se debe promover.
- La negociación colectiva es un derecho implícito y necesario para el ejercicio eficaz de la actividad sindical el cual es el contenido primordial de dicha actividad en Guatemala.



La regulación de la libertad sindical por parte del Estado guatemalteco se encuentra actualmente sujeta a limitaciones tanto de contenido como de forma, y únicamente la ley puede efectivamente reglamentarla y ésta puede llegar a ser tal que derive de ella la inaplicabilidad del derecho, además que el orden jurídico interno debe ser el creador de mecanismos de promoción y protección efectiva de la libertad sindical.

2.3. Relación de la libertad sindical con otros derechos fundamentales

La existencia de una relación directa de la libertad sindical con otros derechos de carácter civil y político es indudablemente fundamental. La conceptualización de los derechos sindicales, no cuenta con sentido alguno cuando carece de libertades civiles, debido a la falta de interacción con los derechos políticos y civiles en pleno desarrollo. Se busca entonces la existencia de una relación recíproca y bilateral.

“No puede desarrollarse un movimiento sindical libre dentro de un régimen que garantice los derechos fundamentales, en especial el derecho de los trabajadores, sindicados a reunirse en los locales sindicales, el derecho de libre opinión verbal y escrita y el derecho de los trabajadores sindicados, a contar en caso de detención, con las garantías de un procedimiento judicial regular, incoado lo antes posible”.¹¹

Se consideran como derechos esenciales, los que a continuación se dan a conocer e indica, siendo los mismos:

¹¹ OIT. La libertad sindical. **Recopilación de decisiones y principios del comité de libertad sindical del consejo de administración**, pág. 19.



- Derecho a la libertad

- Derecho a la seguridad personal

- Derecho a la protección contra la detención

- Derecho a la protección contra la prisión arbitraria

- Derecho a la libertad de opinión

- Derecho a la libertad de expresión

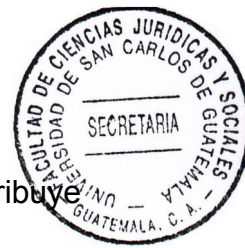
- Derecho de reunión

- Derecho a proceso judicial

- Derecho a la protección de la propiedad de las organizaciones sindicales

2.4. Evolución de la libertad sindical

Es claro que con el paso del tiempo, el contenido con el cual cuenta la libertad sindical ha sido extraordinariamente enriquecido, lo cual no significa la modificación del



concepto, sino que una confirmación del valor del mismo, lo cual contribuye significativamente a juridizar las relaciones de orden colectivo en el derecho laboral..

La evolución del concepto de libertad sindical transitó por todos los estadios del derecho colectivo laboral. La libertad sindical en mención es constitutiva de un elemento central, y es la base esencial de los sistemas modernos de las relaciones de trabajo, lo cual es indispensable para un sistema político de orden democrático.

De lo anotado en el párrafo anterior deriva la inclusión del derecho de libertad sindical en las declaraciones de derechos fundamentales y las declaraciones de orden internacional. El hecho jurídico en mención, no es únicamente consecuencia de una correlación de fuerzas entre empleadores y sindicatos, sino un derecho fundamental.

“Es apreciable que el pensamiento del siglo XIX, consagró el concepto de derecho fundamental, en torno a la idea de libertad entendida por tal, aquellas áreas de la conducta humana, que no deben ser reguladas y en las cuales el Estado, debe abstenerse de intervenir. Así, integran el elenco de estas libertades, la libertad de conciencia, de expresión del pensamiento.”¹²

Efectivamente, la libertad sindical cuenta con una doble proyección, encontrándose por un lado la libertad del sujeto titular de llevar a cabo sus actuaciones libremente sin la intervención del Estado y por el otro lado la obligación que asume el

¹² Mantero, Osvaldo. **Derecho sindical**, pág. 77.



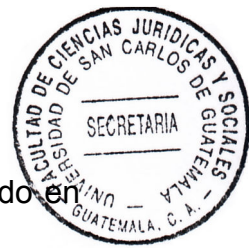
Estado de la promoción del desarrollo de su acción y protección en contra de los actos antisindicales.

También se manifiesta la evolución de la libertad sindical en lo relacionado al sujeto titular del derecho. En dicho sentido, es de importancia anotar que existen derechos fundamentales, en los cuales el titular no es el sujeto individualmente considerado.

La evolución tanto doctrinaria como normativa del concepto de la libertad sindical, nos da a conocer que trata lo relacionado a un derecho esencial o fundamental, que es propio de la condición de la persona física que labora y que es parte de una relación laboral, y por ende la titularidad del derecho puede ubicarse no únicamente en el individuo aislado, sino que también en el sujeto colectivo que cuenta con naturaleza sindical.

2.5. Promoción y protección de la libertad sindical en el derecho internacional

Es de importancia que existan mecanismos que permitan la efectividad de la libertad sindical. La consagración del derecho no se limita al mero reconocimiento del mismo, debido a que la libertad sindical es un derecho de plena acción, y en la cual el titular es un sujeto que se encuentra bajo el sometimiento a otro. Lo anotado supone una protección ante las acciones del Estado y en contra de las acciones de la empresa.



“El proceso de afirmación del derecho de libertad sindical, ha desembocado en el plano internacional, constituyendo uno de los derechos protegido en ese nivel. No basta con la protección nacional”.¹³

La forma en que mejor se protege el derecho sindical es mediante el establecimiento de mecanismos que se encarguen de promoverlo. Para alcanzar lo anteriormente anotado, los objetivos de la promoción deben ser los que a continuación se dan a conocer:

- Promoción de la organización sindical, a través de normas facilitadoras de la creación de organizaciones, proporcionándoles franquicias de tipo fiscal, y facilitando a la vez mecanismos para obtener personería jurídica.
- Promoción de la acción sindical, facilitando para el efecto la realización de asambleas y la difusión de programas.

Las normas de protección y promoción en el derecho internacional tienden por lo general a confundirse, debido a que es al Estado a quien se le impone la doble obligación. El mismo debe a su vez crear una debida organización en beneficio de la libertad sindical.

El contenido de las normas jurídicas encargadas de la promoción de la libertad sindical en nuestra sociedad guatemalteca demuestra la importancia existente de

¹³ Plá Rodríguez. **Curso de derecho laboral**, pág. 36.



promover la organización y acción sindical, siendo de importancia los siguientes conceptos de promoción que a continuación se indican:

- Facilitar las carteleras sindicales, asambleas, publicaciones y programas
- Facilitar la acción del fuero sindical y de los delegados
- Facilitar que se puedan llevar a cabo determinadas formas de acción sindical como las distintas formas de negociación colectiva, así como también fomentar la participación de los trabajadores.

Las normas de protección cuentan con un carácter preventivo y se encuentran referidas primordialmente a la actuación que lleve a cabo el Estado en lo que respecta a los empleadores de las organizaciones, de los empleadores y de otras organizaciones de trabajadores.

En Guatemala existen dos distintos actos que son lesivos, siendo los mismos los siguientes:

- Actos de discriminación
- Actos de injerencia en la organización sindical, los cuales pueden ser tanto del Estado como de los empleadores



La debida protección de la libertad sindical, puede alcanzar situaciones en las cuales no existe una organización sindical. En la mayoría de los casos la protección de dicha libertad sindical es traducida en la consideración del acto lesivo, lo cual permite recomponer la situación lesionada.

Es de importancia anotar como mecanismo de protección, todos los procedimientos regulares para la verificación y promoción de la aplicación, como son los Convenios Internacionales del Trabajo, así como también las resoluciones del Comité de libertad sindical del consejo de administración, los cuales son mecanismos de protección específicos, debido a que las consideraciones llevadas a cabo por dichos órganos son antecedentes de opinión técnica, los cuales poseen un peso de orden jurídico de importancia ente los Estados miembros de la organización.

2.6. La protección de la libertad sindical en el derecho comparado

En el derecho comparado existen diversos mecanismos que permiten la conformación de la libertad sindical, siendo las mismas las siguientes:

- Medios de protección basadas en el ejercicio de la autotutela como las conductas antisindicales, las cuales configuran claramente el delito perseguible de oficio
- Formas de protección basadas en normas autónomas como son todas las acciones de carácter indemnizatorio, las multas administrativas, las acciones de



cumplimiento forzoso y las obligaciones incumplidas como la reinstalación de los trabajadores despedidos por motivos de orden sindical

- Formas de protección basadas en normas heterónomas de origen estatal

La debida protección de la libertad sindical genera limitaciones de los poderes con los cuales cuenta el empleador, y con los cuales cuentan por lo general para el desarrollo de la dirección de la empresa.

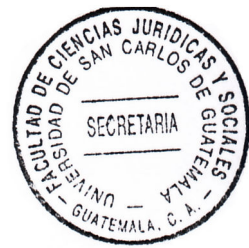
Debido a las dificultades existentes para la producción de la prueba de la actitud antisindical del empleador, se le proporciona protección a los trabajadores que actúan como dirigentes o bien como representantes legales. El hecho generador de la protección, es el cumplimiento de las condiciones que exige la norma que lo crea.

En lo que respecta a la libertad sindical, se considera como actos lesivos de la misma el negarse a negociar de manera colectiva o bien a proporcionar la información requerida de la empresa. En dichos casos nos encontramos frente a actos antisindicales que no permiten el debido funcionamiento del sindicato y de la actividad que el mismo realiza.

En diversas legislaciones también se procede a la utilización de sanciones de orden administrativo, de los empleadores que toman conductas completamente antisindicales. Dichos mecanismos de protección pueden consistir en la imposición del Estado, en una multa, en la pérdida o suspensión de la personería jurídica o bien en la



pérdida de la concesión pública, cuando se trate de una empresa concesionaria de un servicio público que se preste.



