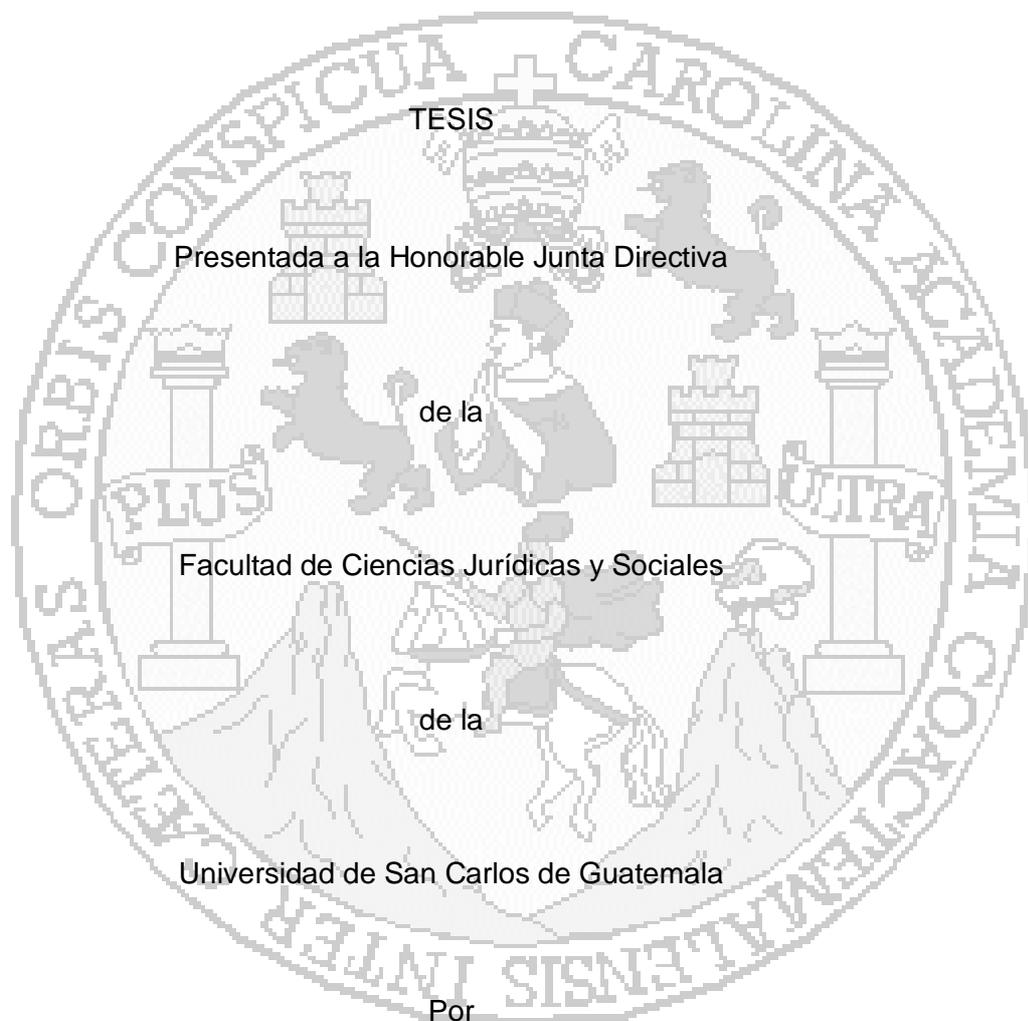


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

**LA FIGURA DEL INTERMEDIARIO Y LAS LIMITACIONES A LA LIBRE
SINDICALIZACIÓN**



JOSÉ RICARDO JUAREZ MORÁN

Previo a conferírsele el grado académico de
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, marzo 2009.

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

**LA FIGURA DEL INTERMEDIARIO Y LAS LIMITACIONES A LA LIBRE
SINDICALIZACIÓN**

JOSÉ RICARDO JUAREZ MORAN

GUATEMALA, MARZO 2009

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:	Lic. Rafael Morales Solares
Vocal:	Lic. Davjd Humberto Lemus
Secretaria:	Lic. . ByeibDe la Cruz López

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Hector René Granados
Vocal:	Lic. Jorge Estuardo Reyes
Secretario:	Lic. Ronald David Ortiz

RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis".

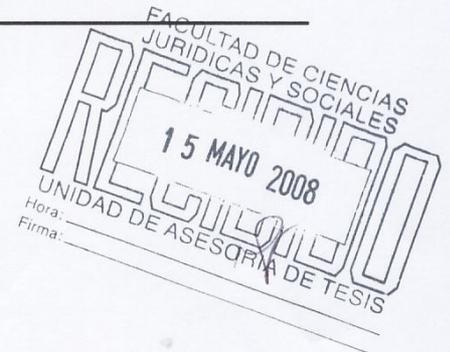
(Artículo 43 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



Licenciada
TERESA DE JESUS VASQUEZ VILLATORO DE GONZALEZ
Abogada y Notaria

2ª. Avenida 4-29 Zona 5, Colonia Santa Marta, Mixco, Guatemala
Teléfono: 50138191

Guatemala, 15 de Mayo de 2008



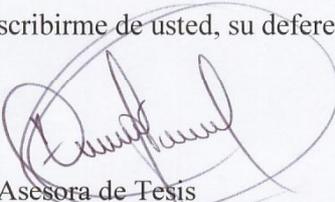
Licenciado
MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciado Castillo:

Respetuosamente me dirijo a usted, para informarle que asesore el trabajo de Tesis de grado del estudiante José Ricardo Juárez Moran, titulado **“LA FIGURA DEL INTERMEDIARIO Y LAS LIMITACIONES A LA LIBRE SINDICALIZACIÓN”**.

La investigación realizada por el sustentante, evidencia un contenido científico y técnico, se utilizaron para su realización especialmente los métodos inductivo y deductivo. De conformidad con lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, considero que la redacción, conclusiones, recomendaciones y bibliografía utilizadas en el desarrollo del presente trabajo, a juicio de la suscrita son las adecuadas para este tipo de investigación, además de considerar que la temática abordada es de suma importancia, especialmente para tomarla en consideración para la actualización de la legislación laboral. Por lo anteriormente expuesto, apruebo el trabajo de investigación realizado.

Sin otro particular me es grato suscribirme de usted, su deferente servidora.


Asesora de Tesis
Colegiada 4630
Teresa Vasquez de González
ABOGADA Y NOTARIA

Licda. Sandra Lisette Mena Aceituno
Abogada y Notaria
38 calle 6-70, zona 8 Mixco, Villas Club El Dorado
Guatemala
Tel. 52086106



Guatemala, 27 de agosto de 2008

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

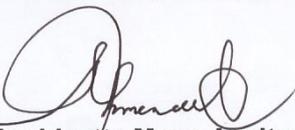


Licenciado Castro Monroy:

De manera atenta me dirijo a usted, en cumplimiento a la resolución emanada de ese despacho en relación a mi nombramiento como revisor del trabajo de tesis titulado: "**LA FIGURA DEL INTERMEDIARIO Y LAS LIMITACIONES A LA LIBRE SINDICALIZACIÓN**"; elaborado por el bachiller **JOSÉ RICARDO JUAREZ MORAN**, previo a conferirle el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos de Abogado y Notario.

Al respecto me permito informarle que luego de una cuidadosa revisión del interesante trabajo elaborado por el estudiante **JOSÉ RICARDO JUAREZ MORAN**, se realizaron modificaciones de forma y fondo para mejorar la investigación, la cual posee contenido científico, además se utilizaron las técnicas de investigación documental. El método utilizado fue el científico. En cuanto a la bibliografía se consultaron autores nacionales e internacionales en materia laboral, arribando a conclusiones y recomendaciones importantes que deben de ser tomadas en cuenta, tanto por las autoridades como por estudiosos del derecho. Por lo antes mencionado considero que el trabajo efectuado, cumple con los requisitos de conformidad con lo regulado en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. En virtud de lo anterior me complace **DICTAMINAR FAVORABLEMENTE** en relación al mismo, para continuar con el trámite respectivo.

Sin otro particular me es grato suscribirme de usted, atentamente,

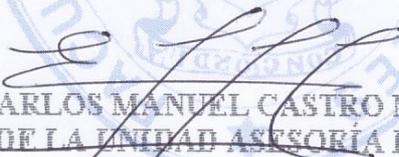

Sandra Lisette Mena Aceituno
Revisora de Tesis
Colegiada 3927
Sandra Lisette Mena Aceituno
Abogado y Notario



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

Atentamente, pase al (a) LICENCIADO (A) SANDRA LISETTE MENA ACEITUNO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JOSÉ RICARDO JUAREZ MORAN, Intitulado: "LA FIGURA DEL INTERMEDIARIO Y LAS LIMITACIONES A LA LIBRE SINDICALIZACIÓN".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
CMCM/ragm

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, seis de febrero del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del
(de la) estudiante JOSÉ RICARDO JUAREZ MORAN, Titulado LA FIGURA DEL
INTERMEDIARIO Y LAS LIMITACIONES A LA LIBRE SINDICALIZACIÓN.
Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en
Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh



INDICE

CAPÍTULO I

Introducción	i
1. Generalidades del derecho de trabajo.....	1
1.1. Concepto de derecho de trabajo.....	2
1.2. Principios legales del derecho de trabajo.....	3
1.3. Denominaciones.....	5
1.4. El derecho del trabajo inmerso en las generaciones de los derechos humanos.....	7
1.5. Sujetos del derecho de trabajo.....	8
1.5.1. Trabajador.....	8
1.5.2. Patrono.....	15
1.5.3. Representante del patrono.....	21
1.5.4. Intermediario.....	22
1.6. Entidad.....	24
1.6.1. Clases de entidad.....	25
1.7. Relación de trabajo.....	26
1.7.1. Contrato de trabajo.....	26
1.8. Desarrollo histórico de la aprobación del código de Trabajo en Guatemala.....	32
1.9. Regulación Constitucional del derecho de trabajo.....	34

CAPÍTULO II

2. Las empresas de servicios como intermediarios.....	37
2.1. Generalidades de las empresas de servicios.....	37
2.2. Referencias del derecho extranjero.....	38
2.3. La entidad de servicios como gestora de recursos humanos.....	41
2.4. Limitaciones que ofrece la entidad de servicios.....	45

CAPÍTULO III

3. El intermediario como afectación a la libre organización sindical.....	47
3.1. Generalidades de los Sindicatos.....	47
3.2. Síntesis histórica de la organización sindical.....	48
3.3. Breve reseña de la historia el sindicalismo en Guatemala.....	52

3.4. Concepto de organización sindical.....	57
3.5. Clases de sindicatos.....	59
3.6. Fines del sindicalismo.....	61
3.7. Afectación de la sustitución patronal a la Sindicalización.....	65
3.8. Los sindicatos en otras naciones.....	66
3.9. Sindicatos en Latinoamérica.....	68
3.10. Violación al derecho de asociación.....	69
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85

INTRODUCCIÓN

El estado a través de la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo garantiza el derecho a la libertad sindical, que es una institución que demanda su fortalecimiento continuo debido a los altos índices de vulnerabilidad y en consecuencia los derechos de los trabajadores.

Actualmente las empresas de intermediación se han generalizado, iniciando con las empresas que contactan empleadas domésticas y concluyendo con grandes empresas que encargan la contratación de su personal a otras, las que realizan toda la labor de selección y reclutamiento.

La inquietud de estudiar este tema surge de la problemática que constituye la figura del intermediario patronal, la cual puede llegar a convertirse en un instrumento de violación de los derechos de los trabajadores guatemaltecos, estableciéndose como un obstáculo a la libre organización sindical ya que controvierte la tutelaridad de la ley.

Esta investigación pretende fundamentar doctrinariamente los efectos negativos que provoca la intermediación patronal en las relaciones laborales, ya que ésta situación permite a los empleadores vulnerar los derechos a la libre sindicalización de sus empleados al no ser todos contratados por la misma empresa.

Para su desarrollo se hizo uso del método analítico-sintético mediante el cual se abordó diversos factores que inciden en la proliferación de empresas de intermediación lo que repercute como consecuencia de ello en la violación al derecho de libre sindicalización de los trabajadores. En cuanto a las técnicas, se utilizaron las documentales, mediante las cuales se elaboró el marco teórico y el trabajo de campo.

La presente tesis fue dividida en tres capítulos desarrollados de la siguiente forma: el primer capítulo, se refiere a las generalidades del derecho del trabajo, concepto de derecho de trabajo, principios legales del derecho de trabajo, denominaciones, el derecho del trabajo inmerso en las generaciones de los derechos humanos, sujetos del derecho de trabajo, entidad, relación de trabajo, desarrollo histórico de la aprobación del Código de Trabajo en Guatemala, regulación constitucional del derecho de trabajo; el segundo capítulo aborda el tema de las empresas de servicio como intermediario, generalidades de las empresas de servicio, referencia del derecho extranjero, la entidad de servicios como gestora de recursos humanos, limitaciones que ofrece la entidad de servicios; y en el tercer y último capítulo se refiere a el intermediario como afectación histórica de la organización sindical, breve reseña

de la historia del sindicalismo en Guatemala, concepto de organización sindical, clases de sindicatos, fines del sindicalismo, afectación de la sustitución patronal a la sindicalización, los sindicatos en otras naciones, sindicatos en Latinoamérica y violación al derecho de asociación.

CAPÍTULO I

1. Generalidades del derecho de trabajo

Para establecer una comprensión adecuada de cualquier institución de derecho, es preciso determinar entre otros, su concepto, definición, naturaleza jurídica, características y elementos, es decir sus nociones fundamentales. De esta manera se puede tener una idea más completa y clara del tema a tratar y así pasar a otros niveles de análisis, tales como, un estudio crítico sobre la forma en que se regula y por ende, que efectos e implicaciones tiene su aplicación en la práctica.

Este es precisamente el caso del tema de la figura del intermediario y las limitaciones a la libre sindicalización, cuyo ámbito inmediato es el derecho del trabajo. Ahora bien, la forma en que evoluciona éste último en el devenir histórico, provoca las distintas concepciones del primero de los mencionados. Por ello, considero oportuno realizar una breve reseña con la finalidad de clarificar las implicaciones en la presente investigación.

En la época de la esclavitud, se puede destacar que, la sujeción de los esclavos al dueño era tal, que éstos no tenían ningún derecho ni una posición de preferencia en las faenas que desempeñaban.

