

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a man on horseback, holding a staff. Above him is a crown with a cross on top. To the left is a castle and to the right is a lion. Below the central figure are two pillars with the words 'PLUS' and 'ULTRA' on them. The outer ring of the seal contains the Latin motto 'BIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CETERAS'.

**LA FALTA DE CONTROL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
EN EL REGISTRO DE SINDICATOS PARA LOGRAR SU DISOLUCIÓN CUANDO
INCUMPLEN LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO 227 DEL
CÓDIGO DE TRABAJO**

VICTOR IOVANI RIVERA BARRIOS

Guatemala, junio de 2010

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

**LA FALTA DE CONTROL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
EN EL REGISTRO DE SINDICATOS PARA LOGRAR SU DISOLUCIÓN CUANDO
INCUMPLEN LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO 227 DEL
CÓDIGO DE TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

VICTOR IOVANI RIVERA BARRIOS

Previo a conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 2010

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIA JURIDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**



DECANO: Lic. Bonerje Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V: Br. Luis Gustavo Ciraiz Estrada
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Ronaldo Amilcar Sandoval Amado
Vocal: Lic. Héctor David España Pinetta
Secretario: Lic. Julio Roberto Echeverría Vallejo

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Juan Carlos López Pacheco
Vocal: Lic. Julio Roberto Echeverría Vallejo
Secretario: Lic. Dixon Díaz Mendoza

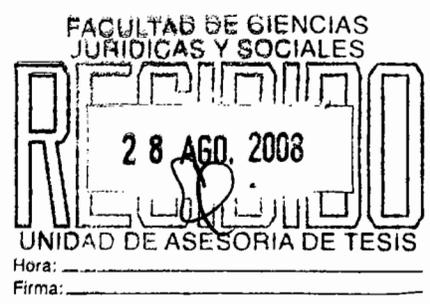
RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico).



Licenciado Amilcar Leonel Beteta Castro
Abogado y Notario
12 avenida 17-85 casa H-14 Condominio San Agustín zona 4 de Mixco
Teléfono 54055361

Guatemala, 24 de enero de 2009.

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
Guatemala



Respetable Licenciado Castro Monroy:

Me es grato dirigirme a usted, para manifestar que de conformidad con la resolución de fecha 29 de agosto del año 2008, emitida por esa jefatura, por medio de la cual se me nombró Asesor del trabajo de investigación intitulado: **"LA FALTA DE CONTROL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN EL REGISTRO DE SINDICATOS PARA LOGRAR SU DISOLUCIÓN CUANDO INCUMPLEN LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO 227 DEL CÓDIGO DE TRABAJO"**, elaborado por el bachiller **VICTOR IOVANI RIVERA BARRIOS**, de manera atenta a usted, hago constar:

I. El trabajo del bachiller Rivera, es un adecuado aporte técnico y científico, a partir de que aplica un amplio contenido jurídico y doctrinario en relación al derecho del trabajo, abarcando sus principales fundamentos y elementos que le dan un perfil jurídico propio, con el cual se plantean criterios lógicos para enfrentar el problema que enfrenta el Registro Público de Sindicatos.

II. Los métodos y técnicas que se emplearon para la realización del trabajo de tesis, fueron acordes para el desarrollo de cada uno de los capítulos, introducción, conclusiones y recomendaciones, para lo cual el sustentante utilizó, el método deductivo, para establecer los principios doctrinarios que fundamentaron el trabajo de análisis y síntesis necesario; el sintético, se empleó para determinar las causas por las cuales el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no lleva a cabo un control eficaz en el Registro Público de Sindicatos, cuando las organizaciones sindicales incumplen con los requisitos legales y hay que solicitar su disolución.



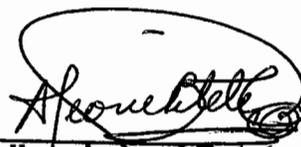
Licenciado Amilcar Leonel Beteta Castro
Abogado y Notario
12 avenida 17-85 casa H-14 Condominio San Agustín zona 4 de Mixco
Teléfono 54055361

III. La contribución científica del trabajo, es de importancia, pues el contenido es de gran interés, ya que se busca establecer los mecanismos necesarios para que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, lleve a cabo un control estricto sobre aquellos sindicatos que incumplen con los requerimientos legales, para solicitar su disolución y mantener un Registro Público de Sindicatos depurado; siendo el trabajo un aporte significativo y realizado con esmero por parte del bachiller Rivera.

IV. En torno a las conclusiones, el trabajo de tesis refleja un adecuado nivel de síntesis, puesto que estableció los elementos centrales que configuran los supuestos teóricos y la reflexión doctrinaria, para establecer y definir los principales hallazgos en torno a cada capítulo realizado; asimismo, evidencia un adecuado uso de la información bibliográfica, la cual resulta actualizada, tomando en cuenta los principales doctrinarios del derecho del trabajo, con lo cual hizo acopio de adecuada información, con lo cual logra sintetizar un estudio a partir de los elementos jurídicos predominantes en el medio académico actual.