CAPÍTULO III

3. El movimiento sindical y las relaciones de trabajo en Guatemala

3.1. Generalidades

El sindicalismo desde sus comienzos, así como también durante el difícil desarrollo del mismo ha tratado de alcanzar procesos unitarios tanto de orden nacional como internacional para el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, así como también para el fortalecimiento de las luchas por alcanzar la justicia social, concertando para el efecto acciones programáticas y unitarias.

Aunque han existido a lo largo de la historia bastantes dificultades en lo relacionado al movimiento sindical en Guatemala, existe un hecho histórico que comprueba y demuestra el interés que tienen los obreros de compartir sus difíciles experiencias laborales desde la Revolución Industrial, y que además da a conocer el proceso tan difícil relativo a la solidaridad y unidad entre los distintos trabajadores del mundo, o sea la vocación natural del movimiento obrero a la internacionalización de sus principios, valores, objetivos, fines y problemática.

Los sindicatos han sido de importante ayuda para el fortalecimiento del vínculo entre las diversas organizaciones, concretándose los mismos primero en un apoyo moral y solidario y posteriormente en un apoyo legal, económico y material.



Durante el transcurso de las décadas, las actividades llevadas a cabo a través de las organizaciones se encontraron bien influenciadas por las diversas corrientes del pensamiento tanto político como económico de la época, generándose con ello diferencias bien profundas en lo relacionado a los sindicatos y sus relaciones tanto nacionales como internacionales.

Aunque se considera que la clase obrera obtuvo su madurez organizativa durante los años de 1880 a 1914, a raíz del desarrollo capitalista de las fábricas y bajo los estímulos de la necesidad urgente de la constitución de diversas instancias propias de los empleados que se pronunciaron por la problemática existente.

Tres fueron los antecedentes de importancia que han acompañado las estructuras del movimiento sindical nacional, regional, continental y mundial, siendo los mismos los siguientes:

- El primer antecedente es aquel referente al resultado de la transición del sistema productivo del país, el cual generó la acumulación originaria de capital o precapitalismo, el cual ocasionó un cambio en la sociedad bien radical, formando un mercado laboral nuevo con grupos bien grandes de personas quienes emigraron del campo a la ciudad conformando ejércitos de empleados con sueldo, con jornadas de trabajo insalubres y agotadoras, sin garantías, y con niños, niñas y mujeres laborando. El mismo es el capitalismo salvaje que se difundió a través de la iglesia católica.



- El segundo antecedente de importancia es el relativo al pensamiento económico internacionalizado como consecuencia de los cambios existentes en la organización de la sociedad y del surgimiento de las clases sociales, lo cual genera conflictos entre sí, proponiendo para el efecto la creación de un sistema de producción de tipo socialista.
- El tercer antecedente es el relacionado con la Iglesia Católica al reaccionar la misma ante los cambios existentes, ya que pone en duda el capitalismo salvaje, considerándolo completamente inhumano ya que atenta contra el ser humano quien es hecho a total semejanza de Dios, y que contraviene totalmente a la Iglesia Católica.

La Asociación Internacional de Trabajadores también conocida como la primera internacional sindical, permitió que los trabajadores organizados y los partidos políticos de obreros se organizaran, contando entre sus principios ideológicos la lucha de las clases, ya sea en el campo sindical o político. Después, durante el año 1876, fue disuelto debido a las fragmentaciones de los anarquistas, marxistas y socialdemócratas.

También, otra de las acciones unitarias de importancia es llevada a cabo en el año 1871, con la participación de sindicatos pertenecientes al mismo sector productivo. Después, durante el año 1890, a solicitud de los sindicatos de los países mayoritariamente industrializados de Europa, se convoca a una reunión que se llamó primera conferencia de Berlín. Posteriormente, durante el año 1900 es constituida la asociación internacional para la protección de los trabajadores.



Con el transcurso del tiempo y después de diversas iniciativas, los sindicatos de los distintos gremios, representados en siete delegaciones nacionales, se reunieron en el año 1901 para continuar con el sindicalismo internacional y ofrecerle seguimiento a la iniciativa que comenzó durante el año 1871.

Después de haber comenzado la Primera Guerra Mundial durante el año 1913 y bajo la influencia política de los socialdemócratas, es creada la federación sindical internacional (F S I), con la representación de diecinueve distintas organizaciones con carácter nacional, teniendo como principio básico las reformas pacíficas de la sociedad.

Al finalizarse la Primera Guerra Mundial, las corrientes ideológicas se disputaban por la conceptualización e implementación de los intereses existentes entre los trabajadores, los cuales se expresaban entre marxistas, socialdemócratas y liberales, siendo bien influyente la Iglesia Católica para el favorecimiento de la necesidad de tener que constituir otra organización de orden sindical que se encargara de la postulación de los principios del pensamiento de tipo social de la Iglesia Católica.

Durante el año 1920 a raíz de las diferencias ideológicas existentes, se determina la Conferencia Internacional de Sindicatos Cristianos (CISC), los cuales se encontraban inspirados debido a los cambios tanto de orden religioso como socioeconómico que se sufrieron después de la primera Guerra Mundial.

Después durante el año 1921 es constituida la Internacional Roja (ISR), la cual se encontraba conformada por diversas organizaciones sindicales. También se le



denominó la Segunda Internacional Sindical, cuya inclinación se encontraba bastante influenciada por los pensamientos de orden marxista y leninista.

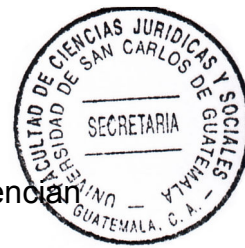
Durante la década de los años cuarenta, después de que terminó la Segunda Guerra Mundial, comienza otro proceso unitario entre las organizaciones internacionales. En el año 1945 se constituye la Federación Sindical Mundial (FSM).

La Federación Sindical Mundial se considera ideológicamente pluralista, siendo sus principios los siguientes:

- La unificación de las diversas organizaciones de carácter sindical en el mundo de manera independiente de asuntos políticos o ideológicos
- Lucha constante en contra de cualquier fascismo de Estado
- Ayuda de manera solidaria para la organización en sindicatos de los trabajadores de los países no desarrollados
- Lucha en contra de la guerra

3.2. El movimiento sindical en Guatemala

En el período comprendido de 1944 a 1954, el movimiento sindical llegó a alcanzar su mejor momento, de manera independiente a los sesgos ideológicos que

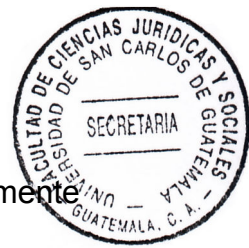


pudieran existir. Es en la época en mención en donde las expresiones que influyen a la forma de pensar del mundo obrero en lo que respecta a la interpretación de sus objetivos, fines y principios ideológicos, en donde llegan a alcanzar sus mejores realizaciones. También es en la época anotada cuando las corrientes ideológicas en el mundo sindical llegan a concretizarse, no únicamente debido a la caída de las dictaduras, sino también debido al surgimiento de una nueva conducción política en Guatemala y la creación de un modelo de orden económico con posibilidades de poder desarrollarse.

Los sectores organizados de Guatemala que fueron desarticulados de manera violenta durante la dictadura del General Jorge Ubico, lograron aglutinar poco a poco diversos grupos de oposición al gobierno. Para los obreros, la expresión organizativa fueron las distintas asociaciones con fines sociales.

Varios meses antes de que el General Jorge Ubico renunciara, diversos sectores, entre ellos estudiantes universitarios, maestros y obreros urbanos lograron constituir decisivos e importantes grupos de presión llevando a cabo movilizaciones innumerables, además de conflictos de trabajo con elevados índices de eficiencia no solo por reivindicaciones sociales y económicas, sino que también políticas.

El 1 de octubre de 1944 se constituye la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CTG), aglutinando diversas organizaciones sindicales y gremios que de manera reciente habían experimentado acciones debido a sus luchas reivindicativas



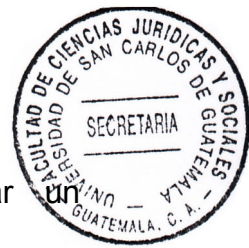
contra el sistema, pregonando en sus postulados una participación gremial y totalmente apolítica.

Aunque la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CTG) era parte de la primera organización clasista, en el interior de la misma, se denotaban tres distintas fracciones específicas, siendo las mismas las siguientes:

- Organizaciones definidas como apolíticas, cuyo objetivo era la lucha y unidad por la obtención de un mejor sueldo
- Los viejos dirigentes, literarios y grupos del movimiento anarquista, cuyas demandas eran beligerantes al capitalismo
- Antiguos dirigentes de la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CTG), y los claristas

El fraccionamiento de los obreros guatemaltecos derivado a contradicciones ideológicas, se encargó de redefinir la estructura sindical a partir de la Segunda Guerra Mundial, con la antesala de la guerra fría.

A finales del año noventa, la complejidad de la estructura del movimiento sindical en Guatemala es reflejada en su relación por su naturaleza entre rurales y urbanos. Pero, es imposible indicar la existencia de una libertad de organización sindical en nuestra sociedad guatemalteca en lo relacionado a la libertad de organización sindical.