En la edad media, en que la sociedad estaba organizada consecuentemente con la estructura socioeconómica y política de tal época, existen las clases agrícolas y se pueden considerar a los señores feudales como los patronos, y a los siervos como los trabajadores actuales. A la par de esta situación agrícola se crearon algunas agrupaciones o corporaciones a las que pertenecían trabajadores de artesanía y esa corporación tenía alguna subordinación del trabajo, por ejemplo: los aprendices ingresaban en el gremio con el fin de obtener alguna enseñanza y aspiraban, si la oportunidad les llegaba algún día a constituirse en maestros.

El nacimiento del derecho de trabajo se encuentra en la Revolución Francesa, misma que se creó una legislación que defendía primordialmente la propiedad privada sobre los bienes de producción que tomó como consecuencia la industrialización acelerada; ésta conlleva la explotación del hombre por el hombre en vista de que el trabajador de las industrias, era explotado por jornadas excesivas, salarios bajísimos, inexistentes medidas de seguridad e higiene y toda clase de desventajas en el trabajo para este sector.

En Latinoamérica, no se conoce a ciencia cierta si en la época precolombina existían normas que regularan las relaciones de trabajo. Fue en la colonia, cuando los conquistadores sometieron a los indígenas a una esclavitud de tipo romano-griega, la cual tuvo como consecuencia que algunos frailes dispusieran dirigirse a la Corona Española para que emitieran algunas Leyes de Indios y las Reales Cédulas, en las que existían ordenamientos mínimos para proteger al indígena. Esta situación continuó aún así en la época independiente y fue hasta con la Revolución del 20 octubre de 1944, que nace una verdadera ley privativa de derecho del trabajo.

1.1. Concepto de derecho del trabajo

El derecho del trabajo es el conjunto de doctrinas, principios, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores como consecuencia de la relación laboral entre ambos, así como la solución de los conflictos derivados de estas relaciones.

"El Derecho Laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulada con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento, que es el Derecho Laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su

razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones".¹

Al derecho de trabajo también se le llama derecho del trabajo, definiéndolo así: Es una rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción.

El licenciado Santiago López Aguilar, al referirse al derecho del trabajo, nos indica que: Podemos afirmar que, el Derecho del Trabajo, es el que junto al Derecho Agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objetivo de mediatizar la lucha de los trabajadores.

1.2. Principios legales del derecho de trabajo

En cuanto a los principios sustantivos, se hará referencia a lo señalado por el autor Luis Fernández Molina:

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 3.

❑ Principio de tutelaridad

Constituye como señala el autor en mención: “la razón de ser el derecho laboral”.²

❑ Principio evolutivo

“Se encuentra en constante movimiento. Toda rama jurídica debe mantenerse viva, esto es, saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del que hacer humano.”³

❑ Principio de obligatoriedad

Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. “La imperatividad de las normas laborales se debe entender aún frente o en contra del mismo trabajador”.⁴

❑ Principio de realismo

En el derecho laboral el Estado, aparece como el órgano del querer unitario y de la [fuerza](#) organizada, para hacer valer la norma jurídica contra los deseos individuales anarquistas y las voluntades particulares contrarias a los fines sociales. La tutela del derecho es ejercida por [el Estado](#) en forma preventiva, cuando pretende impedir la violación de la norma jurídica y en forma represiva, dirigida a constreñir (si todavía es posible) a la ejecución de la norma o a sufrir las consecuencias de la violación. El juez, constatando la infracción, reestablece coactivamente el orden alterado en representación de la sociedad.

² Fernández. **Ob. Cit.** Pág. 17.

³ **Ibid.** Pág. 4.

⁴ **Ibid.**

- Principio de sencillez

Este principio establece la obligación del patrono de proporcionar los medios materiales que permitan al trabajador un mejor desempeño y rendimiento en su labor, tales como: herramientas, vestuario especial, maquinaria, accesorios, materia prima, etc., y además, en el campo o en circunstancias especiales, vivienda digna y decorosa.

- Principio conciliatorio

Este principio se evidencia cuando patronos y trabajadores someten la solución de sus conflictos de intereses a terceras personas mediante resoluciones de carácter obligatorio para ambas partes, como las juntas de conciliación y los tribunales de arbitraje, con el propósito de obtener equilibrio, justicia social y armonía en sus relaciones recíprocas. Quiere decir este principio que, el derecho laboral siempre debe tender a proponer formas de solución de avenimiento común entre las partes o sujetos del mismo derecho, por ello se puede señalar que hasta el proceso litigioso o controvertido entre los sujetos del derecho del trabajo establece una oportunidad de conciliación en beneficio no sólo de las partes sino de los principios generales del derecho, los cuales deben mantener sana convivencia entre los sujetos.

1.3. Denominaciones

Las diferentes acepciones que ha recibido el derecho del trabajo, obedecen en muchas etapas de la historia al desarrollo que tuvo el mismo en la antigüedad, mientras que en otras ocasiones aparece como más bien condicionada por la concepción que tenga del mismo, no hay que olvidar que hubo una época en la cual se consideró como el derecho empresarial.

Ha sido causa de discusión la denominación de esta rama del derecho, entre diversos autores que han tratado de denominarla adecuadamente, pero que les ha sido difícil

para darle el nombre correcto. Entre algunas de las denominaciones, tenemos las siguientes:

- a) legislación industrial: es la primera denominación que se le dio, es de origen francés y nacida después de la primera guerra mundial.

- b) derecho obrero: se le llamó así porque se funda principalmente en ser el protector de los trabajadores, pero también excluye a varios de los sujetos del derecho de trabajo, como son el patrono y los trabajadores del campo.

- c) derecho social: esta denominación ha tenido muchos defensores, especialmente en América del Sur y en Europa donde se ha aceptado como una denominación correcta. En España, el autor García Oviedo dice que el trabajo asalariado es un derecho social, por ser el trabajador de una clase social y éste derecho protege a esta clase social.

Otras denominaciones según Cabanellas: “derecho nuevo, derecho económico, derecho de economía organizada. Las más generalizadas en América Latina y en Europa son las de derecho de trabajo y derecho laboral. En Guatemala se le conoce indistintamente como derecho del trabajo o derecho laboral”.⁵

Los autores también se han preguntado si es legislación o derecho, pero se ha dicho que la materia que nos ocupa es un conjunto de principios teóricos y de normas positivas que regulan las relaciones entre capital y trabajo, por lo que es indudable que se trata de un derecho.

El trabajo desde el punto de vista económico, o como un factor de la producción, es la actividad consciente, racional del hombre, encaminada a incorporar utilidades en las

⁵ Cabanellas, Guillermo. **Derecho de los conflictos laborales**. Pág. 12.

cosas. El trabajo puede ser físico o intelectual y en muchos casos en la sociedad se da en forma independiente.

1.4. El derecho del trabajo inmerso en las generaciones de los derechos humanos

A continuación se expone el desarrollo de la historia del derecho del trabajo tomando como base las “tres etapas”⁶ que indica Fernández Molina. Estas son:

- de represión
- de tolerancia
- de legalización

Etapa de represión

Es la etapa en la cual, como su nombre lo indica, se reprimió cualquier intento de organización por parte de la clase trabajadora, se prohibía y perseguía cualquier medida de presión que los obreros intentaran en contra de las condiciones impuestas por los patronos, en connivencia con el Estado.

Etapa de tolerancia

En esta etapa, se permite la organización de los trabajadores; no obstante que se les reprima si sus conductas atentan contra la organización política del Estado; en otras palabras; el trabajador comienza a experimentar libertad de

⁶ Fernández. **Ob. Cit.** Pág. 37.

asociación con ciertos límites, toda vez que comienzan a vivirse también, otras formas de asociación y de libertades.

Etapa de legalización

Fernández Molina señala que esta etapa se da “a principios del siglo XX”⁷, lo cual es consecuente con el desarrollo de la tercera generación de los derechos humanos, en cuyo contenido se puede hablar de los derechos sociales como los laborales; aunque el germen de tales derechos se fijan con la encíclica del Papa León XIII, en la cual se proclaman ya, derechos laborales como tales, en todo caso; la tercera etapa del desarrollo del derecho laboral, es aquella en la cual se regulan ya, normativas jurídicas de protección a los derechos de los trabajadores.

En Guatemala, esta etapa de legalización se da con la regulación del primer Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso de la República, en el año de 1947, durante el gobierno revolucionario del doctor Juan José Arévalo Bermejo.

1.5. Sujetos del derecho de trabajo

Los sujetos de trabajo son los individuos que toman parte en la relación laboral, y como tales, son estos los que dan vida a la misma.

Los sujetos de las relaciones individuales de trabajo son esencialmente el patrono y el trabajador, pero también pueden derivarse algunos otros, los cuales se explican a continuación.

1.5.1. Trabajador

⁷ **Ibid.** Pág. 38.

Con éste término, trabajador, se entiende todo sujeto que presta un servicio a otro, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua simplemente señala: “el que trabaja”, sin embargo este es un concepto demasiado amplio.

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

Por tal definición legal, se entiende que el trabajador tiene una relación de dependencia con respecto a un patrono, lo cual no implica ningún criterio de tipo político, económico o social, toda vez que es la ley misma la que lo regula de tal forma, que no debe existir duda de lo que es trabajador. Por tal razón no se está de acuerdo con lo que señala Luis Fernández Molina: “En el trayecto encontramos la tendencia a definir como trabajador a todo integrante de la clase trabajadora, criterio de contenido económico social, que podría aceptarse dentro de este contexto, pero no desde un enfoque puramente jurídico”.⁸

El trabajador por otro lado, es el término general que se da con igualdad al sujeto primario de la relación del trabajo, por encima de las diferencias que pudieran haber entre: obrero, empleado o trabajador mismo. Así lo entiende precisamente la legislación laboral guatemalteca, al mencionar la palabra obrero únicamente para designar a las relaciones obrero-patronales, sin embargo, la palabra empleado no se utiliza en la legislación laboral, para nombrar al trabajador.

Concluyendo, el trabajador es el sujeto de trabajo que subordinado a un patrono, le presta un servicio a éste, por virtud de un contrato de trabajo.

⁸ **Ibid.** Pág. 152.

Obligaciones y prohibiciones del trabajador

De conformidad a lo regulado en el Artículo 63 del Código de Trabajo, además de las contenidas en otros artículos, en reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Realizar las labores para las cuales fue contratado, bajo la dirección del patrono o de la persona que lo represente, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos en el contrato de trabajo;
- c) Devolver al patrono los materiales que no utilice y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- d) Mantener buenas costumbres durante la jornada de trabajo;
- e) Auxiliar en caso de siniestro, riesgo inminente a los compañeros de trabajo o si los intereses del patrono están en peligro, sin derecho a remuneración adicional del ordinario;
- f) Realizarse un chequeo médico, al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por cualquier motivo;
- g) No revelar los secretos comerciales o de fabricación de los productos que se elaboren en la empresa, tal discreción deberá ser mayor, en cuanto a la responsabilidad que tenga el trabajador de guardarlos por la ocupación que

desempeño, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;

- h) Llevar a cabo las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes para seguridad y protección personal propia y la de sus compañeros de labores o de los lugares donde trabajan;
- i) Desalojar la vivienda que les haya proporcionado el patrono sin que medie juicio de desahucio, en el término de treinta días contados desde la fecha de terminación del contrato de trabajo. Si se excede dicho plazo, el Juez a requerimiento del patrono ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente, sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado, el juez de trabajo en la forma indicada ordenará el lanzamiento sin más trámite.

El Artículo 64 del Código de Trabajo señala las prohibiciones a los trabajadores, siendo estas las siguientes:

- a) Abandonar el lugar designado para el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- b) Realizar durante el tiempo de trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas que dificulten la realización del mismo.
- d) Realizar con los útiles y herramientas suministrados por el patrono otras actividades que no estén relacionadas con el cumplimiento de su trabajo.

- e) Llevar armas de cualquier clase durante las horas laborales o dentro de la empresa, excepto en los casos especiales autorizados por las leyes, tales como guardias de seguridad, así también cuando se trate de instrumentos punzo cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y,
- f) Abstenerse de realizar hechos que violen las normas de trabajo, que constituyan actos de sabotaje contra la producción normal de la empresa o lugar de trabajo.

La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse con despido directo ya que son causas justas para dar por terminado los contratos de trabajo.

Clases de trabajadores

De conformidad con la ley laboral guatemalteca se establecen por lo menos tres clases distintas de trabajadores, siendo estos: a) el trabajador de obra, b) el trabajador ocasional, y c) el trabajador sujeto a régimen especial, teniendo este último, una amplia sub-clasificación de once rubros de trabajadores agrupados por su actividad.

En el caso de los trabajadores de obra, los mismos nacen del contenido del Artículo 25, parte conducente, el cual señala: c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

En el caso de los trabajadores ocasionales, estos son aquellos a los cuales la ley llama trabajadores temporales, tal como se señala en el Artículo 27 parte conducente

del Código de Trabajo: El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: c)... A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días.

Finalmente los trabajadores sujetos a regímenes especiales son:

- a) Trabajo agrícola y ganadero. Algunos estudiosos del derecho del trabajo plantean como más apropiada la denominación del derecho rural, para designar a esta parte de la rama jurídica que nos ocupa, sin embargo, es más usada derecho agrícola, y concretamente esa denominación se refiere a la labor manual ejecutada habitualmente fuera del domicilio, para otra persona en el cultivo de la tierra, el aprovechamiento de los bosques, el cuidado de la explotación de los animales y el aprovechamiento de la caza y la pesca. En Guatemala los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros, y otros análogos están considerados trabajadores agrícolas; pero no se consideran trabajadores agrícolas los contadores, ni los trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de las empresas agrícolas.

- b) Trabajo de mujeres y menores de edad. El Código de Trabajo establece que las mujeres y menores de edad deben realizar trabajos acordes a su estado físico, desarrollo intelectual y moral así como la edad; indicando así mismo que la Inspección General de Trabajo puede en algunos casos autorizar por escrito que los menores de catorce años puedan trabajar en horario diurno o en su caso reducir de forma total o parcial dicha jornada. Dentro de la regulación laboral encontramos que la madre trabajadora tiene el derecho de gozar de un descanso cien por ciento retribuido durante los treinta días anteriores al parto y los 54 días posteriores, y si por alguna situación no puede gozar de los 30 días previos podrá hacerlo en la etapa post-parto; por lo que el descanso será de ochenta y cuatro días efectivos.