La investigación, efectivamente reúne los requisitos de carácter legal, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE** de conformidad con el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; para su posterior evaluación por el tribunal examinador, previo a optar al grado académico de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,


Lic. Amilcar Leonel Beteta Castro
Colegiado 7349
Licenciado
AMILCAR LEONEL BETETA CASTRO
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintinueve de abril de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) ELFEGO LEONEL JUÁREZ OROZCO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante VICTOR IOVANI RIVERA BARRIOS, Intitulado: "LA FALTA DE CONTROL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN EL REGISTRO DE SINDICATOS PARA LOGRAR SU DISOLUCIÓN CUANDO INCUMPLEN LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO 227 DEL CÓDIGO DE TRABAJO".

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

Licenciado Elfego Leonel Juárez Orozco
Abogado y Notario
10 avenida 0-14 Colonia La Florida de Guatemala
Teléfono 24375209



Guatemala, 28 de mayo de 2009.

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
Guatemala



Licenciado Castro Monroy:

Como revisor de tesis del Bachiller **VICTOR IOVANI RIVERA BARRIOS**, quien trabajó bajo mi dirección metódica y técnicamente en la realización del trabajo titulado: "**LA FALTA DE CONTROL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN EL REGISTRO DE SINDICATOS PARA LOGRAR SU DISOLUCIÓN CUANDO INCUMPLEN LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO 227 DEL CÓDIGO DE TRABAJO**". Habiendo asesorado el trabajo encomendado, por lo que hago constar:

I. El contenido científico y técnico de la tesis lo refleja en el momento que hace uso de los fundamentos jurídicos y doctrinarios del derecho de trabajo, así como el manejo adecuado de la terminología jurídica que informa a esa rama del derecho, con lo cual se logra establecer la necesidad de que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social establezca controles específicos para solicitar a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, la disolución de los sindicatos que incumplen con los requisitos legales.

II. La metodología y las técnicas utilizadas por el bachiller Rivera Barrios, evidencian una claridad investigativa, lo cual permitió emplear métodos apropiados al tema, tales como el analítico con el cual determina las características y particularidades que adoptan los problemas en el Registro Público de Sindicatos; de igual manera, con el método sintético, relacionó las dificultades que se afrontan en el referido Registro, con los mecanismos jurídicos y tutelares que brinda el derecho de trabajo para solucionar los inconvenientes que se generan; asimismo, con el deductivo, se logró establecer



los principios y fines que traen como consecuencia el poco control por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al no solicitar la disolución de los organismos sindicales que quebrantan los preceptos legales; de igual forma, se evidenció un adecuado uso de las técnicas de investigación bibliográfica y documental que le permitieron obtener los libros más acertados para llevar a cabo su informe final.

III. En cuanto al aporte científico de la investigación se tiene que, el autor advierte la problemática por parte del referido Ministerio, a través del Registro Público de Sindicatos, sobre aquellas organizaciones sindicales que legalmente existen, pero que en la realidad han dejado de funcionar, y por lo mismo tendría que ser cancelada su personalidad jurídica.

IV. Es de mencionar que en lo referente a las conclusiones y recomendaciones fueron elaboradas coherentemente de acuerdo al tema planteado y desarrollo del mismo.

El trabajo de investigación realizado, es un buen aporte para nuestra Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, y tanto por ello y porque cumple con los requisitos mínimos que se exigen en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que luego de ordenarse la impresión del mismo, el trabajo de tesis sea sometido para su discusión en el examen público que procede.

Atentamente,

Lic. Efigio Leonel Juárez Orozco
Colegiado 4920

Lic. Efigio Leonel Juárez Orozco
Abogado y Notario

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.

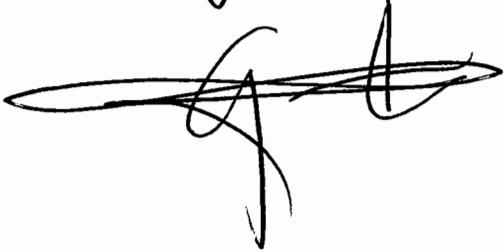
Guatemala, trece de abril del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante VICTOR IOVANI RIVERA BARRIOS, Titulado LA FALTA DE CONTROL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN EL REGISTRO DE SINDICATOS PARA LOGRAR SU DISOLUCIÓN CUANDO INCUMPLEN LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO 227 DEL CÓDIGO DE TRABAJO. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh.