Actualmente en nuestra sociedad guatemalteca podemos encontrar un movimiento sindical que aún se encuentra legitimado con la presencia de escenarios tanto internacionales como internacionales adversos, como grupo social de presión debilitado debido a diversos motivos, siendo los mismos los siguientes:

- Posición antisindical histórica del sector privado, y en la mayoría de ocasiones en complicidad de las estructuras del Estado
- Estrategias y tácticas antisindicales para la eliminación o el debilitamiento de cualquier intento de organización en la empresa
- Existencia de una cultura antisindical manifestada en la misma sociedad
- Existencia de un conflicto armado interno
- Represión sistemática
- Existencia de procesos de modernización del Estado guatemalteco, los cuales incluyen además de la privatización de empresas del Estado, una nueva definición de la reorganización administrativa
- Programas de estabilización y ajuste económico
- Represión sistemática



- Inexistencia de una política sindical en los programas de capacitación y formación sindical
- Autoritarismo
- Debilidad organizativa y muy poca incidencia política
- Existencia de posibles acciones para la neutralización del movimiento sindical por parte del Gobierno

3.3. Las relaciones laborales en el mercado de trabajo

Con los cambios tecnológicos acelerados, los procesos de ajustes económicos y de estabilización, así como también las reformas al Estado, las cuales llevan consigo privatizaciones, han ejercido presión de manera constante las relaciones de trabajo en un contexto denominado mercado laboral, siendo los países que se encuentran en desarrollo los mayormente lesionados.

El mercado laboral debe definirse no solamente como la simple oferta y demanda de empleo y salarios, sino también como aquel espacio o escenario dinámico intermedio entre las políticas sociales y económicas de un país.

Las políticas económicas se orientan al debido establecimiento de las garantías y la estabilidad de la micro y macroeconomía del país, tomándose en cuenta el empleo



como un factor determinante y fundamental para el debido crecimiento económico.

La dirección de las políticas sociales se encuentra encaminada a poder garantizar el bien común, minimizando la desigualdad social y el desequilibrio.

El mercado laboral es la realidad sociolaboral de una relación dinámica, activa y permanente del sector productivo consistente en los trabajadores, empleadores y el Estado, que se encuentran de manera íntima interactuando en el empleo, en la seguridad social, salarios, educación, capacitación, educación, derechos laborales y sociales, vinculándose para el efecto a la demanda y oferta de servicios y bienes.

3.4. Importancia de la realización de cambios en las relaciones de trabajo

Es de vital importancia la realización de cambios en las relaciones de trabajo, siendo los mismos los siguientes:

- Tendencia a la flexibilización de derechos laborales frente al desarrollo tecnológico que obliga a una mayor cualificación de la fuerza de trabajo
- La globalización económica
- La modernización del Estado guatemalteco
- Existencia de nuevos contratos de trabajo



En el caso de nuestra sociedad guatemalteca, un mercado laboral carente de un adecuado desarrollo, delega en las relaciones laborales grandes desafíos que deben formar parte de una agenda para un diálogo social que finalice en la elaboración de políticas de orden laboral, económico y social a mediano y largo plazo.

3.5. La construcción del diálogo social

En nuestra sociedad guatemalteca el 29 de diciembre del año 1996 comenzó una etapa histórica y política nueva, concluyéndose un episodio que polarizó y confrontó la sociedad guatemalteca, abriéndose la posibilidad de un contrato social nuevo, a través de los Acuerdos de Paz.

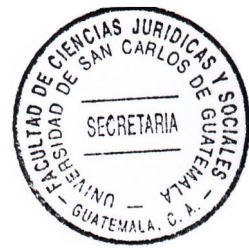
Los Acuerdos de Paz son definitivamente la solución a una confrontación histórica en nuestra sociedad guatemalteca, ya que a través de su cumplimiento permiten el fortalecimiento del Estado de Derecho, además de aportar los insumos para un proyecto de nación.

Los mismos en su proceso de negociación se encargaron de generar expectativas en la sociedad civil guatemalteca. Tuvieron a su cargo invitar de manera constante a la construcción de un diálogo social efectivo mediante la participación.

Dentro de los Acuerdos relacionados con los derechos humanos y los aspectos socioeconómicos y de situación agraria, es bien reiterado el poco avance existente en el



cumplimiento de los derechos de la libertad sindical y de los procesos ordinarios colectivos por la vía judicial.



CAPÍTULO IV

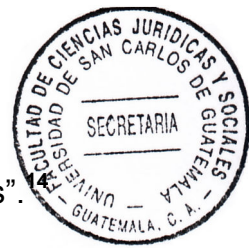
4. Análisis jurídico y doctrinario de los sindicatos como medio para la obtención de mejores condiciones laborales en Guatemala

El término sindicato deriva de la voz latina *syndicus* que significa con justicia, siendo dicho término designado a la persona que tiene a su cargo la representación de los intereses de un determinado grupo de personas.

De toda relación de trabajo se desprenden obligaciones que cuentan con carácter fundamental como el pago del salario y la prestación del servicio o bien la ejecución de la obra, y claro es que de dichas obligaciones anotadas también se desprenden determinadas condiciones en las cuales se debe llevar a cabo el servicio o la ejecución de la obra, y de allí que el representante de los empleados encargado de plantear las solicitudes de todos los trabajadores lo lleve a cabo no únicamente desde un punto de vista de equidad, sino del mejoramiento de las condiciones para alcanzar la justicia y la equidad.

4.1. Definición

“Toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o



conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que le son comunes”.

El autor anteriormente anotado también lo define de la siguiente forma: “Sindicato es cualquier entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros”.¹⁵

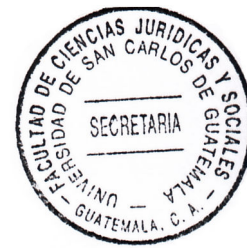
4.2. Definición legal

El Código de Trabajo, Decreto número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 206 define sindicato de la siguiente forma: “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollen en el campo agrícola o ganadero. Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior”.

¹⁴ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, pág. 286.

¹⁵ **Ibid**, pág. 287.



4.3. Breve historia de los sindicatos

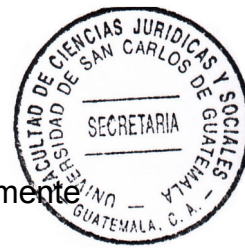
El surgimiento de las primeras asociaciones de sindicatos ocurrió en Europa, siendo Gran Bretaña el primero de los países que reconoció dicha clase de organizaciones. Ello debido a que en el país mencionado fue en donde se levantó la prohibición de orden legal relativa al establecimiento de coaliciones.

“Los obreros sastres del interior y los de los alrededores de la ciudad en un número de mas de siete mil forman una asociación para aumentar sus salarios y abandonar sus trabajaos una hora antes, y para realizar mejor su proyecto cada uno registró su nombre en un libro en las oficinas de colocación o de reunión a las habituales, acumulando considerables sumas de dinero para defenderse en caso de querellas”.¹⁶

Para el autor anotado en el párrafo anterior el factor de determinación no lo es la transformación de orden técnico, sino que la separación entre la propiedad y el trabajo de los instrumentos utilizados para producir, quien también nos indica lo siguiente: “Tampoco las primeras uniones surgieron de una rebelión de las masas miserables contra la explotación capitalista. No son los mozos de labranza, los mineros o los peones mal pagados y mal tratados los que se asocian”.¹⁷

¹⁶ Lefranc, Jorge. **El sindicalismo en el mundo**, pág. 14.

¹⁷ **Ibid**, pág. 15.



Originalmente el sindicalismo se produjo en Gran Bretaña, y fue allí precisamente en donde surgieron las primeras uniones, ya que no solamente se agrupaban los patronos sino que también los asalariados.

Durante el año 1799, fueron llevadas a cabo protestas sindicales. Las agrupaciones de la época para poder sobrevivir tomaron la forma de sociedades de auxilios mutuos, y la administración únicamente se encargaba de intervenir si se presentaba una denuncia.

“El unionismo evoluciona con el desarrollo de la revolución industrial mediante los aspectos siguientes: 1) Establecimiento de cuotas elevadas para cubrir riesgos, enfermedades, defunciones, vejez y la exclusión en una sanción fuerte pues hace perder el beneficio de todo lo anteriormente pagado. 2) Creando consultorías jurídicas de tipo laboral. 3) Hace una estricta vigilancia del aprendizaje ya que el trabajo es una mercancía, no debe proliferar su producción. Como puede apreciarse el unionismo inglés sigue persiguiendo los privilegios de los trabajadores calificados”.¹⁸

Los países continentales de Europa enfocan de distinta manera las agrupaciones obreras, debido a que los mismos ven mezclados sus intereses con las clases que se encuentran formadas por los grupos de artesanos, lo cual se puede percibir claramente con la Ley Le Chapelier, al indicarnos la misma lo siguiente: “Todas las asociaciones de artesanos, obreros y jornaleros, o los que por ellos instigados, atenten contra el libre ejercicio de la industria y el trabajo, pertenecientes a cualquier clase de personas, serán

¹⁸ **Ibid**, pág. 16.



castigados con todo el rigor de las leyes de autores instigadores y jefes de dichas asociaciones”.¹⁹

La integración alemana fue bastante tardía, y en dicho país se reunió un congreso obrero en el año 1848, el cual se encargó de la elaboración de un programa que era la mitad político y la otra de orden sindical, y además se fundó una hermandad obrera que agrupó doscientos cincuenta sindicatos, la cual se desarticuló en el año 1854.

En Alemania la clase trabajadora alemana fue bastante influenciada por otra corriente que se encontraba bajo la dirección de burgueses, quienes buscaban enseñarle a los obreros a tomar sus decisiones y valerse por sus propios medios. La Asociación General Obrera fue constituida con la finalidad de la creación de cooperativas de producción que contaban con todo el apoyo del Estado.

En los Estados Unidos de Norteamérica, durante el año 1860 se creó en Filadelfia una sociedad de tipo secreto denominada Los Caballeros del Trabajo, la cual tenía como finalidad el mejoramiento de la situación de los trabajadores.