- c) Trabajo a domicilio. Es aquel que se desarrolla en el lugar que elijan los trabajadores, el cual se puede ejecutar en su propia vivienda, tiene como aspecto esencial, el que las labores se realizan sin la dirección inmediata del empleador, sin embargo si existe una relativa dirección, por cuanto que el

patrono califica la calidad de los artículos producidos. En cuanto a la dependencia continuada, está se configura en el nexo económico que une la relación de trabajo. El trabajador labora con capital del que encarga el trabajo; y aún cuando el patrono pretendiera desvirtuar la relación laboral vendiendo al trabajador los materiales que utilizará y posteriormente comprarlos; a este tipo de relación le es aplicable el Código de Trabajo.

- d) Trabajo doméstico. Se consideran trabajadores domésticos aquellas personas que se dedican en forma habitual y continua a labores de limpieza y asistencia personal dentro de un hogar, sitio de residencia o habitación particular, salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende además del pago en moneda de curso legal, el suministro de habitación y alimentación.
- e) Trabajo de transporte. Trabajadores de transporte son las personas que se encargan de conducir carga y pasajeros vía terrestre o aérea. Únicamente pueden serlo las personas que posean la edad, conocimientos técnicos, así como las aptitudes físicas y psicológicas que determinen las leyes o reglamentos.
- f) Trabajo de aprendizaje. Son aprendices quienes se comprometen a prestar sus servicios a un patrono con la condición de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les pague el salario convenido, el cual puede ser menor al salario mínimo.
- g) Trabajo en el mar y en las vías navegables. Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios de navegación a bordo de un barco, acatando las órdenes del capitán a cambio de la alimentación, hospedaje y salario que hayan convenido. Son servicios propios de la navegación todos los necesarios para la dirección, maniobras y atención del barco, de su carga o de sus pasajeros.

- h) Régimen de los servidores del Estado y sus instituciones. La Constitución Política de la República de Guatemala al igual que otros cuerpos legales de su género esencialmente contiene la forma de Gobierno, los distintos organismos e instituciones que los conforman, y las atribuciones de unos y otros órganos para cumplir la función administrativa del Estado y prestar atención a las necesidades que se generan; por lo que, éste se constituye en toda una empresa con fines y objetivos propios, distintos de los que anima la empresa privada, lo cual da lugar a que sus trabajadores queden sujetos a regulación diferente de los trabajadores de la iniciativa privada.

En consonancia con la naturaleza propia del Estado, el Artículo 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece, las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellos que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. Por su parte el Artículo 191 del Código de Trabajo dispone que las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondos públicos y sus trabajadores se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado, en cuyo caso se hace exclusión de aplicación del Código de Trabajo.

1.5.2. Patrono

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

El Código de Trabajo señala que patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo para realizar un determinado trabajo o una obra. De esa misma forma lo entiende el tratadista Mario de la Cueva, quien señala, citando la ley mexicana, que

patrono es: “toda persona física o jurídica que emplee el servicio de otra, en virtud de un contrato de trabajo”.⁹

Con esta definición se deja claro que la relación de trabajo es una relación de subordinación, por virtud de la cual el trabajador se somete jerárquicamente a un patrono.

Obligaciones de los patronos

El Artículo 61 del Código de Trabajo señala entre otras:

- a) Enviar dentro de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva entidad, un informe que por lo menos debe contener estos datos:

Egresos totales por pago de salarios durante el año anterior, separando las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.

Datos generales de sus trabajadores, edad, nacionalidad, sexo, ocupación, total de días laborados y el salario que a cada uno haya devengado durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben facilitar el cumplimiento de esta obligación, ya sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, apoyando a los pequeños patronos o a los que carezcan de conocimiento para llenar

⁹ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano**. Pág. 157.

los formularios correctamente, o de alguna otra manera. Las normas de este inciso no se aplican al servicio doméstico;

- 1) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
- 2) Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- 3) Entregar a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo el patrono suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan pronto como dejen de ser de utilidad, siempre que el patrono y el trabajador hayan convenido en que aquellos no usen herramienta propia del trabajador.
- 4) Asignar un lugar seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite sin que el patrono se oponga;
- 5) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su entidad para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;
- 6) Pagar al trabajador el salario completo correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;

- 7) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para que ejerzan el sufragio en las elecciones populares, sin perjuicio de descuento en el salario.

- 8) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo demostrando que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;

- 9) Facilitar la alfabetización de los trabajadores que lo necesiten;

- 10) Destinar en los lugares de trabajo donde la naturaleza del trabajo lo permita, una cantidad suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;

- 11) Proporcionar a los trabajadores campesinos que vivan en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva entidad. En este caso deben cumplirse las leyes forestales, y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde puedan cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.

- 12) Autorizar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la finca donde trabajan, que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para su uso doméstico y los de los animales que tengan en su poder; que aprovechen los pastos naturales de la finca para su

alimentación, que de acuerdo con el contrato de trabajo se les autorice mantener cerdos amarrados y aves de corral dentro del recinto donde se encuentre la vivienda que les haya proporcionado el patrono, siempre que no causen daños o perjuicios o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición contraria y que cosechen las frutas no cultivadas que se encuentren en la finca y que no aproveche el patrono, siempre que el trabajador recoja la cantidad que puedan consumir personalmente él y los familiares que vivan en su casa;

13) Facilitar a los trabajadores campesinos el aprovechamiento de los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan;

14) Autorizar con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

- Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual está unida de hecho, de los padres o hijos de tres días laborales.
- Si contrae matrimonio, cinco días.
- Por nacimiento de hijo tendrá derecho a dos días.
- Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también pagados en su totalidad.
- Para acudir a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
- Por desempeño de una función sindical siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario. No obstante lo anterior, el patrono deberá conceder licencia sin

goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

- o En todos los demás casos específicamente provistos en convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Además, el Artículo 62 del Código de Trabajo, establece como prohibiciones a los patronos, las siguientes:

- a) Exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores a cambio de que se les admita en el trabajo o por cualquier otro beneficio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.
- c) Obligar a los trabajadores, de cualquier manera, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros,
- d) No interferir en forma negativa o positiva en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- e) Impedir que los trabajadores puedan utilizar las herramientas u objetos de trabajo como garantía o a título de indemnización o cualquier otro traslativo de propiedad;
- f) Realizar o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;

- g) Dejar que se realicen los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal que impida su realización con la debida prudencia;
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

1.5.3. El Representante del patrono

Para algunos tratadistas como Mario De la Cueva, el representante del patrono no es un sujeto de la relación laboral como lo señala en la siguiente cita textual: “no son sujetos de las relaciones de trabajo, pues su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos”.¹⁰

“El Código de Trabajo establece en su Artículo cuatro que: “Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono.”

La idea que ofrece De la Cueva al respecto sobre que los representantes del patrono no son sujetos en las relaciones de trabajo es bastante coherente si se compara con el segundo párrafo del Artículo cuatro del Código de Trabajo, el cual menciona a otro individuo, el caso del mandatario.

¹⁰ **Ibid.**

La Sustitución patronal

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

La sustitución patronal consiste en el cambio en la figura del patrono, lo cual implica la anuencia del trabajador, quedando aún así, obligados los patronos, tanto el nuevo como el sustituido durante los siguientes seis meses a la sustitución patronal.

Al respecto el Código de Trabajo señala en el Artículo 23 que la sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador, ya que el patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses, cuando concluye este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido.

1.5.4. Intermediario

Constituye el tema principal de la presente investigación, se ha dejado para exponerse al final del presente capítulo, toda vez que era necesario previamente determinar con la mayor exactitud las figuras del trabajador y del patrono en la legislación laboral guatemalteca.

Establecido que la relación laboral está compuesta por el patrono y el trabajador, es preciso indicar que para el desarrollo de esta relación la historia manifiesta la evolución de otras figuras paralelas, aparte del representante del patrono, como es el intermediario.

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

El Código de Trabajo establece en el Artículo cinco que Intermediario es: “toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono, quedando este último obligado solidariamente con el o los trabajadores, sin embargo, no tiene carácter de intermediario pero sí de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios”.

En el párrafo anterior se determina que el intermediario no puede ser aquel que es dueño de los medios de producción. Esto se explica con el ejemplo de Nestor De Buen: “si Juan vende botellas plásticas que fabrica con equipo propio en su entidad, para luego pretender que es un intermediario entre los operadores del equipo y quienes establecen contrato con él por la compra de esas botellas, Juan se equivoca, porque la ley no le da dicha calidad”.¹¹

Clasificación del intermediario

Resulta necesario citar al autor guatemalteco Luis Fernández Molina, quien señala una importante clasificación del intermediario en la siguiente forma: “Pueden distinguirse dos variantes de intermediario:

a) El agente colocador

Se trata de alguien que se limita a relacionar a las partes; su remuneración se limitará a una comisión previamente convenida y una vez se inicia el contrato

¹¹ De Buen Nestor. **Derecho Procesal del Trabajo**. Pág. 245.

laboral, deja de tener comunicación con las partes. Tiene similitud con el comisionista mercantil, solamente que el bien o el producto objeto de la transacción es el trabajo mismo, en lugar de bienes o productos coloca personas dispuestas a trabajar y su relación con las partes es temporal, en cuanto obtiene su comisión, sale del esquema de las partes; en un contexto más empresarial se estaría frente a una agencia de colocación o bolsa de empleo.

b) El cuasi contratista

Esta persona es objeto de mayores censuras ya que es alguien que, como adelante se indica, mantiene estrecha y más permanente relación con las partes y obtiene una ganancia, para muchos cuestionable, de la diferencia de precios”.¹²

1.6. Entidad

Para explicar lo que se considera la entidad de servicios, tema central de la presente investigación, es necesario exponer la definición, conceptualización y demás elementos de cada uno de los sujetos que intervienen en la relación laboral. Esto, con la finalidad de determinar, cuál es la ubicación de la entidad de servicios como intermediario, así como su significado para la legislación laboral guatemalteca.

Se puede entender en un sentido general como la persona jurídica sin otra función que prestar un servicio, es muy importante para la legislación, toda vez que se puede utilizar la misma como una figura en perjuicio del trabajador, como se explica más adelante, y resultando así necesario entrar en explicaciones más específicas de dicha entidad.

1.6.1. Clases de entidad

¹² Fernández. **Ob. Cit.** Págs. 165 y 166.

En primer lugar, hay que distinguir entre públicas y privadas; las públicas pertenecen al sector público, administración central o local, mientras que las privadas pertenecen a individuos particulares y pueden vender sus acciones en el mercado de valores. Las compañías o empresas públicas a veces venden parte de sus acciones a individuos particulares, pero se consideran públicas siempre que el 51% de las acciones estén en manos del sector público. En función del grado de responsabilidad de los socios y del número de accionistas, las empresas pueden ser sociedades de responsabilidad limitada o sociedades anónimas.

Se puede distinguir también, entre las compañías o empresas privadas los siguientes tipos: empresas asociadas, cuando dos empresas tienen entre el 20 y el 50% de las acciones de la otra; holdings, cuando una entidad conocida como entidad matriz es propietaria de otra u otras empresas, cuya actividad es dirigida por la primera; y, por último, entidad subsidiaria, que está controlada por la entidad matriz poseedora de más del 50% de las acciones de la subsidiaria.

En Guatemala, según el Código de Comercio, Decreto 2-70 del Congreso de la República; las empresas pueden ser individuales o colectivas. Las primeras, son aquellas constituidas por una sola persona física, mientras que las segundas; son aquellas representadas por todas las clases de sociedades mercantiles en cuya constitución se encuentran dos o más socios.

1.7. Relación de trabajo

Una relación en términos generales es una actividad profesional cuyo fin es, mediante gestiones personales o con el empleo de las técnicas de difusión y comunicación,

informar sobre personas, empresas, instituciones, etc., tratando de prestigiarlas y de captar voluntades a su favor.

El derecho del trabajo nace como un conjunto de normas para proteger el trabajo subordinado, por lo tanto en principio, el trabajo independiente queda fuera del alcance de la disciplina jurídica. Las nuevas formas de trabajo independiente atacan la esencia misma del derecho del trabajo, su dimensión, su esfera de actuación.

La exclusividad para la prestación de los servicios, se estima que debe adecuarse a las disposiciones de la Constitución Política de la República de Guatemala, regulando la libertad para establecer más de una relación de trabajo. No obstante que podría pensarse que a la larga esta disposición entra en confrontación con la tendencia a reducir la jornada laboral, que constantemente se universaliza, la realidad de la vida laboral aconseja permitir que el trabajador pueda optar por más de una relación o vínculo laboral.

1.7.1. Contrato de Trabajo

Mario López Larrave, define el contrato de trabajo en los siguientes términos: "El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral".¹³

En relación a la forma de definir el contrato individual de trabajo, existe diversidad de criterios, por ejemplo Guillermo Cabanellas define: Es un contrato por el cual una persona, empleado, obrero, domestico, se compromete a trabajar para otra, durante tiempo determinado, o, lo que es más común, sin fijar plazo, mediante una

¹³ López Larrave, Mario. **Contrato de Trabajo por Tiempo Indefinido, a Plazo Fijo, y para obra**

determinada. Pág. 8.

remuneración en dinero, fijada ya sea por día, por semana o por mes, ya sea según el trabajo realizado.

En cuanto a nuestra ley, cabe comentar que el Código de Trabajo, refiere: “sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona queda obligado a prestar a otra, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y la dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

Elementos del contrato de trabajo

Al hacer un análisis del contrato individual de trabajo, podríamos elaborar un listado detallado de elementos que podrían asignarse a esta institución; sin embargo tanto para su calificación como para los efectos que viene a producir su existencia, es necesario tener presentes algunos elementos considerados esenciales que no pueden faltar porque constituyen la sustancia de ese contrato y la razón que se le asignen ciertos atributos.

Los elementos esenciales son:

- 1) La subordinación
- 2) la ausencia de riesgo
- 3) la estabilidad
- 4) la profesionalidad

1) La Subordinación

El infinitivo subordinar deriva del latín: **sub**, bajo y **ordinare**, ordenar, lo cual nos da una idea de autoridad a que está sometida una persona, deviniendo esa autoridad de

un vínculo determinado, que en el caso del derecho del trabajo, va a estar ligado precisamente al contrato de trabajo.

Actualmente, la subordinación que reconoce el derecho del trabajo, no se basa en un supuesto de poder, si no en el vínculo que existe entre las partes del contrato laboral, con reconocimiento de la personalidad y dignidad del trabajador, en consecuencia no significa sometimiento.

La subordinación es vital para concebir la figura del contrato de trabajo y se afirma que su existencia ha sido determinada en la estructuración del moderno derecho del trabajo y de los seguros sociales.

Existen diversas teorías para explicar la naturaleza de la subordinación, entre las más importantes encontramos:

- La económica
- La técnica
- La jurídica
- La mixta

La teoría económica parte del hecho que el trabajador está económicamente subordinado, cuando la base de su sustento es lo que recibe en concepto de remuneración que percibe por su trabajo y si no fuera por esa razón no habría relación de trabajo.

La teoría técnica parte del hecho que en el desempeño de los servicios el trabajador esta técnicamente subordinado a su patrono ya que en la ejecución de su trabajo se hará conforme las indicaciones y reglas dadas por el patrono en forma directa o por delegación que haga en otras persona, y si las relaciones de trabajo están ligadas a un proceso productivo la naturales de esa relación es eminentemente técnica.

La teoría jurídica toma de base el hecho que cuando el trabajador desarrolla sus labores cumple con las obligaciones de la ley, sean estas leyes ordinarias; leyes especiales como

un contrato colectivo de condiciones de trabajo, o leyes reglamentarias en cuanto a un reglamento interior del trabajo o un reglamento de personal lo cual sitúa al trabajador como jurídicamente subordinado al patrono.

Lo referido hace pensar que, en la ejecución del contrato de trabajo existe más de un factor que debe tomarse en cuenta para calificar su naturaleza de esa suerte que se ha llegado a concluir que la naturaleza de la subordinación es mixta porque todos los factores están indisolublemente ligados, ya que la subordinación conjuga aspectos económicos, técnicos, y jurídicos dentro de una regulación que va a establecer las obligaciones y derechos de las partes.

2) La ausencia de riesgo

Riesgo es la posibilidad de sufrir un daño, la posibilidad de tener una pérdida, el peligro inminente que puede producir una situación determinada; generalmente cuando varias personas coinciden en un hecho o en una actividad conjuntamente en muchos casos los riesgos se comparten, sin embargo por la tutelaridad y protección que brinda el derecho del trabajo, a los trabajadores no es posible aplicarles los principios del derecho común de compartir los riesgos entre patronos y trabajadores, o el caso de trasladar el riesgo al trabajador.

La subordinación y la ausencia de riesgo, se integran y se justifican mutuamente en las relaciones económico-jurídicas del contrato de trabajo, por cuanto que si el trabajador es receptor de la dirección empresarial obviamente no tiene responsabilidad de las imprevisiones que puedan darse, como tampoco le corresponde objetar las directrices que le den en la empresa, sí se justifica que esté exonerado de riesgo.

3) La estabilidad

Como elemento del contrato laboral, su importancia es igual a la subordinación y a la ausencia de riesgo en el trabajo y esencialmente está dentro de las aspiraciones del derecho de trabajo.

La estabilidad en el trabajo es la seguridad que tiene un trabajador de conservar indefinidamente su relación laboral. El contrato de trabajo, es de tracto sucesivo, es decir, continuo, y las partes dan por sentada su estabilidad en cuanto debe ser permanente el servicio que va a presentarse.

La estabilidad puede clasificarse en distintas categorías, por ejemplo, la estabilidad relativa o parcial, y, la estabilidad absoluta, real o total, la estabilidad en el cargo, la estabilidad en la carrera o en la empresa.

4) La profesionalidad

Por si solo, este elemento no configura al contrato de trabajo, pero es típico de este contrato, y junto a los otros elementos específicos, le da individualidad a la institución.

La actividad contratada debe ser de acuerdo a la condición profesional del trabajador, reconocida por el empleador en el período en la prueba, y el trabajador al pasar el período de prueba se incorpora de forma indefinida a la empresa y se enviste de una categoría especial, de profesionalidad, pues su labor requiere de reiteración en la ejecución adecuada de tareas de la actividad contratada.

Efectos del contrato

Toda institución jurídica produce efectos propios que de alguna manera exteriorizan la razón de ser de la institución, lo cual obviamente también sucede con el Contrato de Trabajo, que en este caso no es distinto de otras figuras contractuales sino que le permiten conjugar los fines de la regulación del trabajo.

Los que a continuación se describen no son los únicos efectos del contrato de trabajo, pero sí los que expresamente aparecen en la ley que regula la materia de trabajo y que le incorporan aspectos muy propios:

- 1) El hecho o circunstancia que el contrato individual de trabajo esté contenido en concurrencia con otro documento de índole diferente, no le hace perder su naturaleza.
- 2) Los efectos del contrato de trabajo cobran vida desde el inicio de la relación de trabajo, aún cuando no exista documento que establezca las condiciones de la prestación de los servicios o ejecución de obra.
- 3) Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obliga al que ha incumplido, a pagar daños y perjuicios que haya causado a la otra parte pero el juicio respectivo es de competencia de los juzgados de trabajo y previsión social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.
- 4) En todo contrato de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores, la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes ordinarias y reglamentos de trabajo y previsión social.

- 5) El contrato de trabajo no solo obliga a lo que se establece en él, sino que también obliga a: la observancia de las obligaciones y derechos que el Código de Trabajo o los convenios internacionales ratificados por Guatemala determinen para las partes de la relación laboral; y a las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso o costumbres locales o la ley.

- 6) Si en el contrato de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador sólo queda obligado a desempeñar el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y el que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

Finalmente para que el contrato de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o la ejecución de la obra.

1.8. Desarrollo histórico de la aprobación del Código de Trabajo en Guatemala

El Decreto 330 del Congreso de la República, es el normativo jurídico que contuvo por primera vez en Guatemala un Código de Trabajo, para llegar a este punto, hubo de desarrollarse amplias luchas y reivindicar por medios diversos, los derechos laborales.

La clase trabajadora, como ya se apuntó en el presente capítulo, atravesó por diversas etapas, desde la represión en su derecho a organizarse como sujeto colectivo de derecho, y sujeto social; hasta llegar a consolidar las principales instituciones del derecho internacional del trabajo, en la legislación interna.

La clase obrera agrícola, casi en su totalidad campesinos indígenas, no vieron sino atropellos y violaciones a sus derechos laborales y a su dignidad de personas, durante mucho tiempo. El Reglamento de Jornaleros por ejemplo, rememoraba las formas y

condiciones de trabajo impuestas en épocas de la colonia, con el repartimiento de indios y otros cuerpos legales que llevaba implícito, la explotación inhumana de aquellos trabajadores.

En la ciudad, la condición de trabajador no era muy distinta; la Ley contra la Vagancia, promulgada durante el gobierno del general Jorge Ubico, extendía los usos y procedimientos del Reglamento de Jornaleros.

Como se explicó en los primeros apartados del presente contenido; la división del trabajo consistía en maestros y aprendices, quienes estaban ordenados por gremios de acuerdo a la actividad o rubros de la actividad económica en la cual se desempeñaran, a pesar de ser esta una forma muy primitiva de organización social; constituye sin embargo, los antecedentes de la unidad sindical, que vendrían a desarrollarse ulteriormente en las normas del Código de Trabajo.

Posteriormente a la Revolución del 20 de Octubre de 1944, se empiezan a desarrollar la mayoría de institutos a favor de la clase trabajadora, tales como: el régimen de seguridad social; el Ministerio de Trabajo; la Inspección General de Trabajo; el escalafón magisterial, los derechos de la mujer trabajadora como por ejemplo el de inamovilidad derivado del estado de preñez; el derecho de lactancia materna durante el período correspondiente y otros muchos derechos fueron regulados en el Decreto 330 del Código de Trabajo.

Con la contrarrevolución acaecida poco menos de un quinquenio después, dicha normativa vería algunos cambios, pero en su mayoría, justas reivindicaciones del trabajador, fueron promulgadas nuevamente en el Decreto 1441, también del Congreso de la República de Guatemala, el cual se encuentra en vigencia hasta la fecha, con únicamente dos reformas, la del Decreto 13 – 2001 y el 18 – 2001; ambos también del Congreso de la República.

1.9. Regulación constitucional del derecho del trabajo

El derecho del trabajo nació con el Decreto 330 del Congreso de la República, producto de la Revolución de 1944 como quedó explicado; y, sus normas protectoras fueron delineadas en la Constitución de 1945. De manera que, antes de esta Carta Magna; la primera Constitución Política que fue claramente conservadora, o la Constitución liberal por ejemplo, no se reguló ninguna norma tutelar del trabajador. No se estatuyó para permitirse, la huelga, la organización sindical y el resto de derechos laborales individuales y colectivos de esta rama del derecho.

En el Título II de la Constitución Política de la Republica establece el contenido de "Los Derechos Humanos" dividiendo dicho título en capítulo I el cual regula los derechos individuales, en el capítulo II los Derechos Sociales, el capítulo III Derechos y Deberes Cívicos y Políticos, y el capítulo IV limitación a los Derechos Constitucionales.

Dentro del capítulo II del referido Título II de la Constitución se encuentran regulados en la sección octava las garantías mínimas que determinan la prestación de "El Trabajo" encontrándose contenido en dicha sección todos los derechos fundamentales que regulan las relaciones patrono-trabajadores.

En el Artículo 106 de la Constitución primer párrafo se establece que: "los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual y colectiva y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva."

Al analizar el artículo anteriormente transcrito, la legislación guatemalteca reconoce la calidad de derecho fundamental a la negociación colectiva, entendiéndose como derecho fundamental: la serie de facultades reconocidas al individuo que le permite

realizar con independencia y eficacia su destino personal, en el marco de una sociedad organizada.

En Guatemala, tanto la Constitución como las leyes ordinarias del país no dan reglas fijas para el desenvolvimiento de una negociación colectiva, debiendo destacar que tampoco dichas reglas existen en la doctrina laboral, por lo que hay que puntualizar que durante el desenvolvimiento normal de cualquier negociación colectiva a nivel doméstico, hay que cumplir con tres principios básicos los cuales serán:

- a. el principio de seguridad que garantiza a los negociadores para que puedan, con plena libertad, exponer sus ideas, aceptando o rechazando los términos del proyecto y mantener un diálogo abierto y respetuoso entre las partes;
- b. disciplina, o sea mutuo respeto que deben observar las partes que intervienen en una negociación durante los debates que realicen a efecto de ponerse de acuerdo, y,
- c. la lealtad, que es el resultado de la franqueza y de la buena fe que cada una de las partes debe tener por la contra parte.

Se puede concluir que, dentro de nuestro ordenamiento jurídico la negociación colectiva tiene el carácter de norma constitucional, por estar reconocida taxativamente por un Artículo Constitucional; y que además dicho derecho es incorporado a nuestro ordenamiento jurídico mediante la suscripción de convenios internacionales, los cuales tienden a adoptar diversas proposiciones que fomenten las negociaciones colectivas libres y voluntarias entre las partes.

Todo trabajador y patrono tiene derecho inherente a practicar negociaciones colectivas las que serán ley entre las partes y modificarán las condiciones en que el trabajo debe

prestarse, siempre y cuando dichas modificaciones no disminuyan las otorgadas por la ley.

Según la Constitución Política de la República de Guatemala, la tutelaridad no es otra cosa que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo, resultan conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atienden a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Según Luis Fernández Molina: “El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aún frente o en contra del mismo trabajador”.¹⁴ Así mismo, afirma: “En contexto general de las normas laborales vigentes, empezando por el Código de Trabajo, se manifiesta este proteccionismo laboral. Sería prolijo y repetitivo analizar todas y cada una de sus instituciones, mismas que absorben y reflejan ese proteccionismo (salario mínimo, jornadas máximas, asuetos, vacaciones remuneradas, protección a la maternidad, estatuto especial de menores, aguinaldo, indemnizaciones, etc). En todas y cada una de estas instituciones está implícita la tutelaridad”.¹⁵

Lo anterior significa que, efectivamente cada norma laboral contiene implícita la protección preferente al trabajador. El trabajador, según las normas jurídicas es quien goza del salario mínimo y no el patrono de un servicio mínimo por ejemplo. En conclusión es el trabajador el objeto central de la normativa del derecho laboral.

¹⁴ Fernández. **Ob. Cit.** Pág. 145.

¹⁵ **Ibid.** Pág. 149.

CAPÍTULO II

2. Las empresas de servicios como intermediario

Como se mencionó en el primero de los capítulos que componen el presente trabajo de investigación, la entidad de servicios puede considerarse un intermediario, entre el trabajador y el empleador. Dentro de la intermediación laboral siempre participan tres elementos que son: el oferente, el demandante y el intermediario; el oferente es el trabajador que pone a disposición del demandante su fuerza de trabajo para ser utilizada en las diferentes actividades que este disponga la cual ejecuta bajo su subordinación continuada sin que esto signifique para el demandante un verdadero contrato indefinido de trabajo, sin embargo se presenta la figura del intermediario el cual algunas legislaciones las denominan como empresas de servicios temporales este es el verdadero empleador de los trabajadores y es el responsable del pago de los aportes al sistema de seguridad social integral en pensiones, salud y riesgos profesionales, en cuanto a la modalidad del contrato de trabajo que deben utilizar estas empresas son el contrato a término fijo y el contrato por obra determinada.

2.1. Generalidades de las empresas de servicios

El tema principal en la presente investigación lo constituyen las empresas de servicios, sin embargo, y pese a lo sencillo de su denominación, pudiéndose entender en un sentido general como la persona jurídica sin otra función que prestar un servicio, su implicación para la legislación es muy importante, toda vez que se puede utilizar la misma como una pantalla en perjuicio del trabajador, como se explica más adelante.

La intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto los oferentes de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación.

Es preocupante que algunas empresas utilicen la figura de la intermediación laboral, para simular la existencia de verdaderos contratos de trabajo a tiempo indefinido y no a termino fijo u obra determinada como es su naturaleza.