Es bastante difícil determinar el momento histórico preciso en el cual aparecieron las organizaciones sindicales, debido a que: “El análisis nos demuestra que: a) Las corporaciones de oficios heredadas del imperio romano, subsisten durante el modo de

¹⁹ Echeverría Morataya. **Ob. Cit.**, pág, 46.



producción feudal, en que la producción es artesanal, y los productores (maestros), oficiales (operarios), y los aprendices están organizados por sectores de producción (sastres, zapateros, carpinteros); sistema en el cual se trata de proteger los privilegios que goza el gremio; b) Las hermandades o mutualidades, que aparecen en los albores del sistema capitalista que aglutinan trabajadores, para auxiliarse entre sí ante los infortunios que se presentan por su carencia de riqueza; y c) Las organizaciones sindicales cuyo principio ideológico mantiene el ideal de que los trabajadores se ayuden entre sí, pero con la adición de que se reclamen al patrono mejores condiciones tanto en el desempeño del trabajo, como en la remuneración, y la cobertura de los riesgos labores; posteriormente ampliada a todos los ámbitos de la seguridad social”.²⁰

4.4. La ideología del sindicalismo

En varios países se les ha otorgado a los sindicatos participación política, pero para alcanzar los diversos estadios existentes en los Estados, los sindicatos han pasado por un proceso que comienza con la necesidad de su misma existencia, aceptación, delimitación y proyección hacia la sociedad.

“El sindicalismo es consecuencia del industrialismo cuando el desarrollo de la producción capitalista llega al punto en que el trabajador se ve privado de toda posibilidad de convertirse en amo, cuando comprende que está condenado a ser

²⁰ *Ibid*, pág. 47.



asalariado; en defensa propia se asocia con sus compañeros y surgen así los sindicatos”.²¹

“Al hablar de sindicato y del sindicalismo resulta preferible considerar al primero como la organización de fines puramente profesionales que encuadra a personas que ejercen la misma actividad económica; en tanto que el sindicalismo es la doctrina que orienta a los sindicatos para formular aspiraciones que superan lo estrictamente profesional”.²²

El sindicalismo es definitivamente una orientación política que cuenta con un desarrollo al lado de una corriente ideológica nueva de concepción del Estado. El aporte otorgado por las corrientes de orden socialista a la concepción sindical no puede negarse y sobre todo cuenta con una sustentación bastante consistente.

Durante el curso de los acontecimientos de orden político, los trabajadores de bajo rango y los sujetos desplazados por el sistema y a quienes los socialistas han denominado proletarios y lumpen respectivamente, pueden efectivamente apreciar su valoración dentro del sistema productivo y además visualizar sus propios derechos e ideales que se encuentran reservados para los nobles ideales.

El sindicalismo como fenómeno social busca el monopolizar la representación de la clase trabajadora, dicha aspiración de monopolio es determinante de una tendencia

²¹ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**, pág. 269.

²² Pérez del Corral, Justo. **Historia social del movimiento obrero**, pág. 31.



a la coacción de los empleados, lo cual es el motivo generador de mayores violencias sindicales.

Dicha tendencia de coacción anotada en el párrafo anterior genera la existencia del principio de libertad sindical y el derecho de la libre asociación, lo cual permite que cada individuo cuenta con la libre toma de decisión de participar en los organismos sindicales.

Debido al efecto social que nace en relación al sindicalismo y las finalidades que se busca alcanzar se reconocen cinco distintas formas de sindicalismos, siendo las mismas las siguientes:

- El sindicalismo revolucionario que busca alcanzar acciones directas para destruir el régimen capitalista.

- El sindicalismo reformista que no busca la formación de una nueva sociedad sino que alcanzar mediante el sindicalismo una solución a la situación de los trabajadores.

- El sindicalismo cristiano que busca la reconstrucción de las comunidades profesionales.



- El sindicalismo comunista que responde a utilizar la fuerza sindical para la implantación de ideales reputados como personales de una revolución y que ocurrió en los países socialistas.
- El sindicalismo nacionalista que busca alejarse de cualquier orientación de orden político, manteniéndose exclusivamente en el ámbito sindical.

Las diversas formas de sindicalismo nacen dependiendo de las orientaciones que determinen sus dirigentes sindicales. En Guatemala, debido a las condiciones de la sociedad durante los años ochenta, se observaron dos distintas orientaciones de orden sindical, las cuales eran conformadoras de diversas estructuras dirigidas a lo interno de las organizaciones, siendo las mismas las siguientes:

- Aquellos que consideraban que dentro del sindicato debían trabajar exclusivamente los trabajadores sin ninguna función jerárquica existente dentro de la empresa, lo cual generaba un sindicato bien consistente y fuerte.
- Aquellos sindicatos lo que buscaban era contar con el mayor número de filas en la empresa y su finalidad era el crecimiento personal del trabajador.

4.5. Importancia de los principios democráticos

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de



Guatemala, en su Artículo número 207 nos indica en relación a la importancia de los principios democráticos lo siguiente: “Los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona.

Sin embargo, cuando el voto secreto no sea practicable por razón de analfabetismo u otra circunstancia muy calificada, pueden tomarse las decisiones por votación nominal y, en los casos excepcionales en que se trate de asuntos de mera tramitación, es lícito adoptar cualesquiera otros sistemas de votación rápidos y eficientes que sean compatibles con los principios democráticos.

En el caso de que algún miembro del Sindicato ocupara algún cargo político remunerado, procederá la suspensión total de la relación de trabajo mientras dure dicha circunstancia”.

4.6. Prohibición de los sindicatos

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo número 208 nos indica que: “Se prohíbe a los sindicatos conceder privilegios especiales a sus fundadores, personeros ejecutivos o consultores, sea por razón de edad, sexo, antigüedad u otra circunstancia, salvo las ventajas que sean inherentes al correcto desempeño de cargos sindicales ”.



4.7. El derecho de inamovilidad

Nuestro Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo número 209 indica que: “Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que dan aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.

Si se incumpliere con lo establecido de este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales y vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de percibir. Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida.

Si algún trabajador incurriera en alguna causal de despido de las previstas en el Artículo 77 de este Código el patrono iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el sólo efecto de que se autorice el despido”.



4.8. Diversas condiciones indispensables para el desarrollo del sindicalismo

Para que el sindicalismo pueda desarrollarse es necesario que existan distintas condiciones, siendo las mismas las siguientes:

4.8.1. Medios de producción desarrollados

Para que exista el sindicalismo es indispensable la existencia de medios de producción desarrollados independientemente del proceso productivo que pueda existir en la sociedad sea la misma industrial o artesanal para que con ello se genere el deseo de conformación de un sistema representativo de los intereses de los empleados y para lo cual es indispensable que dicho sistema sea desarrollado ya que de lo contrario existirían condiciones laborales bastante parecidas en los grupos de trabajadores.

4.8.2. Concentración de empleados

El surgimiento de las primeras manifestaciones de orden sindical aparecieron debido a la concentración existente de los trabajadores en países que no contaban con sus servicios básicos, sin ningún tipo de comodidad e insalubres. Actualmente se puede determinar que una de las condiciones necesarias para el desarrollo del sindicalismo es la concentración de trabajadores.



4.8.3. Conceptualización de los intereses grupales manifestados como una ideología política

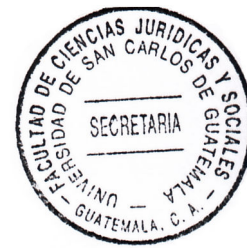
Bastantes de las ideas que fueron planteadas por los obreros durante el desarrollo de la Revolución Industrial, no serían recordadas si las mismas no fueran una proyección y un reclamo para la existencia de mejores condiciones laborales en beneficio de los trabajadores.

4.8.4. Mejores condiciones políticas

Para el adecuado desarrollo del sindicalismo es necesaria la existencia de condiciones políticas adecuadas para que así las organizaciones efectivamente puedan ser una realidad.

“Mientras en los estados se consideró la agrupación de los trabajadores como una figura al margen de la ley, no puede hablarse que exista desarrollo del sindicalismo y por ende tampoco del derecho colectivo del trabajo, aún cuando la preocupación de los trabajadores organizados al margen de la ley haya promovido la creación de figuras de previsión social”.²³

²³ **Ibid.**



4.9. Exención de impuestos fiscales a los sindicatos

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo número 210 nos indica que: “Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase.

Los sindicatos pueden utilizar las ventajas de su personería en todo lo que contribuya a llenar los fines del Artículo 206, pero les queda prohibido hacerlo con ánimo de lucro.

Los sindicatos legalmente constituidos pueden adquirir toda clase de bienes, muebles e inmuebles que sirvan para cumplir sus fines de mejorar la condición económica y social de sus afiliados.

Las cuotas ordinarias y extraordinarias que el trabajador afiliado debe pagar a la organización de acuerdo al inciso i) del Artículo 61 de este Código, serán considerados gastos deducibles del Impuesto Sobre la Renta. Asimismo, los trabajadores o las personas individuales o jurídicas podrán deducir del Impuesto Sobre la Renta todas las donaciones, en efectivo o especie, que haga a los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores legalmente constituidas en el país.”



4.10. Bases para el debido desarrollo del sindicalismo

Nuestro Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo número 211 indica las bases para el debido desarrollo del sindicalismo al indicar lo siguiente: “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:

- Garantizará el ejercicio del derecho de libertad sindical;
- 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;
- Mantendrá un servicio de asesoramiento jurídico gratuito para los trabajadores que deseen organizarse sindicalmente y divulgará las leyes de trabajo y previsión social en forma periódica;
- Promoverá la consulta y cooperación con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores que gocen del derecho a la libertad sindical”.