2.2. Referencias del derecho extranjero

La legislación colombiana confía la actividad de intermediación laboral en manos de las empresas de servicios temporales en las agencias de empleo y en simple intermediario, estas entidades tienen por objeto ofrecer a los demandantes de mano de obra el personal requerido para satisfacer sus necesidades de trabajo calificado, ofreciendo personal temporal o permanente ya sea que los demandantes de mano de obra asuman la calidad de empleador del personal suministrado o no, quedando el intermediario como autentico empleador.

El Artículo uno del Decreto 3115 de 1997 de la Corte Suprema de Justicia de Colombia presenta una definición de la intermediación laboral la cual literalmente regula: “Es la actividad organizada encaminada a poner en contacto a oferentes y demandantes de mano de obra dentro del mercado laboral para que mutuamente satisfagan sus necesidades, entendiéndose como oferente de mano de obra las personas naturales que están en disposición de ofrecer su fuerza de trabajo en un mercado laboral y, como demanda de la mano de obra, el reconocimiento de las diferentes unidades económicas para que sus vacantes sean ocupadas por personas calificadas para el desempeño de las mismas”.

Las agencias de empleo en la legislación colombiana tiene una relación de simple intermediario ya que las reconoce como;

- a. La agencia de empleo no tiene el carácter de empleador frente a los trabajadores contratados. El demandante de la mano de obra adquiere la calidad de empleador.
- b. No es posible la figura de solidaridad entre la agencia de empleo y el empleador por las obligaciones originadas del contrato de trabajo.
- c. No existe relación jurídica alguna entre el trabajador y la agencia de empleo por lo tanto no responde a cualquier reclamación realizada por este.
- d. La obligación de la agencia de empleo solo se limita a ubicar al trabajador al servicio del empleador demandante.

Clasificación de las agencias de empleo.

- 1) Agencias privadas de colocación o empleo.
 - a. Agencias lucrativas de colocación o empleo. Personas naturales o jurídicas que tienen como objetivo la intermediación laboral y perciben una ganancia.
 - b. Agencias privadas no lucrativas de colocación o empleo, personas naturales o jurídicas que tiene como objetivo la intermediación laboral sin percibir ganancia alguna por dicha actividad.
- 2) Agencias públicas de colocación o empleo. Entidades de derecho público que ejercen gratuitamente la intermediación laboral al servicio de la comunidad.

En la legislación laboral colombiana estas agencias de empleo cuentan con una autorización o licencia otorgada por el Ministerio de Protección Social, el cual verifica que éstas cumplan con lo estipulado en la legislación, tales como Derecho a la Libre Sindicalización del Trabajador, así también el derecho al percibir el total de sus prestaciones laborales. De acuerdo a esta legislación, se considera que de la misma

forma debiera autorizarse en Guatemala, ya que en la última década se ha presentado esta modalidad de empresas colocadoras de empleo, violando los derechos a la libre sindicalización como se menciona más adelante.

A continuación se presenta un caso concreto ocurrido en Costa Rica: “El actor presento la demanda argumentando que laboraba para el demandado como peón de construcción durante el día, y como guardián por la noche hasta que fue despedido. Al momento de contestar el demandado negó la existencia de la relación laboral, ya que el se limitaba a contratar empresas constructoras, que se dedicaban a edificar casas de habitación en los terrenos de su propiedad. Según él, a dichas empresas se entregaba los planos de construcción y se les especificaba el plazo para la realización de la obra, en tanto que el personal que ocupaba para ello lo hacia a nombre, cuenta y riesgo de estas empresas.

Los juzgadores en la primera oportunidad avalaron el argumento del demandado y declararon sin lugar la demanda en todos sus extremos; luego el actor establece un recurso de revocatoria, en esta oportunidad los juzgadores valoran la prueba de la siguiente forma: en materia laboral, la legislación de Costa Rica establece en el Artículo 493 del Código de Trabajo, que en la sentencia se apreciara la prueba en conciencia, en la que el juez esta obligado a expresar los principios de equidad o cualquier otra naturaleza en que base su criterio.

En este caso, la Sala Constitucional por voto número 4448-96 regula que apreciar la prueba en conciencia no significa poder resolver en forma arbitraria, si no, que el juzgador se encuentra sujeto al principio de legalidad, por lo cual debe dictar sentencias de acuerdo con los principios y los derechos constitucionales, sea de acuerdo con las reglas de la sana critica y con el principio de razonabilidad. Esta sala considera que la contestación del demandado es incorrecta con lo que en realidad sucedió, dado que las pruebas evacuadas en los autos se confirma que los dueños de la empresa constructora eran simplemente intermediarios en la relación laboral que existía entre el autor y el demandado; por lo tanto, esta sala revocó la primera

sentencia y se acoge la demanda interpuesta por el actor y se condena al demandado al pago del total de las prestaciones establecidas en la legislación de Costa Rica”.¹⁶

2.3. La entidad de servicios como gestora de recursos humanos

Gestión de Recursos Humanos (GRH), estrategia empresarial que subraya la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas entre gestores o directivos y trabajadores. La Gestión de Recursos Humanos se refiere a una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos, y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la entidad. El objetivo es fomentar una relación de cooperación entre los directivos y los trabajadores para evitar los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerárquica tradicional. Cuando la Gestión de Recursos Humanos funciona de modo correcto, los empleados se comprometen con los objetivos a largo plazo de la organización, lo que permite que ésta se adapte mejor a los cambios en los mercados.

La Gestión de Recursos Humanos implica tomar una serie de medidas entre las que cabe destacar: el compromiso de los trabajadores con los objetivos empresariales, el pago de salarios en función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a éstos, una formación profesional continuada y vincular la política de contratación a otros aspectos relativos a la organización de la actividad como la producción, el marketing y las ventas. Algunas empresas llevan a cabo parte de estas medidas, pero son pocas las que las aplican todas de forma simultánea. La aplicación de estas medidas es independiente del sector industrial al que pertenezca la entidad. Así, compañías tan distintas como: IBM, Marks & Spencer y McDonalds, aplican esta política empresarial, al igual que varias empresas del sector público.

Existen tres clases fundamentales de relaciones empresario-trabajadores; por lo general, la negociación colectiva es el proceso de negociación entre empresarios y sindicatos de trabajadores para establecer de modo conjunto los

¹⁶ www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho:del:trabajo/

niveles salariales y las condiciones laborales, pero este tipo de colectivismo se aplica cada vez menos en los países con políticas económicas ultraliberales. El segundo tipo es la aplicación de las políticas de Gestión de Recursos Humanos, sin embargo, el tercer tipo es el más común, la organización jerárquica en la que los gestores o directivos imponen sus decisiones de forma independiente de la negociación colectiva o la GRH.

Permitir la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y en la organización de la actividad implica darles información adicional y consultarles sobre cómo deben desarrollarse estas actividades. La clave de la GRH reside en que la comunicación fluya del nivel superior al nivel inferior y viceversa, no basta con breves reuniones ni con una transmisión de órdenes de los gestores a los trabajadores. La participación activa de los trabajadores requiere la creación de grupos de reflexión para solucionar los distintos problemas y reuniones periódicas entre éstos y los gestores de la entidad. Estas reuniones subrayan la importancia del control de calidad de los bienes y servicios producidos por la compañía. Esa participación permite que la entidad aproveche al máximo la preparación de sus trabajadores, así como sus iniciativas. De esta forma, se fomenta, en ciertos casos, una relación de confianza entre el empresario y sus subordinados.

El segundo elemento de la Gestión de Recursos Humanos implica relacionar el salario con la productividad de cada trabajador. En vez de pagar un salario homogéneo en función del trabajo a realizar, como ocurre cuando se aplica la negociación colectiva, el salario se establece en función de la productividad de cada uno y de la buena marcha de la entidad. Los trabajadores reciben un pago por obra o rendimiento. El reparto de parte de los beneficios y de acciones entre los trabajadores asegura la vinculación de la remuneración laboral con el buen funcionamiento de la compañía. Cuando se reparten beneficios entre los trabajadores se paga un suplemento en función de la situación financiera de la entidad que pueden ser acciones que no han de ser vendidas antes de un periodo determinado. Esto ayuda a que los empleados se preocupen por la situación de la entidad. Estas dos políticas implican que ambas partes comparten parte del riesgo y de los beneficios de la compañía.

Las organizaciones que aplican la Gestión de Recursos Humanos dedican parte de sus recursos a la selección de personal y a la formación profesional de éste, intentan contratar a trabajadores que puedan ocupar diferentes puestos en vez de aplicar estrictas demarcaciones de cada tipo de trabajo. Los trabajadores deben poder adaptarse a los cambios en las condiciones laborales, negociando de modo periódico el número de horas laborales. Estas organizaciones pretenden eliminar las tradicionales jerarquías que distinguen entre trabajadores de cuello blanco y operarios u obreros. Los empleados deben recibir el mismo trato en cuanto a modalidades de pago, fijación de objetivos y otros beneficios, como los bonos de comida o los vales de restaurante.

El último elemento de la Gestión de Recursos Humanos implica que las relaciones entre gestores y trabajadores no sólo dependen de los responsables del departamento de personal sino que también se subraya la necesidad de vincular las relaciones de los trabajadores con la actividad empresarial.

Para poder analizar el funcionamiento de la GRH hay que plantearse cuatro preguntas: ¿se aplican todas las políticas de GRH?, ¿podrán las organizaciones sindicales sobrevivir en este tipo de organizaciones?, ¿es el GRH un modo estratégico de eliminación de los sindicatos y su capacidad negociadora?, ¿mejora este método la gestión de la entidad? Los distintos aspectos relacionados con la GRH, participación de los trabajadores, salarios vinculados a la productividad, importancia de la selección y formación del personal, afectan a toda la actividad de la entidad, pero no se suelen aplicar todos de forma simultánea.

En efecto, en las empresas con representación sindical es más probable que exista una comunicación fluida entre gestores y trabajadores y que se pueda aplicar un sistema de reparto de beneficios que en las que no existen sindicatos. El papel de éstos es muy diferente cuando se aplican todas las políticas inherentes a la GRH que si se opera con una negociación colectiva del tipo tradicional. Por ejemplo, si se ponen en práctica todas las medidas es más fácil que el empresario se comunique directamente con sus empleados sin que los sindicatos tengan que mediar; los salarios no los negociarían los representantes sindicales sino que se establecerían de forma

individual. Todo esto sugiere que el futuro de los sindicatos en las empresas que aplican la GRH es incierto. Algunos analistas piensan que la GRH es un elemento de distensión ficticia entre gestores o directivos y trabajadores tendientes a eliminar la existencia de los sindicatos.

Cuando no existen las organizaciones sindicales, la representación colectiva de los trabajadores, por oposición a una negociación individual, adquiere mayor importancia. En algunos países de la Unión Europea se han creado comités de empresarios y trabajadores, unas veces sólo para realizar consultas mutuas y otras para decidir entre distintas alternativas estratégicas o la introducción de nuevas tecnologías, ya que al parecer este tipo de comités son muy positivos para el funcionamiento de la entidad. En los países latinoamericanos más desarrollados la importancia de las organizaciones sindicales es fundamental, dado que son los únicos capaces de amortiguar los desfases de la política económica.

La experiencia parece demostrar que las empresas que emplean la GRH obtienen mejores resultados y mayores niveles de producción y productividad que las que aplican una jerarquía tradicional o en las que las relaciones laborales se realizan mediante la negociación colectiva, sin embargo, parece que la GRH no redunde en una mejora de las relaciones personales: se producen más dimisiones o renuncias, mayor absentismo, ausentismo laboral, y se enturbian los vínculos entre los gestores y los trabajadores. Al parecer, este sistema de gestión está diseñado para aprovechar al máximo las cualidades de cada trabajador y su capacidad de compromiso con la evolución de la entidad. Los que no pueden soportar la presión se retiran o se ausentan; las relaciones entre los trabajadores y los gestores son más tensas de lo que parece, pero, en definitiva, la política asociada con la GRH parece ser positiva en cuanto genera mejores resultados económicos para las empresas.

2.4. Limitaciones que ofrece la entidad de servicios

No se entenderá limitada la libertad de trabajo cuando las autoridades o los particulares actúen en uso de los derechos o en cumplimiento de las obligaciones que prescriben las leyes.

Los patronos no pueden ceder o enajenar los derechos que tengan en virtud de un contrato o relación de trabajo, ni proporcionar a otros patronos, trabajadores que hubieren contratado para sí, sin el consentimiento claro y expreso de éstos últimos, en cuyo caso la sustitución temporal o definitiva del patrono, no puede afectar los contratos de trabajo en perjuicio de éstos. No queda comprendida en ésta prohibición, la enajenación que el patrono haga de la entidad respectiva.

CAPÍTULO III

3. El intermediario como afectación a la libre organización sindical

3.1. Generalidades de los sindicatos

Los sindicatos son organizaciones y asociaciones que a lo largo de la historia han luchado por mejorar la situación de la clase obrera.

“El movimiento obrero organizado se inició en Gran Bretaña y Francia durante el siglo XVIII y principios del XIX, extendiéndose con gran rapidez por todo el mundo. En España y Latinoamérica aparecen las primeras organizaciones de trabajadores a mediados del siglo XIX, adquiriendo pronto una destacada importancia.”¹⁷

La pobreza, las malas condiciones de vida, el bajo nivel de vida, y la explotación capitalista del proletariado del continente sudamericano hicieron que surgieran multitud de organizaciones de trabajadores, sin embargo, la inestabilidad política y las dictaduras militares, tanto en España como en el entorno latinoamericano, han dificultado la supervivencia de estos movimientos; algunos han logrado sobrevivir en la clandestinidad, otros han desaparecido, y algunos han renacido con el restablecimiento de la democracia.

La descripción de los sindicatos en el mundo de habla hispana viene dificultada por la ingente cantidad de organizaciones de este tipo existentes, puesto que no sólo aparecen sindicatos generales a los que se pueden incorporar todos los trabajadores

¹⁷ De Ferrari, Francisco. **Derecho del Trabajo**. Pág. 50.

por cuenta ajena, sino también sindicatos específicos para cada rama de actividad, industria, o incluso entidad concreta.

3.2. Síntesis histórica de la organización sindical

El sindicalismo moderno no tiene vínculos con las agrupaciones de la Edad Media porque estos no se sentían impulsados por la obsesión económica. El sindicalismo moderno está animado por la conciencia de clase.

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

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

La evolución del sindicalismo va desde las aspiraciones puramente sociales, para pasar a las económicas y más tarde a las aspiraciones políticas. El Estado al principio las reprime, luego pasa a la fase de soportarlo, pero más tarde los reconoce para luego reglamentarlos e incluirlos en su Constitución.

El fin del sindicalismo es el monopolio de representación de clase, aunque históricamente se dio con diferentes objetivos, citados arriba, sociales, económicos y políticos; el Estado es el trabajador, por lo tanto el Estado explotador de pobres debía desaparecer.

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

El anarquismo representa una crítica radical contra el orden existente:

- a) A nivel económico contra el capitalismo, al que considera la expresión máxima de la explotación del hombre por el hombre.
- b) A nivel político el Estado representa el instrumento de que se vale la clase dominante para ejercer su dominio sobre las clases populares, obreros, artesanos, campesinos.
- c) Incluso el Estado liberal, tras su máscara democrática no es sino un aparato coercitivo, policía, jueces, cárceles, ejercito, leyes, controlado por las clases dominantes, a través del cual éstas ejercen su represión sobre las clases dominadas.

Los primeros indicios de la organización laboral se dieron en 1720, en Inglaterra ya que los trabajadores pidieron elevar los salarios y abandonar el trabajo una hora antes. Estas primeras agrupaciones eran bastante conservadoras.

[Karl Marx](#) y [Federico Engels](#), impulsan las luchas socialistas de liberación de los trabajadores. A estas luchas se unen los obreros alemanes, que eran más teóricos, los franceses que eran políticos y los trabajadores ingleses que eran más economistas. Por otro lado, se forman las corporaciones de trabajadores y artesanos. Las luchas sociales terminaron con la marchas de Chicago y aquí concluyen con el reconocimiento de la libertad sindical y más tarde su reconocimiento constitucional.

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

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

En 1864 bajo la inspiración de Karl Marx nace la Primera Organización Internacional de Trabajadores, en cuyo seno se dieron pugnas entre socialistas científicos y socialistas anarquistas. En 1899 surge la Segunda Organización Internacional de Trabajadores, que es puesta a prueba por la Primera Guerra Mundial de 1914 a 1919. Los trabajadores dicen que la guerra es solo entre los dueños de las fábricas, no de los trabajadores, pero esta reacción pacifista fracasa, y los trabajadores entran a la guerra al lado de sus patronos.

Luego de la Primera Guerra Mundial de 1914 a 1919 este tratado busca establecer la paz mundial a través de la paz social, y uno de los peligros que la amenazan es la pobreza. Aunado a esto los trabajadores se dan cuenta que no están listos para unirse internacionalmente en una sola organización de trabajadores. La Tercera Organización Internacional de Trabajadores, surge solamente con objetivos laborales y piden aprobar en el Tratado de Versalles, la Carta de Trabajo de Berna, en el cual exigen:

- a) Jornada de trabajo y salario justo
- b) No trabajo insalubre
- c) Libertad de asociación

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

La libertad de asociación dispuesta por las declaraciones de derechos humanos e incorporada a las partes dogmáticas de las constituciones demoliberales, representan

uno de los derechos consagrados como la mayor expresión de los Estados que gozan de regímenes democráticos. De este modo los profesionales pueden formar sindicatos, aunque no siempre con ese nombre, se llaman colegio de abogados, de arquitectos, etc.

Los empleadores siempre quisieron influir sobre los sindicatos, ya que históricamente se dio la [cooperación entre trabajadores y empleadores](#) en los países de gobiernos autoritarios. Se da esta intervención porque es más fácil hacer fracasar los pliegos de peticiones de los trabajadores desde adentro, desde los mismos sindicatos.

El fuero sindical es la garantía que la ley le otorga al dirigente sindical para que no sea perseguido, procesado ni detenido por causa de función sindical, ya que para ser procesado, la acción siempre la instaura el empleador ante autoridad legítima y que finalizará con un fallo judicial, y establecida la culpabilidad del dirigente, el Juez determinará su retiro, o traslado, este último previa inspección del Inspector de Trabajo, haciéndose constar el tiempo de duración y la remuneración; esta última no puede ser inferior al salario percibido antes del traslado.

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

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

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

3.3. Breve reseña de la historia del sindicalismo en Guatemala

Las sociedades y asociaciones de carácter mutualista se constituyeron al amparo del derecho genérico de asociación, garantizado invariablemente en las siete Constituciones y Leyes Fundamentales que rigieron en el primero siglo de vida independiente. El derecho específico de sindicación se reconoce hasta mucho después. La historia del sindicalismo en Guatemala, se dividió en tres etapas, que se explican a continuación:

a) Primera Etapa:

En esta década se constituye una interesantísima etapa en la historia del movimiento obrero guatemalteco, comprendiendo los gobiernos de Carlos Herrera, del General José María Orellana y del General Lázaro Chacón, durante los años de 1920 a 1930.

“El sindicalismo en Guatemala, como en los demás países de la América Latina se inicia con agrupaciones gremiales, de carácter mutualista, que eran las únicas que aceptaba el gobierno de turno; se dice que antes de la caída del régimen de Manuel Estrada Cabrera no hubo sindicalismo”.¹⁸

¹⁸ Lopez Larráve, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**. Pág. 33.

En la dictadura Cabrerista, se funda la Federación Obrera de Guatemala, para la protección legal del trabajo. El Primero de Mayo de 1925 se funda la Federación Regional Obrera de Guatemala, cuyos dirigentes pertenecían al Partido Comunista de Centro América, sección de Guatemala. Desde su nacimiento hasta 1939, este partido mantuvo la dirección obrera y sindical de Guatemala dentro de una línea justa no permitiendo que el movimiento sindical cayera en la apoliticidad ni el legalismo. La Federación Regional Obrera de Guatemala, nunca obtuvo su reconocimiento legal.

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

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

Durante el gobierno de Carlos Herrera, se da al pueblo algunas libertades y cierto ambiente de justicia social, lo cual contribuye a que algunos sectores de avanzada, obreros y Pequeños burgueses, que se encontraban descontentos con el partido unionista formaran una heterogénea asociación llamada Unificación Obrera Socialista.

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

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

Con la llegada a la presidencia del General Ubico los trabajadores guatemaltecos sienten la represión del gobierno hacia el movimiento sindical ya que se fusila, se aplica la ley fuga, se encarcela y se castiga en distintas formas a los obreros en la famosa Penitenciaría Central.

En relación a esta etapa se hace necesario establecer el marco legal que reguló la actividad de las organizaciones sindicales; y en este sentido cabe destacar las reformas a la Constitución de 1876, emitidas en 1920 en donde se hace referencia al trabajo.

En cuanto a las leyes ordinarias debe mencionarse:

- a) La Convención Centroamericana para unificar las leyes protectoras de obreros y trabajadores, suscrita en Washington por los plenipotenciarios de los cinco

países del Istmo el siete de febrero de 1923, aprobada en Guatemala por medio del Decreto Legislativo 1385 del 14 de mayo de 1925.

- b) El Decreto 843 del cinco de octubre de 1923, que restringe el derecho de huelga al prohibirla para los trabajadores de los servicios públicos.

- c) El Decreto Gubernativo del 15 de febrero de 1926, por medio del cual se declara punible la paralización, suspensión o interrupción voluntaria de cualquier servicio público tales como correos, telégrafos, ferrocarriles y de los particulares destinados a satisfacer una necesidad colectiva.

- d) El Decreto Gubernativo 909 del cinco de diciembre de 1925, por el cual se crea el Departamento Nacional del Trabajo, con funciones de inspección y de composición de conflictos individuales y colectivos.

- e) El Decreto Legislativo 1934 del 30 de agosto de 1926, Ley de Trabajo, que viene a constituir la ley más completa dictada hasta esa fecha en materia laboral.

- f) El Decreto Legislativo 961 del 19 de diciembre de 1927, Ley Protectora de empleados Particulares para el Comercio, la Industria y la Agricultura.

b) Segunda Etapa

“Esta etapa tiene su inicio el 30 de junio de 1944 y se extiende hasta el 27 de junio de 1954 coincide con la Revolución del 44. Universitarios y maestros inician la lucha contra Ubico, quien no pudo resistir la presión popular, renuncia el 30 de junio de 1944, quedando en su lugar Ponce Vaides, trata de perpetuarse en el poder por medio de algunas libertades a las organizaciones sindicales; no obstante el descontento era

general y tras 108 días de gobierno es derrocado por un grupo de militares jóvenes y de universitarios el 20 de octubre de 1944".¹⁹

En esa época el sindicalismo guatemalteco toma verdaderos y positivos perfiles como institución de clase, y por primera vez en la historia de Guatemala, los gobiernos que rigen el país impulsan con entusiasmo una política nacional de defensa y desarrollo del movimiento sindical, situación que se plasma con mayor claridad durante el llamado segundo gobierno de la Revolución.

El tres de julio de 1944 se funda la Asociación Nacional de Maestros, que más tarde iba a convertirse en el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala, el seis de julio del mismo año se funda el sindicato de Acción y Mejoramiento Ferrocarrilero, y el 10 de octubre de 1944, se funda la Confederación de Trabajadores de Guatemala, que agrupó en su seno a diversas asociaciones gremiales tales como el Gremio de barberos, Centro Obrero de Albañiles, Unión Nacional de Panificadores, Unión Nacional de trabajadores de Hechura y Confección de Ropa, Sociedad de Artes gráficas, Asociación de Trabajadores de Calzado y Sociedad de Empleados de Hoteles, Cantinas y Restaurantes. Esta Confederación solicita por primera vez al gobierno la emisión de un Código de Trabajo. El primero de mayo de 1947, entra en vigor el Código de Trabajo, a cuyo amparo se organizan multitud de asociaciones profesionales y su primera aplicación en cuanto a contratación colectiva, la encontramos en la negociación del primer Pacto Colectivo de condiciones de Trabajo suscrito el cinco de mayo de 1948 entre el SAMF Y LA IRCA.

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

¹⁹ **Ibid.** Pág. 39.

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

c) Tercera Etapa

“Se considera que esta época arranca el tres de julio de 1954 y se extiende hasta nuestros días. En esta época el gobierno de la liberación anula la Constitución de 1945 y casi todas las leyes que protegían a los trabajadores, a partir de esa época el sindicalismo decreció en Guatemala en forma considerable, toda vez que los dirigentes sindicales, así como quienes habían destacado en la política nacional fueron perseguidos y asesinados, los patronos se aprovecharon de la situación de terror y represión imperantes para denunciar como comunistas a todo obrero o campesino que había sido sindicalizado”.²⁰

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

3.4. Concepto de organización sindical

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

²⁰ **Ibid.** Pág. 55.

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

Otra definición de organización sindical es el conjunto de normas que regulan la organización y atribuciones del sindicato, los deberes y derechos de éste para con los productores, con los asociados y para con el Estado.

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

“El sindicato es la organización que define lo puramente profesional encuadrando a personas que ejercen una misma actividad; en tanto que el sindicalismo es la doctrina que impulsa a los sindicatos a formular aspiraciones que superen lo estrictamente profesional.”²¹

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

Sus principios son:

²¹ Obando Sánchez, Antonio. **Apuntes para la historia del movimiento obrero de Guatemala.** Pág. 40.

- ❑ Autonomía de Organización y de gestión sindical. El Estado no puede intervenir en su organización.
- ❑ Libertad sindical.
- ❑ Independencia sindical. Independencia de ideologías de partido políticos de otras clases.
- ❑ Fuero sindical.
- ❑ Instrumentos de lucha sindical. Por ejemplo la huelga.

3.5. Clases de Sindicatos

La legislación laboral ha desarrollado una clasificación de los sindicatos, como a continuación se detalla:

Por el fin que persiguen:

a) Sindicalismo Revolucionario

Plantea la huelga general que desembocara en la revolución social y el sabotaje que tiende a reducir la producción y destrucción de las máquinas. La Revolución Social debe partir de la fábrica, del taller. Influyen en la formación del sindicalismo revolucionario los anarquistas: [Bakunin](#), [Proudhon](#). Esta clase de sindicato busca la destrucción del Estado y de las demás asociaciones de profesionales, solo debe existir la de los trabajadores. El Estado es el Trabajador, dicen.

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

b) Sindicalismo Reformista

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

c) Sindicalismo Cristiano

Tiene origen en la Encíclicas católicas, De Las Cosas Nuevas, de León XIII (15 may 1891), que marca el comienzo del interés de la Iglesia por los problemas sociales contemporáneos, pide la incorporación de los principios de Caridad y de Igualdad en el trabajo, pide disminuir la jornada laboral, la atenuación de la explotación, la humanización del trabajo.

Quadragesima Anno, A Los Cuarenta Años (de la Rerum Novarum) de Pío XI (15 may 1931) que ataca el corporativismo fascista;

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

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

d) Sindicalismo de Estado

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

Sus caracteres son:

- La sindicalización es obligatoria. Obliga a todos los trabajadores a pertenecer a un sindicato.
- Se expresan en el sindicato único. El sindicato único es la compulsión del Estado a que todo trabajador debe pertenecer a un sindicato. Se dio históricamente en la Italia fascista, en la Alemania nazi.
- Pretenden, en apariencia, alejarse de toda orientación política, para mantenerse en el campo puramente laboral.

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

La sindicalización obligatoria sigue tres modalidades:

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

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

en el Decreto 530 del Congreso de la República, el que provoca lógicamente la libertad sindical en Guatemala”.²²

3.6. Fines del Sindicalismo

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

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

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

- ❑ Finalidad suprema: La elevación de la persona humana, representada por el hombre que trabaja.
- ❑ El fin inmediato: Es la superación del derecho individual del trabajo dictado por el Estado. Es una finalidad de presente y de naturaleza económica. En el movimiento sindical se busca las mejores condiciones de prestación de los servicios y un régimen de igualdad para los trabajadores a través del contrato colectivo.

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

²² López Larrave, Mario. **El movimiento sindical en Guatemala durante los años 20**. Pág. 23.

- ❑ La negociación colectiva que comprende celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato.
- ❑ 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, obra social y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros.
- ❑ El estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos sociales comunes de los trabajadores y empresarios.
- ❑ Todas aquellas actividades que no contradigan sus fines.