4.11. Clasificación doctrinaria

Dependiendo de la proyección de la participación política de los sindicatos en el campo de la representación y procuración directa de los intereses de quienes representan frente al patrono, o bien el ámbito intersindical se les clasifica de la siguiente forma:

4.11.1. Sindicatos rojos

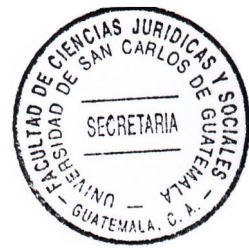
Los sindicatos rojos son aquellos que cuentan con proyecciones y expresiones revolucionarias que se encuentran basadas en acciones totalmente directas y de lucha abierta para lograr alcanzar sus fines.

4.11.2. Sindicatos blancos

Los sindicatos blancos son aquellos que se encuentran organizados de forma encubierta por sus patronos, aunque con apariencia de sindicatos regulares. Son los que habiendo sido conformados mediante trabajadores, en momentos determinados se acomodan a políticas patronales.

4.11.3. Sindicatos amarillos

Los sindicatos amarillos son aquellos que se encuentran constituidos mediante la iniciativa de trabajadores, pero son contrarios a la lucha de clases y a toda medida de

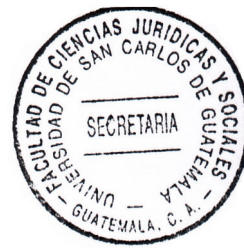


acción directa que pueda existir.

4.12. Clasificación legal

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo número 215 nos indica la clasificación legal de los sindicatos, al indicarnos que: “Los sindicatos se clasifican por su naturaleza en urbanos y campesinos y en:

- Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos, de una misma actividad económica;
- De empresa, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios:
 - En una misma empresa.
 - En dos o más empresas iguales.
- De industria, cuando están formadas 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”.



4.13. Requisitos para ingresar a un sindicato

Nuestro Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo número 212 nos indica lo siguiente: “Todo trabajador que tenga catorce años o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité ejecutivo y Consejo consultivo.

Ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente.

No es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono. La determinación de todos estos casos de excepción se debe hacer en los respectivos estatutos, atendiendo únicamente a la naturaleza de los puestos que se excluyen y no a las personas. Dichas excepciones no deben aprobarse sin el “visto bueno” de la Inspección General de Trabajo”.

4.14. Diversas penas imponibles a los sindicatos

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo número 213 indica en relación a las penas imponibles a los sindicatos lo siguiente: “Son penas imponibles a los Sindicatos:

- Multa, cuando de conformidad con este Código se hagan acreedores a ella; y,



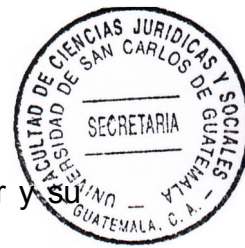
- Disolución en los casos expresamente señalados en este capítulo.

No obstante lo anterior, los miembros del Comité Ejecutivo son responsables personalmente de todas las violaciones legales o abusos que cometan en el desempeño de sus cargos. Se exceptúan de responsabilidad en las decisiones tomadas por la Asamblea General o el Comité Ejecutivo aquellos de sus miembros que hubieren razonado su voto en contra de la decisión tomada”.

4.15. Actividades de los sindicatos

Nuestro Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo número 214 regula lo relacionado a las diversas actividades de los sindicatos indicándonos lo siguiente: “Son actividades de los sindicatos:

- Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa. Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos, salvo lo expresado en los Artículos 374, 375 y 376 de este Código.
- Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley;



- Velar en todo momento por el bienestar económico - social del trabajador y su dignidad personal;
- Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin animo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de asistencia y previsión social. Tiendas de artículos de consumo y aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo. Las que para su funcionamiento serán debidamente reglamentadas y actuarán con la personalidad jurídica de la entidad sindical; y
- En general, todas aquellas actividades que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes”.

4.16. Distintas formas de regir el sindicalismo

“A partir de que los derechos divinos van perdiendo consistencia y de que existe un total divorcio entre el trabajo y la propiedad de los instrumentos de producción, se inicia para los países inicialmente desarrollados, la necesidad de buscar formas de manejar las demandas de la clase trabajadora”.²⁴

²⁴ Echeverría Morataya. **Ob. Cit.**, pág. 54.



La existencia del sindicalismo es un fenómeno que no puede ser ignorado, y que el derecho de los empleados de participar y organizarse de manera activa en la regulación normativa de las condiciones laborales se consolida, entonces son los estados quienes asumen políticas distintas para poder regir a los sindicatos.

Las distintas políticas que asumen los estados para regular a los sindicatos dependen del desarrollo social que cada país ha alcanzado, y además es importante tomar muy en cuenta que el desarrollo social no es siempre paralelo al desarrollo tecnológico que tenga el país.

Existen siete distintas formas orientadoras del nacimiento y conducción de los sindicatos para la debida existencia y aplicación de las normas jurídicas, siendo las mismas las siguientes:

4.16.1. La sindicación obligatoria

La sindicación obligatoria es aquella en la cual el Estado efectivamente deja que a través de la estipulación libre de patronos y trabajadores, se determinen los mecanismos conductores a la mayor parte de los trabajadores para que los mismos se integren a las organizaciones sindicales.

4.16.2. La sindicación voluntaria

La sindicación voluntaria es aquella que se presenta en el campo formal, como



contrapartida de la sindicación obligatoria, a través de la misma los estados proyectan políticas encaminadas a adherirse a un sindicato y que las mismas queden a discreción de los trabajadores o bien de los patronos.

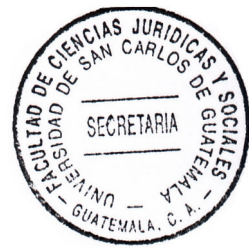
4.16.3. La sindicación horizontal

La sindicación horizontal es aquella que se puede clasificar como la mejor expresión de la democracia sindical, no únicamente por la igualdad jurídica existente en la cual se encuentran los sujetos que conforman los sindicatos. El hecho de la inexistencia de jerarquía entre los sindicatos no libera a los mismos de las responsabilidades morales hacia las organizaciones filiales.

Guatemala ha seguido una sindicación horizontal, debido a que las disposiciones relativas a la voluntad del voto secreto y a la toma de decisiones de las mayorías, así como también a las limitaciones existentes de concesión de privilegios.

4.16.4. La sindicación vertical

La sindicación vertical es aquella que constituye mecanismos legales violatorios de los principios del trabajo de los que se fundamenta el Estado para la organización adecuada de los trabajadores. Es propia de los gobiernos de facto y de dictaduras.



4.16.5. La sindicación única

La sindicación única es aquella modalidad que se regula para propiciar que exista un único sindicato por industria, por región determinada, por rama económica, por empresa o bien por centro de producción determinado.

4.16.6. La sindicación libre

La sindicación libre o plural como también se le denomina es aquella en la cual se admite la formación de tantos sindicatos como de intereses existentes para la conformación de los mismos.

4.17. La constitución de un sindicato

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo número 216 nos indica los requisitos para constituir un sindicato, al indicarnos lo siguiente: “Para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento por escrito de veinte o más trabajadores y para formar uno de los patronos se necesita un mínimo de cinco patronos”.

4.18. El inicio de las actividades de un sindicato en Guatemala

Nuestro Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo número 217 nos indica lo siguiente: “Los sindicatos



quedan facultados para iniciar sus actividades a partir del momento de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos. No obstante, antes de la respectiva inscripción, los sindicatos pueden:

- Celebrar sesiones para elegir al comité ejecutivo y consejo consultivo provisionales; celebrar sesiones de estos órganos y de la asamblea general, o celebrar sesiones para discutir y aprobar sus estatutos;
- Realizar gestiones encaminadas a obtener el registro de la personalidad jurídica y de los estatutos del sindicato”.

4.19. Reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo 218 nos indica que: “Con el fin de obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica, la aprobación de sus estatutos e inscripción de los sindicatos debe observarse el procedimiento siguiente:

- Presentar solicitud escrita en papel simple directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de la autoridad de trabajo más próxima, dentro del plazo de veinte días contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato, en la cual debe señalarse lugar para recibir notificaciones;



- A la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos, firmados en cada uno de sus folios por el Secretario General y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional;
- La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, dictará resolución favorable que debe contener el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, aprobación de sus estatutos y orden de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de veinte días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción, deberán publicarse en forma gratuita la resolución que ordena su inscripción.

La Dirección General de Trabajo no puede negarse a resolver favorablemente la solicitud si se ha formulado conforme las disposiciones legales. Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados, para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud;

- La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, previo el visto bueno del Despacho Superior, procederá a realizar la inscripción del sindicato en el libro



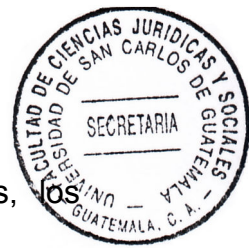
de personas jurídicas del registro público de sindicatos, con declaración expresa de que en la redacción de los estatutos se observó la legalidad respectiva. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de diez días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción deberá publicarse en el diario oficial en forma gratuita un resumen de la resolución que aprobó los estatutos y reconoce la personalidad jurídica del sindicato.

Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud.

Si se trata de errores o defectos subsanables se deberán comunicar a los interesados para que procedan a enmendarlos o, en su caso, a interponer recurso de revocatoria.”

4.20. Registro público de los sindicatos

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo número 219 nos indica que: “El Departamento Administrativo de Trabajo debe llevar un registro público de sindicatos en el que han de inscribirse



éstos, a cuyo efecto la respectiva inscripción debe contener, por lo menos, los siguientes datos:

- Número, lugar y fecha de la inscripción;
- Copia de los datos a que se refieren los incisos a) y b) del Artículo 220;
- Copia de los estatutos del sindicato o, en su caso, de sus reformas; y
- Transcripción del acuerdo que otorgó la autorización de ley y la personalidad jurídica y que ordenó dicha inscripción, o que, en su caso, aprobó las reformas de los estatutos.

Una vez inscrito el sindicato, el Departamento Administrativo de Trabajo debe enviar a sus personeros transcripción del acuerdo correspondiente y devolverles una copia de cada uno de los documentos presentados, de conformidad con el párrafo 2º. del Artículo 218, debidamente sellada y firmada en sus folios por el jefe respectivo, todo dentro del tercero día. Los correspondientes originales deben ser archivados.

En el mismo registro público de sindicatos debe inscribirse sin demora y conforme acaezcan los hechos respectivos, todos los datos importantes a que posteriormente dé lugar el funcionamiento de cada sindicato como el resultado de su rendición periódica de cuentas, cambios en la integración de su Comité ejecutivo o Consejo consultivo, padrón anual de sus miembros, federación o confederación a que



pertenezca, amonestaciones que le formulen las autoridades de trabajo y sanciones que le impongan.

Los casos de fusión y disolución dan lugar a la cancelación de la correspondiente inscripción”.

4.21. Requisitos que debe contener el acta constitutiva de un sindicato

El acta constitutiva de un sindicato debe contener ciertos requisitos, los cuales se encuentran regulados en el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo número 220, el cual nos indica lo siguiente:

“El acta constitutiva de un sindicato debe contener:

- Nombres y apellidos, profesión u oficio o actividad económica y número de las cédulas de vecindad de sus socios fundadores, así como expresión clara y precisa de que desean formar el sindicato;
- Nacionalidad y vecindad de los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo consultivo;
- Autorización a los miembros del Comité ejecutivo para aceptar, a juicio de ellos y en nombre del sindicato cualesquiera reformas que indique el Departamento Administrativo de Trabajo o, en su caso, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y, en general, para realizar los trámites a que se refiere el Artículo 218; y

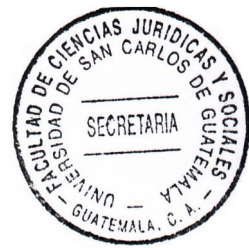


- Declaración clara y precisa de los miembros del Comité Ejecutivo provisional indicando que son guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate de sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. Así mismo pueden proporcionar cualesquiera otras informaciones que los interesados consideren conveniente”.

4.22. Los órganos del sindicato

Dentro de la normativa laboral guatemalteca son tres los distintos órganos que de manera obligatoria deben considerarse en el momento de la constitución de un sindicato, lo cual no es impedimento alguno para que por la naturaleza de la empresa o de la institución dentro de la que se conforma un sindicato o por la rama industrial a la cual pertenezca pueda crear otros órganos para contar con un mejor despliegue de actividades o para la creación de un mejor consenso cuando se trate de asuntos relativos a todos o bien a la mayoría de los empleados.

Los órganos anteriormente anotados en el párrafo anterior son los que a continuación se indican:



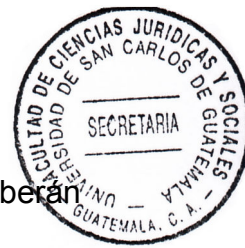
4.22.1. La asamblea general

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo número 222 nos indica que: “Son atribuciones exclusivas de la Asamblea general:

- Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo por períodos no mayores de dos años.
- 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;
- Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos;
- 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 puede también aprobarlos en definitiva, siempre que la Asamblea general lo haya autorizado en forma expresa y limitativa para cada caso;
- Fijar las cuotas extraordinarias;



- Decidir el ir o no ir a la huelga, una vez declarada legal o justa, en su caso por el tribunal competente;
- Acordar la fusión con otro u otros sindicatos y resolver en definitiva si el sindicato debe adherirse a una federación o separarse de ella;
- Aprobar o improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarle cada año el Comité ejecutivo e introducirle las modificaciones que juzgue convenientes;
- 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;
- Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien quetzales;
- 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;
- Cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos o este Código o sus reglamentos o que sean propias de su carácter de suprema autoridad directa del sindicato; y



- Las resoluciones relativas a los asuntos contemplados en este artículo deberán acordarse con el voto favorable de la mitad más uno de los afiliados que integran el quórum de la Asamblea respectiva, salvo lo relativo a los incisos b) y c) de este artículo en los que se requiere el voto favorable de las dos terceras partes de dicha Asamblea”.

“La ciencia política nos enseña que las agrupaciones humanas que tienen por objeto reunir y unificar voluntades para proponer y promover cambios dentro de la sociedad, se dividen en organizaciones de masas y organizaciones de cuadros. Estos últimos son aquellos en que las decisiones son tomadas por la generalidad de integrantes en forma directa, y que si se aceptan casos de representación es en casos muy especiales y en forma muy limitada. Que el órgano que tiene la representatividad es un mero ejecutor de las decisiones de la asamblea general compuesta por la totalidad de los miembros del sindicato, o la proporción que permita la ley”.²⁵

Los sindicatos consisten en el prototipo de las organizaciones de cuadros, debido a que los mismos se encuentran regulados por la voluntad de las mayorías y el órgano que cuenta con la representación legal de la organización no actúa por propia dirección sino que a través del encargo de la ejecución y del cumplimiento de los mandatos de la asamblea general.

Dichas condiciones legales anteriormente anotadas le otorgan a la asamblea general ya sea ordinaria o bien extraordinaria el carácter de órgano superior del

²⁵ **Ibid**, pág. 65.

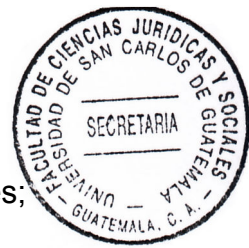


sindicato, con la atribución de disponibilidad política que debe continuar el sindicato. pesar de que las normas de trabajo no le indiquen el momento en el cual se reúnen todos los afiliados al sindicato, lo que existe es una asamblea totalitaria. Cuando no es posible la reunión total de los afiliados al sindicato, la ley determina una proporción mínima de afiliados que se deben encontrar presentes para que la realización de la asamblea cuente con validez, y que es denominada quórum.

4.22.2. El comité ejecutivo

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo número 223 nos indica que: “El funcionamiento e integración del Comité ejecutivo se rige por estas reglas:

- Es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea general que consten en el libro de actas y acuerdos y lo que exijan los estatutos o las disposiciones legales. Sus funciones son, en consecuencia, puramente ejecutivas y no le dan derecho a sus miembros para arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas;
- Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate del sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. La falta de alguno de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo.



- El número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres;
- Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente.

El beneficio que se establece en este inciso corresponde igualmente a todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional de un sindicato en vías de organización. Para tener derecho al mismo deben de dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio.

- El conjunto de sus miembros tiene la representación legal del sindicato y la misma se aprueba con certificación expedida por el Departamento Administrativo de Trabajo. Sin embargo, el Comité ejecutivo puede acordar por mayoría de las dos terceras partes del total de sus miembros, delegar tal representación en uno o varios de ellos, para todo o para asuntos determinados, pero en todo caso, con duración limitada.

Dicha delegación es revocable en cualquier momento y su revocación se prueba mediante certificación del acuerdo respectivo, firmado por la mayoría absoluta de los



miembros del Comité ejecutivo y por el Jefe del Departamento Administrativo de Trabajo, o en su defecto por un inspector de Trabajo.

Ni los comités ejecutivos, ni sus miembros integrantes como tales pueden delegar la representación del sindicato, en todo o en parte, ni sus atribuciones, a terceras personas por medio de mandatos o en cualquier forma.

- Las obligaciones civiles contraídas por el Comité ejecutivo en nombre del sindicato obliga a éste, siempre que aquéllos hayan actuado dentro de sus atribuciones legales;
- Es responsable para con el sindicato y para con terceras personas en los mismos términos en que son los mandatarios en el derecho común. Esta responsabilidad es solidaria entre todos los miembros del Comité ejecutivo, a menos que conste fehacientemente en el libro de actas que alguno de ellos, en el caso de que se trate, emitió su voto en contrario;
- Puede representar judicial o extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico y social siempre que dichos miembros lo soliciten expresamente;
- Está obligado a rendir a la Asamblea general, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de los fondos y remitir copia del respectivo informe, firmada por todos sus miembros, a la Dirección General



de Trabajo, así como de los documentos o comprobantes que lo acompañen. Igualmente debe transcribir al mismo Departamento la resolución que dicte la Asamblea general sobre la rendición de cuentas, todo dentro de los tres días siguientes a la fecha de aquélla”.

El comité ejecutivo es aquel órgano que se encarga del cumplimiento y ejecución de las disposiciones de orden legal, de los estatutos y de los mandatos que determina la asamblea general. Los miembros del mismo deben ser guatemaltecos de origen, trabajadores de la empresa cuando se trate de asuntos relacionados con un sindicato o bien ejercer la profesión o actividad económica de que se trate cuando sea el caso de un sindicato independiente o gremial.

Los integrantes del comité ejecutivo cuentan con la representación del sindicato, pero pueden delegarla ya sea en uno o bien en varios miembros de dicho órgano. La representación anotada no es delegable en una tercera persona.

Todas las obligaciones que sean contraídas por los representantes del sindicato obligan al sindicato siempre que los personeros pertenecientes al sindicato se encuentren actuando dentro de las atribuciones legales que les competen. En aquellos casos en los cuales los personeros del sindicato no se encuentre dentro del campo legal correspondiente, los mismos serán responsables solidariamente para con el sindicato y con terceras personas. Dicha responsabilidad solidaria se encarga de admitir prueba en contrario en términos legales.



El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo número 224 nos indica lo siguiente: “El Consejo consultivo tiene funciones puramente asesoras y sus miembros deben reunir los requisitos que indica el inciso b) del artículo anterior”.