Doctrinariamente por su ideología se clasifican en:

- ❑ Sindicato Anarquista
- ❑ Sindicato Marxista
- ❑ Sindicato Demócrata
- ❑ Sindicato Cristiano

Por su Autenticidad:

- ❑ Sindicato Autentico
Cuando actúa verdaderamente en defensa de los trabajadores, con total autonomía ante el Estado y el empleador.
- ❑ Sindicato Inauténtico
Es aquel que no es representativo de la clase trabajadora.

Por sus integrantes o clase social que representa

- ❑ Puros o unilaterales: Cuando solamente están formados por trabajadores o empleadores.
- ❑ Mixtos: Sus integrantes son trabajadores o empleadores

Atendiendo a su estructura:

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

En la organización horizontal para algunos representan la tendencia moderna del sindicalismo por que aglutina a toda la gente que desempeña un mismo oficio y esta regida por contrato de trabajo, ejemplo: el sindicato de la construcción que puede ser nacional porque abarca a todos los trabajadores del mismo oficio.

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

De acuerdo a la actuación política hacia fuera de los sindicatos, algunos autores los agrupan así:

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

Legalmente pueden pertenecer al sector público o privado

- Sector Público: Son aquellos integrados por los trabajadores de los organismos del estado, entidades descentralizadas o autónomas.

- ❑ Sector Privado: Son los organizados y constituidos por trabajadores que prestan sus servicios personales en empresas de personas particulares.

Por su naturaleza:

- ❑ Campesinos: Si sus miembros se dedican a actividades agrícolas o ganaderas y el trabajo se desempeña en zonas rurales, pero si la entidad es agro-industrial se consideran urbanos.
- ❑ Urbanos: Son los constituidos por los trabajadores o personas de oficio independiente cuyas actividades y labores son desempeñadas fuera de las actividades agrícola o ganadera. Es decir si están conformados por trabajadores de la industria en zonas urbanas.
- ❑ Gremiales: Cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio si se trata de patronos, de una misma actividad económica. Artículo 215 del Código de Trabajo.
- ❑ De empresas: Cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en una misma entidad, o en dos o más empresas iguales Artículo 215 del Código de Trabajo.
- ❑ De industria: Cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria.

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

3.7. Afectación de la sustitución patronal a la sindicalización

La cesión de los derechos del trabajador constituye una peligrosa actividad que atenta contra la organización sindical, puesto que el trabajador es contratado por una segunda entidad y esto no permite su asociación para defender sus derechos. Este hecho no está siendo estudiado, ni tratado o revisado en el Código de Trabajo. Es necesario llevar a cabo una investigación que

determine, además del mencionado, los riesgos de la sustitución patronal, especialmente de la cesión de los derechos del trabajador, que se efectúa cuando un trabajador solicita trabajo en una entidad que se dedica a ser intermediaria entre aquel y las empresas de distinta naturaleza que necesitan contratar personal.

3.8. Los sindicatos en otras naciones

El movimiento obrero y las asociaciones sindicales en España han tenido una fuerza predominante desde mediados del siglo XIX. Durante los años anteriores a la Primera República Española aparecieron numerosas organizaciones sindicales adscritas a todo tipo de corrientes políticas.

Entre 1839 y 1867 debieron existir en España unas 30 sociedades obreras, siendo la más conocida la Sociedad de Tejedores de Barcelona, fundada en 1840, poco después se formó la Federación de las Tres Clases de Vapor. En 1855 el capitán general de Barcelona disolvió las llamadas sociedades de resistencia de los trabajadores.

La Revolución de 1868 facilitó la aparición de nuevas organizaciones y la llegada a España de los primeros enviados de las organizaciones obreras internacionales. La Federación Regional española, adherida a la Asociación Internacional, de tendencia anarquista, se fundó en 1870. Dos años más tarde, en 1872 se produjo una escisión y un grupo de trabajadores de orientación marxista creó la Nueva Federación Madrileña, grupo inicial de la Unión General de Trabajadores, UGT, creada en Barcelona en 1888.

Por su parte, los núcleos obreros anarquistas, seguidores de Mijaíl Alexándrovich Bakunin, sobrevivieron en medio de grandes dificultades, hasta que lograron establecer la Confederación Nacional del Trabajo (CNT), a finales de 1910.

Las organizaciones obreras españolas participaron, junto con los partidos de izquierda, en los diferentes procesos revolucionarios que marcaron las primeras décadas del siglo XX, el enfrentamiento o la colaboración con la dictadura del general Primo de Rivera, las huelgas generales nacionales o regionales, la represión militar y el advenimiento de la Segunda República, que apoyaron inicialmente con todo entusiasmo.

Sus diferentes actuaciones durante el periodo republicano, especialmente las protagonizadas por la Federación Anarquista Ibérica, FAI, el sector más radical de la Confederación Nacional del Trabajo, llevó a los sindicatos a un enfrentamiento suicida del que supieron salir cuando el levantamiento del 18 de julio de 1936 volvió a unirlos en la lucha contra el fascismo, durante la Guerra Civil. El movimiento asociativo obrero sufrió una grave crisis durante el franquismo, cuando se prohibió la libre sindicación, por lo que los sindicatos obreros tuvieron que pasar a la clandestinidad.

En la actualidad, los dos sindicatos con mayor representación son Comisiones Obreras, y la Unión General de Trabajadores. Las Comisiones Obreras surgieron a raíz de las huelgas mineras asturianas de 1962 y 1963, siendo su primer antecedente las comisiones de fábrica del País Vasco de 1956 y la comisión obrera de 1958 en Gijón. Respaldadas por el Partido Comunista de España, lograron una rápida difusión y se caracterizaron por luchar, desde su interior, contra el sindicalismo vertical de la Central Nacional de Sindicatos.

Declaradas ilegales en diciembre de 1966, perdieron parte de su influencia durante el periodo de clandestinidad, aunque volvieron a ser el principal sindicato tras ser declaradas legales en 1977. En las elecciones sindicales de 1978 tenían una posición superior a la de Unión General de Trabajadores, predominio que perdieron en las elecciones sindicales de 1986 recuperándose posteriormente. En 1987, Antonio Gutiérrez sustituyó en la presidencia a su líder histórico, Marcelino Camacho.

La Unión General de Trabajadores experimentó un crecimiento espectacular durante la Segunda República, a la que defendió en las grandes ciudades tras el alzamiento de 1936. Fue declarada ilegal durante el franquismo, por lo que perdió gran parte de su influencia. Tras la muerte del general Francisco Franco en 1975, recuperó la legalidad y a partir de 1986 afianzó su liderazgo dentro del movimiento sindical español. Creó una plataforma de acción sindical con Comisiones Obreras en 1988 para protestar, en la opinión de estos sindicatos, por la política social-liberal del Partido Socialista Obrero Español, convocando una huelga general en toda España el 14 de diciembre de 1988, con una respuesta de apoyo masivo por parte de la población. En 1992 volvieron a convocar otra huelga general, esta vez de media jornada, que tuvo menos repercusión que la anterior. Durante el XXXVI Congreso de la Unión General de Trabajadores en 1994, el que había sido su secretario general desde 1976, Nicolás Redondo, fue sustituido por Cándido Méndez.

3.9. Sindicatos en Latinoamérica

Luís Inácio da Silva, el político brasileño más conocido como Lula, se convirtió en la década de 1970 en uno de los sindicalistas más destacados de Latinoamérica. En 1980 participó de forma decisiva en la fundación del Partido de los Trabajadores. Esta imagen suya, de 1994, fue tomada poco antes de ejercer su segunda candidatura presidencial y sufrir la primera derrota ante el socialdemócrata Fernando Henrique Cardoso.

Los primeros movimientos sindicales organizados aparecieron en América Latina a mediados del siglo XIX. En 1847 se crearon en Chile las primeras Sociedades de Socorro Mutuo que entre 1850 y 1860 convocarían las primeras huelgas de trabajadores. Argentina inició sus relaciones con la Asociación Internacional de Trabajadores en 1870. En Uruguay se creó en 1876 la Federación Regional de Montevideo que dio lugar a la Federación Obrera Local Uruguay de 1885. En 1901

surgió la Federación Obrera Argentina, antecedente de la Socialista Unión General de Trabajadores de Argentina en 1903, y sociedades similares aparecieron en Paraguay en 1906, Bolivia en 1908 y México en 1912.

En la actualidad los sindicatos más destacados de la región son: la Confederación de Trabajadores de Chile creada en 1936 y que en 1952 se convirtió en la Central Unificada de Trabajadores Chilenos; la Confederación de Trabajadores de México, en cuya fundación en 1936 destacaron Vicente Lombardo Toledano, su principal organizador y primer secretario general, y Fidel Velásquez que la dirigió desde 1941 hasta 1997, y que forma parte de la estructura orgánica del Partido Revolucionario Institucional.

La Confederación de Trabajadores de Venezuela disuelta tras el golpe de Estado de 1948 y reorganizada en 1959; la Confederación General del Trabajo de Argentina creada en 1943 y la Unión General de Trabajadores de Argentina en 1903. A escala interregional funcionó la Confederación de Trabajadores de América Latina, organización sindical cuyo primer presidente fue también Lombardo Toledano, fundada en México en 1938 a la cual se afiliaron la mayoría de las organizaciones sindicales de los países latinoamericanos y que en la década de 1950 daba a conocer la cifra de ocho millones de afiliados, en el momento de mayor apoyo a las políticas sindicales de la órbita comunista, razón de su constante decadencia en los años siguientes.

Más importancia tuvo a partir de 1951 la conversión de la Confederación Latinoamericana de Trabajadores en la más amplia y democrática Organización Regional Interamericana de Trabajadores, rama latinoamericana de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, que se había creado en Londres en 1949 y cuya sede en México se estableció en 1952. Desde sus inicios mantuvo excelentes relaciones con los sindicatos democráticos del mundo occidental.

3.10. Violación al derecho de asociación

La reventa del trabajo es un obstáculo a la libre organización sindical. Entre las modalidades de esta figura se encuentra la reventa del trabajo, el alquiler de trabajadores y la entidad de servicio de trabajadores, particularmente el caso del trabajo de empleadas domesticas, quienes al estar al servicio de una entidad sustituta patronal, se ven impedidas de organizarse sindicalmente u organizarse en alguno de ellos.

En Guatemala han surgido algunas sociedades y empresas, debido al proceso neoliberal, que utilizan el sistema de intermediación, para no tener responsabilidad directa con el trabajador, creando ellos sus propias empresas, disfrazándolas de empresas independientes que se dedican a la contratación del personal que luego colocan en sus mismas empresas, pero contratan en nombre propio para prestar los servicios a otra entidad, para evadir su responsabilidad. Encuadrándose en este caso la figura del intermediario.

La relación que se da entre patronos y trabajadores, donde el primero vela por sus intereses provocó la natural defensa de los trabajadores que debieron, frente a la severa prohibición de coaligarse, formar uniones momentáneas y ocasionales que pudieran ejercer presión suficiente para obtener mejoras en las condiciones de trabajo; sin embargo al llamado régimen de prohibiciones no le era posible destruir una tendencia emanada de la propia naturaleza humana; y, al no poder constituirse los sindicatos por medios pacíficos, se recurrió a la ilegalidad o a medios indirectos, como el de las sociedades civiles y hasta mercantiles, tras las cuales se encubrían incipientes entidades profesionales. En otras ocasiones, la temida actitud reivindicatoria de los obreros se diluía mediante asociaciones mutualistas, amparo o ayuda ante contratiempos de salud o económicos en que pudieran encontrarse.

Para llegar al advenimiento del llamado régimen sindical, los grupos de obreros debieron pasar por una serie de etapas, cuyo comienzo fue de grupos inconformes en

estado de rebeldía, para luego formarse los sindicatos efímeros, llamados hongos o setas, que nacían de súbito, con ocasión de una huelga, creados exclusivamente con este objeto, desaparecían con ella, no dejando subsistente, tras de sí, más que un núcleo de gentes tenaces. La aparición de una nueva entidad económica: la fábrica y el consiguiente desarrollo mecánico originaron que los individuos se sintieran aislados.

Mientras, la nueva organización técnica y económica tendía a reunirlos en estrechos lugares de trabajo, el régimen jurídico imponía su disgregación. No podía haber intereses comunes ni solidarios de clases ni de profesión, ni de vida en común.

Los hombres, que habían vivido desde siglos en régimen de asociación, se encontraron con un sistema desconocedor de toda libertad, salvo la de un conjunto de simbólicos derechos políticos, sin fuerza ni vigor. La reacción contra las asociaciones profesionales era excesiva e impracticable. Tal situación había de provocar necesariamente abusos; así, la explotación cruel y sistemática de los trabajadores, condenados a la miseria por la ley de la libertad.

Debido a que el régimen del trabajo obedecía a la ley impuesta unilateralmente por los rectores de la industria, se trató de orillar el problema creado con la aparición de los primeros sindicatos ignorando su existencia, cuando ya no era posible mantenerlos en la órbita del derecho represivo.

Más adelante se reconoció su personalidad; pero no se les concedió por entonces el papel preponderante que habrían de tener en la nueva organización del trabajo. Tardíamente se vio que, por necesidad, las masas tienden a unirse y no a disgregarse; pero eso requirió que la situación producida por la solidaridad en el trabajo creara un elemento colectivo de acción: la huelga. Tal medio de lucha se hermanó con ese otro, esencialmente colaborador, constituido por el sindicato; y así, ligados ambos, iniciaron su desarrollo, de manera tal que la organización sindical nacía envuelta en un sistema de lucha, como reacción natural frente al abandono en que se encontraban los

problemas de interés para las masas obreras.

Al ceder los poderes públicos frente a la fuerza del sindicalismo obrero, una primera actitud consistió en remover el carácter penal que pesaba sobre los sindicatos obreros de hecho o clandestinos. El primer país que suprimió el delito de coalición fue Gran Bretaña en 1824. El ejemplo fue seguido por Dinamarca en 1857, por Bélgica en 1866, por Alemania en 1869, por Austria en 1870, por Holanda en 1872, por Francia en 1884 y por Italia en 1890. En los últimos años del siglo XIX y en los primeros del XX esa decisión fue imitada, prácticamente, por los restantes países de Europa.

La segunda fase significó transformar el ya indultado delito en derecho. Una vez permitida la constitución de entidades representativas de los trabajadores y aceptada su voz y contado su voto en la estructura económica, se afirman a la vez la posibilidad jurídica de las partes laborales de incidir en los términos de su contratación.