El autor anteriormente anotado nos indica que el fuero sindical es aquel que: “Representa la garantía que los poderes públicos otorgan a los trabajadores que actuando en cargos directivos o representativos, de sindicatos legalmente constituidos, necesitan, por razón del contrato de trabajo que los vincula a un empresario o patrono, una protección suficiente para el ejercicio de su actividad sindical”.²⁶

“Fuero sindical es la protección que la ley le concede a los trabajadores agremiados y que consiste en la prohibición impuesta al patrono de despedirlos o alterarles las condiciones del contrato de trabajo por motivo de su actividad sindical”.²⁷

Nuestra normativa laboral en Guatemala determina que los miembros del Comité Ejecutivo cuentan con inamovilidad en la labor que desempeñen durante el tiempo que duren los mandatos de los mismos y hasta doce meses posteriormente de que hayan cesado en el desempeño de los mismos y no pueden ser despedidos en el tiempo en mención a menos de que los mismos incurran en causa justa de despido y que sea debidamente demostrada ante el Juzgado de Trabajo con competencia para el efecto.

²⁶ Cabanellas. **Ob. Cit.**, pág. 36.

²⁷ **Ibid**, pág. 37.



4.22.3. El consejo consultivo

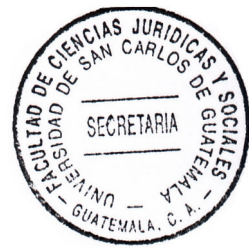
El consejo consultivo es el órgano que se encuentra encargado de brindar el apoyo estratégico y jurídico tanto al comité ejecutivo como a la asamblea general, de forma al mismo se deberían encontrar integrados los empleados que cuenten con una mayor experiencia de llevar actividades relacionadas con los sindicatos, ya sea debido a que se trate de los fundadores de la organización o bien de sujetos que con anterioridad hayan ocupado puestos en el comité ejecutivo.

Legalmente no existe una disposición que determine expresamente el mínimo o bien el máximo de los miembros que deben formar parte del órgano en mención, pero en nuestro país, se cuenta con la costumbre de determinar un consejo consultivo de tres personas, pero dicho número puede ser aumentado al no existir una norma específica en Guatemala.

4.23. Estatutos indispensables de un sindicato

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo número 221 regula los requisitos que deben contener los estatutos de un sindicato, siendo los mismos los siguientes: “Los estatutos de un sindicato deben contener:

- Denominación y naturaleza que los distingan con claridad de otros;



- El objeto;

- El domicilio o vecindad y su dirección exacta;

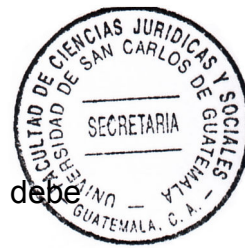
- Los derechos y obligaciones de sus miembros. Los primeros no los pierde el trabajador por el solo hecho de su cesantía obligada por un lapso no mayor de un año;

- La época y el procedimiento para nombrar el Comité ejecutivo y al Consejo consultivo;

- Las condiciones de admisión de nuevos miembros;

- La enumeración de las correcciones disciplinarias y las causas y procedimientos para imponer estas últimas así como para acordar la expulsión de algunos de sus miembros;

- El monto de las cuotas ordinarias y el límite máximo, en cuanto al número de veces que se pueden exigir cada año y en cuanto a la suma que se puede pedir, de las cuotas extraordinarias; la forma de pago de unas y otras; las reglas a que deben sujetarse las erogaciones y la determinación exacta de los porcentajes a que se van a destinar los ingresos respectivos de conformidad con las funciones propias de cada sindicato.



Los gastos de administración deben fijarse en un porcentaje razonable y debe denegarse la inscripción, autorización y concesión de la personalidad jurídica de un sindicato que no determine dicho porcentaje o que lo haga en forma excesivamente amplia;

- La época y procedimientos para la celebración de las asambleas generales, sean ordinarias o extraordinarias, así como los requisitos de publicidad escrita a que debe someterse cada convocatoria.

Las asambleas generales ordinarias o extraordinarias pueden celebrarse válidamente con la asistencia de la mitad más uno del total de miembros inscritos, pero si por cualquier motivo no hay quórum, los asistentes pueden acordar la convocatoria para nueva reunión dentro de los diez días siguientes, la que ha de verificarse legalmente con el número de miembros que a ella concurren. No es lícita la representación de unos miembros por otros en las asambleas generales, salvo aquellas representaciones desempeñadas por, delegados de sindicatos que por su naturaleza tengan secciones departamentales o subsecciones municipales;

- La época y forma de presentación y justificación de cuentas, cuya revisión estará a cargo de una comisión específica compuesta por tres miembros electos en Asamblea General o por quien ésta determine;
- Los procedimientos para efectuar la liquidación del sindicato, en caso de disolución voluntaria o no; y



- Todas las otras normas que se consideren convenientes para la buena organización, dirección y administración del sindicato”.

4.24. Obligaciones de los sindicatos

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en su Artículo número 225 las obligaciones de los sindicatos al indicarnos que: “Son obligaciones de los sindicatos:

- Llevar los siguientes libros, debidamente sellados y autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo: De actas y acuerdos de la Asamblea General de actas y acuerdos de la Asamblea general, de actas y acuerdos del Comité ejecutivo, de registro de socios y de contabilidad de ingresos y egresos;
- Extender recibo de toda cuota o cualquier otro ingreso. Los talonarios respectivos deben estar sellados y autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo;
- Proporcionar los informes que soliciten las autoridades de trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos y no a la de sus miembros en lo personal;



- Comunicar al Departamento Administrativo de Trabajo, dentro de los diez días siguientes a la respectiva elección, los cambios ocurridos en su Comité ejecutivo o Consejo consultivo;
- Enviar anualmente a la misma Dirección General un padrón de todos sus miembros, que debe incluir sus nombres y apellidos, número de sus cédulas de vecindad y sus correspondientes profesiones u oficios o, si se trata de sindicatos patronales, de la naturaleza de las actividades económicas que como tales desempeñen;
- Solicitar al expresado departamento dentro de los quince días siguientes a la celebración de la Asamblea general que acordó reformar los estatutos, que se aprueben las enmiendas a los mismos que sean procedentes; y
- Publicar cada año en el Diario Oficial un estado contable y financiero de su situación que comprenda con la debida especificación el activo y pasivo del sindicato.

4.25. Finalidad del sindicato

Cuando el Estado se ha encargado de la creación de un marco de orden jurídico en el que se determina y proyecta la constitución y actuación de las asociaciones profesionales, es bien oportuno que se determine también la finalidad con que los mismos se pueden crear. “Como la organización sindical se estructura siempre según



causas jurídicas, el resultado práctico suele ser el de la negociación como forma de lucha y el de la coincidencia transaccional como fórmula de paz laboral”.

Actualmente en Guatemala la finalidad que tienen los sindicatos puede claramente encontrarse en la ley al ser la misma condicionante para el estudio, protección y mejoramiento de los intereses tanto económicos como sociales en beneficio de la consecución de mejores condiciones laborales en el país.

4.26. Los principios democráticos

De conformidad con las normas en Guatemala, los sindicatos deben ser regidos por los principios democráticos en lo que respecta a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de uno por persona y únicamente por analfabetismo u otro motivo demasiado calificado, las decisiones se toman de forma nominal. Tampoco es permitido contar con privilegios o ventajas de sueldo.

4.27. Sanciones que pueden ser impuestas a un sindicato en Guatemala

Con las penas de multa y de disolución puede pensarse a la organización sindical. En el caso de que la sanción sea una multa, la misma debe imponerse a través de la vía administrativa, siempre y cuando haya sido previamente establecida la comisión de la falta, y al Inspector General de Trabajo es a quien le corresponde la imposición de la misma. Cuando ocurre la disolución del sindicato, solamente procede mediante vía judicial, siendo parte integrante en los procesos en mención el Ministerio de Trabajo y



Previsión Social, que es a quien le corresponde la promoción de dichas acciones por no cumplir con las normas jurídicas o bien por la comisión de actos reñidos legalmente.

4.28. La disolución de un sindicato

La disolución de un sindicato es constitutiva de su desintegración como organización humana, así como también de la cancelación de su registro como persona jurídica, o sea el fenecimiento del sindicato.

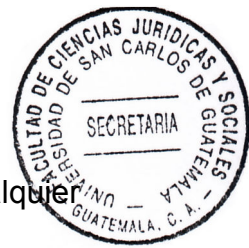
La disolución del sindicato puede ser a raíz de una acción de tipo judicial, para de esa forma castigar una conducta desobligada o para castigar las transgresiones de orden legal que se hayan llevado a cabo en su nombre. También la disolución en mención puede provenir de una acción de tipo interno de los mismos miembros del sindicato, y en cuya situación se debe cumplir a cabalidad con todos los requisitos internos y procedimientos establecidos.

El trámite se comienza de manera inmediata a través de la presentación de la solicitud, con una copia del acta en la cual fue acordada la decisión. De manera pública se debe hacer la solicitud en el Diario Oficial a través de la Dirección General de Trabajo, para el establecimiento de que no existe controversia ni oposición alguna, y si no existiere entonces se puede proceder a la cancelación del sindicato mediante el trámite establecido legalmente.



El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo número 226 nos indica lo siguiente: “A instancia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben declarar disueltos a los sindicatos a quienes se les pruebe en juicio:

- Que se ponen al servicio de intereses extranjeros contrarios a los de Guatemala, que inician o fomentan luchas religiosas o raciales, que mantienen actividades antagónicas al régimen democrático que establece la Constitución, que obedecen consignas de carácter internacional contrarias a dicho régimen o que en alguna otra forma violan la disposición del Artículo 206 que les ordena concretar sus actividades al fomento y protección de sus intereses económicos y sociales comunes a sus miembros.
- Que ejercen el comercio o la industria con ánimo de lucro o que utilizan directamente o por medio de otra persona los beneficios de su personalidad jurídica y las franquicias fiscales que el presente Código les concede, para establecer o mantener expendios de bebidas alcohólicas, salas de juegos prohibidos u otras actividades reñidas con los fines sindicales; y
- Que usan de violencia manifiesta sobre otras personas para obligarlas a ingresar a ellos o para impedirles su legítimo trabajo; o que fomentan actos delictuosos contra las personas o propiedades; o que maliciosamente suministran datos falsos a las autoridades de trabajo.



En los casos que prevé este último inciso queda a salvo la acción que cualquier perjudicado entable para que se aplique a los que resulten culpables las sanciones penales correspondientes”.

Nuestro Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo número 227 indica que: “El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe solicitar ante los Tribunales de Trabajo la disolución de los sindicatos, en los siguientes casos:

- Cuando tengan un número de asociados inferior al mínimo legal;
- Cuando no cumplan alguna de las obligaciones que determina el Artículo 225; y
- Cuando no se ajusten a lo dispuesto por los incisos c) o i) del Artículo 223.
- En todos estos casos es necesario que la Inspección General de Trabajo les formule previamente un apercibimiento escrito y que les conceda para subsanar la omisión que concretamente se les señale, un término improrrogable de quince días”.

No importando si la disolución es proveniente de una resolución judicial impuesta como una sanción o bien debido a que los mismos miembros del sindicato han tomado la decisión de la disolución del sindicato o sea de una autodisolución, la dirección



general de trabajo tiene que llevar a cabo el nombramiento de una comisión liquidadora que va a proceder legalmente.

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo número 228 indica lo siguiente: “Los sindicatos pueden acordar su disolución cuando así lo resuelvan las dos terceras partes del total de sus miembros.

En este caso, la disolución debe ser comunicada por el Comité ejecutivo al Departamento Administrativo de Trabajo, junto con una copia del acta en que se acordó la disolución, debidamente firmada por todos sus miembros. En cuanto ese departamento reciba dichos documentos, debe ordenar la publicación de un resumen del acta por tres veces consecutivas en el Diario Oficial y si después de quince días contados a partir de la aparición del último aviso no surge oposición o reclamación, debe proceder sin más trámite a hacer la cancelación respectiva”.

Nuestro Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo número 229 indica que: “En todo caso de disolución corresponde al Departamento Administrativo de Trabajo nombrar una Junta liquidadora, integrada por un inspector de Trabajo y dos personas honorables, escogidas entre trabajadores o patronos, según el caso.

Dicha Junta liquidadora ha de actuar como mandataria del sindicato disuelto y debe seguir para llenar su cometido, el procedimiento que indiquen los estatutos, los



cuales pueden autorizar al Departamento Administrativo de Trabajo a que indique en estos casos, al que crea conveniente u ordenar que se aplique el que establezcan las leyes comunes, en lo que sea posible”.

4.29. La fusión sindical

La fusión sindical es aquella figura jurídica a través de la cual dos o más sindicatos se unen en uno mismo, desapareciendo las personalidades jurídicas de los sindicatos que en fusión, teniendo que ser canceladas aquellas inscripciones de los sindicatos que se hayan fusionado.

El proceso relacionado a la fusión tiene que llenar los requisitos obligados para la constitución adecuada de un sindicato, y mientras las autoridades laborales no hayan permitido la autorización de la fusión de los sindicatos, los mismos entonces conservan su propia personalidad jurídica.

4.30. La federación y confederación de los sindicatos

La federación de los sindicatos es aquella asociación de las organizaciones de orden sindical en una determinada persona jurídica cuyos afiliados exclusivamente son sindicatos. En la misma cada sindicato cuenta con personalidad propia y lleva a cabo actuaciones como afiliados de la federación.



La confederación de los sindicatos consiste en una asociación de federaciones sindicales, y en la misma sus afiliados solamente pueden ser federaciones sindicales al igual que en la federación de sindicatos. La regulación de estos es muy similar a la de los anteriores.

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo número 232 indica que: “Dos o más sindicatos de la misma naturaleza pueden fusionarse para formar uno solo, en cuyo caso se debe proceder de conformidad con los Artículos 216 párrafo segundo 217 y 218.

Si la fusión se declara procedente, el acuerdo respectivo debe ordenar la cancelación de las inscripciones de los sindicatos fusionados y de sus correspondientes personalidades jurídicas. Mientras eso no ocurra, los sindicatos de que se trate conservan dichas personalidades y pueden dejar sin efecto el convenio de fusión”.

Nuestro Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en su Artículo 233 indica que: “Cuatro o más sindicatos de trabajadores o de patronos pueden formar una federación y cuatro o más federaciones de aquellos o de estos, pueden formar una Confederación.

Las federaciones y las confederaciones pueden ser de carácter nacional, regional o por ramas de la producción y se rigen por las disposiciones de este título en todo lo que sea aplicable.



El acta constitutiva de las federaciones y confederaciones debe expresar además de lo que indican los incisos b), c) y d) del Artículo 220, los nombres y domicilios o vecindarios de todos los sindicatos fundadores que las integran así como el número de inscripción de los mismos y sus estatutos, fuera de lo que ordena el Artículo 221, deben determinar la forma en que los sindicatos que los componen van a estar representados en sus asambleas generales”.

4.31. Análisis jurídico y doctrinario de los sindicatos como medio para la consecución de mejores condiciones laborales

Es de vital importancia la existencia de mejores condiciones laborales en nuestra sociedad guatemalteca, para lo cual los sindicatos son significativamente coadyuvantes para la creación de medidas que se encarguen de garantizar y asegurar trabajos permanentes en las mejores condiciones posibles, absorbiendo el crecimiento demográfico, y tomando en cuenta las experiencias, capacitación, educación y oportunidades del ser humano que incluya las garantías laborales y sociales mínimas, aplicándose para el efecto las acciones adecuadas para la eliminación del desempleo en nuestra sociedad guatemalteca.



CONCLUSIONES

1. El Derecho Colectivo laboral, surge y se desarrolla en la medida que la participación colectiva de los trabajadores es admitida por los estados, originándose con ello la regulación no únicamente de la forma en que se pueden integrar los trabajadores sino también de la regulación de los compromisos y obligaciones asumidos tanto por los trabajadores como por los patronos.
2. El comienzo de los primeros movimientos de trabajadores que cuentan con una identificación de clase ocurre precisamente a partir de la revolución industrial que es en donde se segrega de manera bien clara una clase social mayoritaria que como riqueza cuenta exclusivamente con su propia fuerza de trabajo.
3. La finalidad de los sindicatos es plantear la problemática que aqueja al trabajador, para así buscarle una solución rápida y eficaz en el ámbito de las condiciones factibles, y así proporcionarle al empleado una mejor condición para su vida y la de su familia.
4. La libertad sindical es aquella que en nuestra sociedad guatemalteca permite llevar a cabo acciones que son necesarias para la eficaz defensa y promoción de los intereses de los trabajadores, en un contexto en el cual se respetan las normas básicas del ordenamiento jurídico del país y los derechos de terceros.



5. Los sindicatos son coadyuvantes para la consecución de mejores condiciones laborales en nuestra sociedad guatemalteca al concretizar los mismos las relaciones de trabajo de manera permanente y dinámica entre los empleadores, trabajadores y el Estado de Guatemala, en un marco de derechos y obligaciones tanto sociales como laborales entre las partes.



RECOMENDACIONES

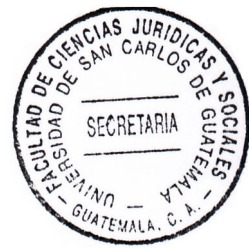
1. Determinar que el desarrollo del derecho colectivo del trabajo consiste en la adecuación del esquema de orden normativo del país, al grado de lograr alcanzar el modo de producción esperado, lo cual no sucede por casualidad sino que es necesaria la existencia de condiciones adecuadas que lo permitan.
2. Dar a conocer que un sindicato es aquella organización o asociación profesional que se integra por quienes ejercen la misma profesión u oficio, u oficios conexos, y quienes se unen con el ánimo de la protección y estudio de los intereses que le son comunes en sus intereses.
3. Precisar que la libertad sindical en Guatemala ha pasado del simple reconocimiento del derecho de los individuos a constituir sindicatos, a un concepto que cuenta con un contenido complejo, que incluye tanto derechos de hacer como de no hacer, individuales y colectivos.
4. Determinar la importancia de los sindicatos en nuestra sociedad guatemalteca, al ser los mismos de utilidad para mejorar las condiciones laborales en nuestra sociedad guatemalteca y el medio idóneo y eficaz para garantizar la protección y seguridad a los patronos y trabajadores en sus relaciones de trabajo.





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 2005.
- CABANELLLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1980.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1983.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo II**. Guatemala: Ed. Impresos S.A., 2002.
- ERMIDA URIARTE, Oscar. **La protección contra los actos antisindicales**. Montevideo: (s.e.), 1987.
- LEFRANC, Jorge. **El sindicalismo en el mundo**. Barcelona, España: (s.e.), 1989.
- PÉREZ DEL CORRAL, Justo. **Historia social del movimiento obrero**. Barcelona, España: Ed. Lala, 1985.
- MONTERO, Osvaldo. **Derecho sindical**. Montevideo: Ed. Fundación S.A., 1998.
- OIT. La libertad sindical. **Recopilación de occisiones y principios del comité del libertad sindical del consejo de administración**. Guatemala: Ed. Nacional, S.A., 2001.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1983.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Curso de derecho laboral**. (s.l.i.): Ed. Editores S.A. 1999.



Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Convenio 87 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948.

Convenio 98 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949.