Partiendo del derecho a la libre asociación y que el sindicato es una asociación profesional, son uniones de trabajadores o de empleadores, de carácter permanente, con el objeto principal de influir sobre la regulación de cuestiones profesionales comprendidas en el derecho laboral, especialmente sobre las condiciones de trabajo.

Puede enfocarse la misma libertad sindical en dos sentidos: colectivamente, consiste en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales, representativas de una o más actividades, para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados; individualmente, se refiere a la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien no se incorpora.

En el medio esa libertad esta reconocida en el Artículo 102 inciso q de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece: Que es un derecho mínimo que fundamenta la legislación del trabajo, el de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho se podrá ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

La autonomía sindical se basa en la personalidad jurídica que les confiere la ley, en el Artículo 210 del Código de Trabajo, en donde 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.

El derecho de afiliación sindical lo regula nuestra legislación laboral en el Artículo 212 en donde indica que: todo trabajador que tenga catorce años o mas puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, sin embargo presenta ciertas limitaciones como la anterior así como cuando indica que ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente. Así mismo nuestra legislación reconoce la libertad que tienen los trabajadores de pertenecer a un sindicato y que este derecho de afiliación no se vea limitado.

Por lo tanto, y como ya se explicó, entre los fines del sindicalismo está la elevación de la persona humana, representada por el hombre trabajador, así como la superación del derecho individual del trabajo dictado por el Estado. Es una finalidad de presente y de naturaleza económica.

De tal manera que, ulteriormente se pueda lograr la sociedad del mañana, construida sobre los pilares de la justicia social; es una finalidad de carácter político.

El sindicato es la forma básica de la organización que agrupa a los trabajadores en defensa de sus derechos. El origen de la palabra sindicato, la encontramos en síndico que las lenguas romances tomaron, a su vez, del latín *syndicús*, voz con que los romanos significaban al procurador elegido para defender los derechos de una corporación. En Grecia, *sín-dicos*, era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones.

Muchos y muy variados han sido los conceptos que se han elaborado sobre el sindicato. En tiempos modernos la palabra sindicato ha movido a diferentes acepciones. En los Estados Unidos de Norteamérica, por ejemplo, tiene una connotación mercantil, El Sindicato de Cerveceros, el Sindicato del Acero, y no significa más que una corporación capitalista, en tanto que las organizaciones obreras se denominan Uniones.

Conforme la legislación guatemalteca, los sindicatos pueden ser formados por trabajadores o patronos, aunque ninguno de estos últimos utilice la denominación y estructura de organización, prefiriendo la denominación de Asociaciones o Cámaras.

El Código de Trabajo en el Artículo 206 los define así: "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."

La legislación laboral indica en el Artículo 216, que para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento por escrito de veinte o mas trabajadores y para formar uno de patronos se necesita un mínimo de cinco patronos.

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 mas 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 previo el visto bueno del despacho superior, procederá a realizar la inscripción del sindicato en el libro de personas jurídicas del registro publico de sindicatos, con declaración expresa de que en la redacción de los estatutos se observe la legalidad respectiva.
- 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.

Además de lo anteriormente mencionado el Código de Trabajo, establece para la creación de un sindicato varios requisitos que son los que se infieren de la definición legal de sindicato, afirmándose que las condiciones esenciales para su existencia son una asociación permanente de trabajadores o patronos o de personas de profesión u oficio independiente.

Estas exigencias se refieren a las cualidades o calidades que deben reunir los miembros de un sindicato, estas son: ser trabajadores, tener más de catorce años de edad, tener cualquier nacionalidad, no ser representante patronal; en relación con sindicatos de trabajadores el número mínimo de afiliados con que deben contar es de 20 trabajadores; y en cuanto a sindicatos de patronos el número mínimo será de 5 patronos, Artículos 212 y 216 del Código de Trabajo.

Estos requisitos están configurados en todos aquellos procedimientos y formalidades necesarias para la organización legal del sindicato, que fundamentalmente son: La Asamblea Constitutiva, la aprobación de los estatutos, la designación del Comité Ejecutivo Provisional, facultad para aceptar enmiendas, orden de inscripción y reconocimiento de parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Artículos 219, 220, 221, 222, 223, 224 225, del Código de Trabajo.

Órganos del sindicato

El sindicato esta conformado por diferentes órganos, estos son: Asamblea General, Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo.

1) Asamblea General

Esta constituida por todos los afiliados, se forma mayoría con la mitad mas uno, los asistentes pueden acordar cuando no haya quórum, una nueva convocatoria dentro de

los diez días siguientes. La asamblea general es el órgano legislativo del sindicato; las decisiones que en ella se toman son de carácter obligatorio y general. Las asambleas generales pueden ser: ordinarias y extraordinarias. Sus atribuciones están establecidas en el Artículo 222 del Código de Trabajo.

2) Comité Ejecutivo

Es el que tiene la representación legal del sindicato; y el encargado de hacer cumplir lo acordado por la Asamblea General. El número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres; y hasta cinco de sus miembros gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen. En sus actuaciones es responsable directamente ante los afiliados del sindicato; pudiendo además representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato que así lo soliciten. Entre las obligaciones del comité Ejecutivo, esta rendir cuentas a la asamblea general, por lo menos cada seis meses. Su integración y su funcionamiento, aparecen regulados en el Artículo 223 del Código de Trabajo.

3) Consejo Consultivo

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

Funcionamiento y disolución del sindicato

Las causas doctrinarias por las que un sindicato puede disolverse son:

1. De forma voluntaria: Por haber transcurrido el término de duración del mismo o cuando las dos terceras partes de los miembros del sindicato así lo acuerden.
2. Por razón de necesidad: Por la realización del objeto para el cual fueron creados o debido a que ya no cumplen con los requisitos que señala la ley.
3. Por causas estatutarias: Cuando no puede darse cumplimiento a los estatutos del sindicato.
4. Por causas forzosas: Se da cuando se emite una disposición por los órdenes públicos.

Cuando el trabajador de una empresa se organiza o sindicaliza con el objetivo de garantizar el cumplimiento de sus obligaciones, es preciso determinar en contra de que sujeto enderezarán las acciones pertinentes, tendientes a lograr tal organización sindical. Si por algún motivo la identidad del patrono, se confunde por la existencia de otra persona en la relación laboral previamente establecida entre ambos sujetos del derecho de trabajo, es seguro que las acciones que se mencionan, entabladas por los trabajadores, se vean afectadas.

Como se explica en el capítulo segundo de la presente investigación, la presencia del intermediario patronal, supone una extensión del patrono que muchas veces resulta perjudicial para los derechos del trabajador. Ya en aquel apartado se explicaban los peligros que enfrentan los trabajadores, cuando con ocasión de ser contratados para la prestación de un servicio, encuentran incertidumbre de quien en realidad es el obligado con ellos, cuando se establece un reclamo de prestaciones u obligaciones incumplidas por parte del supuesto patrono. Todo lo cual quedó explicado en párrafos precedentes, no obstante, importa para el presente subtema los efectos negativos que supone la presencia del intermediario patronal en la organización sindical.

Existen actualmente varias empresas colocadoras de personal y contratistas con apariencia de intermediario patronal, que logran la contratación de trabajadores para la prestación de un servicio sin definir de modo certero el patrono para el cual se prestará dicho servicio. Ante la posibilidad de que el contrato es obligación patronal, y la necesidad de las personas de vender su fuerza de trabajo, es muy seguro que al trabajador contratado le importe poco en un principio para quién presta sus servicios, antes bien, lo fundamental es la retribución que recibirá y no de quien la percibe.

Por tal motivo, cuando el trabajador decide organizarse en torno a una persona jurídica como lo es el sindicato, debe cumplir con ciertos requisitos de ley, como es el caso de encontrarse al servicio de un mismo patrono, toda vez que sino, se esta frente a cualquier tipo de asociación, menos la de un sindicato de una empresa determinada.

No obstante, si el patrono ha consentido la presencia de un contratista, quien se ha presentado como intermediario patronal de aquel, el trabajador confunde la identidad de su empleador y emplaza a la persona equivocada, logrando el sujeto interesado, determinar a las personas no deseables y deshacerse de ellas, significando en muchas ocasiones el núcleo de la organización sindical, sin que este último hecho represente la violación a ninguna de las normas laborales existentes, puesto que el supuesto patrono no lo es y el sindicato ha quedado en evidencia.

Ejemplos concretos de lo anteriormente explicado se puede mencionar a las empresas de personal a las que recurren algunas organizaciones comerciales como Paiz, Comcel y el conglomerado empresarial de la Cervecería Centroamericana S.A., que han constituido empresas especiales para la contratación de utileros, secretarias, conserjes, pilotos, seguridad, entre muchos otros puestos y plazas.

Otra empresa es Solucersa S.A. que se especializa en limpieza y jardinería, la cual brinda el servicio de jardinería a la Universidad de San Carlos de

Guatemala, pero ni la Empresa ni la Universidad brindaron información sobre el contrato existente entre ambos.

Para finalizar podemos mencionar también a la Empresa Limpia y Verde que presta el servicio de limpieza y jardinería a la Municipalidad de Guatemala, pero fue imposible obtener información.

De lo anterior concluimos que constituyendo dichas empresas se obstaculiza la sencillez a la que se refiere el derecho del trabajo aplicada a la libre organización sindical.

CONCLUSIONES

1. La legislación laboral guatemalteca se encuentra en desventaja frente a otros países latinoamericanos, al no regular claramente la figura del intermediario como tal, ya que Colombia ha establecido, incluso, al intermediario privado y al público.
2. En Guatemala a las empresas intermediarias se les denomina agencias de colocación, sin embargo éstas no se limitan a relacionar al oferente y al demandante sino se queda ocupando un lugar con el que vulnera los derechos de los trabajadores.
3. Con el transcurrir de los años se ha establecido que en el país la empresa de colocación o intermediario se ha convertido en patrono, y no ocupa el lugar que por ley le corresponde poniendo en riesgo la libertad sindical.
4. En el país existen empresas con investidura de intermediarios, que contratan a trabajadores en nombre propio para luego prestar el servicio a otro patrono, un claro ejemplo son algunas sociedades que forman sus propias empresas de contratación de personal para evadir responsabilidades.
5. La figura del intermediario se ha convertido en una limitante para los trabajadores, ya que éstos se han visto imposibilitados de organizarse sindicalmente al ser contratados por empresas diferentes, ya que al ser así difícilmente logran alcanzar el número establecido en la ley para poder hacerlo.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el gobierno a través del Congreso de la República regule claramente la figura del intermediario como lo han hecho ya otros países para evitar de esta forma que los derechos de los trabajadores sean vulnerados.
2. Es importante que las agencias de colocación en Guatemala tomen el lugar que les corresponde y limitarse a relacionar al oferente con el demandante para luego terminar la comunicación con éstos para que el vínculo sea entre estos dos y con esto la relación laboral no quede limitada entre el patrono directo y el trabajador.
3. Es determinante que el Congreso de la República legisle claramente lo relativo a las agencias de colocación, ya que es fundamental fortalecer la libertad sindical que tanto la Constitución Política de la República como el Código de Trabajo establecen.
4. Es preciso que el Estado, a través de las entidades encargadas, regule el crecimiento de las agencias de colocación instituyendo que cada empresa que realice ésta actividad se registre en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que estas no están registradas como tales.
5. Es fundamental que las principales instituciones encargadas de garantizar los derechos de los trabajadores, como la Inspección General de Trabajo, apliquen los principios laborales que garantizan la libre sindicalización incluso frente a figuras legítimas y legales como la del intermediario, porque los trabajadores se ven limitados al querer pertenecer a un Sindicato.

BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Derecho de los Conflictos Laborales.** Buenos Aires, Argentina: (s.e.), 1976.

DE LA CUEVA, Mario. **Tratado de política laboral y social.** 2t.,(s.l.i.): Ed. Heliasta. 1976.

ERMIDA URIARTE, Óscar y Hernández Alvarez, Oscar. **Apuntes sobre los cuestionamientos al concepto de subordinación, IX encuentro del grupo Bologna, Barquicimeto,** España: (s.e.), 2000.

GOLDÍN, Adrián y Feldman Silvio. **Protección de los trabajadores, informe argentino,** OIT. México: (s.e.), 1999.

GRZETICH, Antonio y Fernández Hugo. **Situaciones de trabajo y protección de los trabajadores, estudio nacional uruguayo.** OIT, Lima, Perú: (s.e.), 2004.

LOPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco.** 5ª. ed. Guatemala: Ed. Fénix, 2003.

LOPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo y por obra.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1977.

LOPEZ VILLE, Eduardo. **La relación laboral a la luz de la recomendación de la O.I.T., Encuentro de comités laboristas.** Bucaramanga, Colombia: (s.e.), 2006.

Oficina Nacional del Servicio Civil. **Digesto de la administración de personal del sector público.** 3ª ed. Guatemala (s.e.), 1999.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Hammurabi, 1993.

OBANDO SÁNCHEZ, Antonio. **Apuntes para la historia del movimiento obrero de Guatemala**. Guatemala. Ed. Graphos, 1961.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Impacto de las políticas de ajuste en el derecho laboral. Ajuste económico y política laboral**. Centro Bartolomé de las Casas, Cuzco, Perú: (s.e.), 1993.

RASO DELGUE, Juan. **Problemática actual del contrato individual del trabajo, la frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente. V congreso regional americano del derecho del trabajo y de la seguridad social**. Lima, Perú: (s.e.), 2001.

RASO DELGUE, Juan. **La contratación atípica del trabajo**. Uruguay, Monte Video: Ed. Amalio Fernán, 2000.

RAY, Jean Emmanuel. **Formas de subordinación**. Francia: (s.e.), 1992.

SANGUINETTI RAYMOND, Wilfredo. **Contrato de locación de servicios frente al derecho civil y al derecho del trabajo**. Lima, Perú: Ed. Cultural Cuzco, 1988.

SUPIOT, Alain. **Transformaciones del trabajo y porvenir del derecho laboral en Europa. V congreso regional americano de derecho del trabajo y de la seguridad social**. Lima, Perú: (s.e.), 2001.

UGARTE CATALDO, José Luis. **El nuevo derecho del trabajo**. Chile: Ed. Universitaria, 2005.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala. 1961.