DEDICATORIA

- A DIOS:** Creador del universo, por su amor eterno, enseñarme el camino de la sabiduría y dejarme gozar de ella.
- A MIS PADRES:** Víctor Baudilio Rivera Villatoro y Elvia Vielmina Barrios Cano, por darme la vida, su amor, dedicación y apoyo para seguir y cumplir mis metas.
- A MI ESPOSA E HIJO:** Iris Sucely Juárez López de Rivera y Javier Alejandro Rivera Juárez, por ser mi inspiración para lograr este objetivo.
- A:** Licenciados: Elfego Leonel Juárez Orozco y Amilcar Leonel Beteta Castro revisor y asesor de tesis, por su apoyo académico y su colaboración en la elaboración de investigación.
- A MIS MAESTROS:** Licenciados: Marisol Morales Chew, Mario Escribá Campos, Rosa Corea de Baten, Liseth Guerra Bone, Milton Iván Ochoa. Por su valioso aporte en mi crecimiento intelectual.
- A MIS HERMANOS:** Fredy, Judith, Sandra, Candy, Paty, Aldo, Allan, Jania, Rosario y Carmency, por su motivación, comprensión y cariño.
- A LA FAMILIA:** Juárez López, por su apoyo y estímulo incondicional.
- A MIS AMIGOS:** Gracias por su amistad y apoyo.
- A:** La gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por contribuir en mi formación profesional.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Los sindicatos.....	1
1.1. Generalidades.....	1
1.2. Definición doctrinaria.....	4
1.3. Definición legal.....	7
1.4. Integración de los sindicatos.....	7
1.5. Principios que inspiran la organización sindical.....	8
1.6. Clasificación de los sindicatos.....	11
1.7. Órganos de los sindicatos.....	13
1.7.1. Asamblea General.....	13
1.7.2. Comité ejecutivo.....	15
1.8. Fines y funciones de los sindicatos.....	17
CAPÍTULO II	
2. Constitución y disolución de los sindicatos.....	21
2.1. Constitución de los sindicatos.....	21
2.2. Requisitos para la constitución de sindicatos.....	23
2.2.1. De forma.....	23
2.2.2. En cuanto a las personas.....	24
2.2.3. De fondo.....	25
2.2.4. Trámite.....	27
2.3. Disolución de los sindicatos.....	27
2.3.1. Definición.....	28
2.3.2. Generalidades.....	29
2.3.3. Casos de disolución.....	35
2.3.3.1. A instancia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	35
CAPÍTULO III	
3. Organización administrativa del trabajo.....	37



	Pág.
3.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	39
3.1.1. Atribuciones y funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	41
3.1.2. Estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	41
3.2. Otras dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	42
3.3. Inspección General de Trabajo.....	46
3.4. Dirección General de Trabajo.....	55
3.5. El Registro Público de Sindicatos.....	56
 CAPÍTULO IV 	
4. La importancia de que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social cumpla con lo ordenado en el Artículo 227 del Código de Trabajo para la disolución de sindicatos.....	67
4.1. Planteamiento del problema.....	67
4.2. La disolución de los sindicatos de conformidad con los Artículos 226 y 227 del Código de Trabajo.....	77
4.3. Ventajas y desventajas que tiene el cumplimiento de la disolución de sindicatos por las causas establecidas en el Artículo 227 del Código de Trabajo.....	79
4.3.1. Ventajas.....	79
4.3.2. Desventajas.....	80
4.3.3. Análisis de sentencias.....	81
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
ANEXOS.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	133



INTRODUCCIÓN

El objetivo primordial del trabajo de investigación, se centra en la necesidad de que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social solicite a los tribunales de Trabajo, la disolución de los sindicatos, cuando éstos incumplan con los requisitos legales para su existencia.

Sin embargo, existe inobservancia por parte del mencionado Ministerio, al no requerir a los órganos jurisdiccionales, la suspensión de las organizaciones sindicales que quebrantan los preceptos legales establecidos en el Artículo 227 del Código de Trabajo.

Tal como se corroboró con el seguimiento bibliográfico, documental y de campo, no se da observancia efectiva a lo que señala el referido Artículo, cuando dicho Ministerio, debe solicitar a donde corresponda, la ruptura de este tipo de organismos que infringen las normas legales, para su funcionamiento.

La investigación se fundamenta en las teorías sustentadas por doctos en la materia tanto nacionales como internacionales, que equiparan el sistema laboral guatemalteco, así como nacionales y extranjeras en el país. En cuanto a los métodos aplicados, se utilizó en analítico, esto al momento de descomponer el problema y estudiar cada elemento que lo genera; luego se basó en el sintético, al componer los elementos del problema estudiado; también se hizo uso de la inducción y deducción, aparte fueron utilizadas técnicas de investigación.

La hipótesis sobre la cual se desarrolló la investigación, se plantea como: “El incumplimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social al no solicitar a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social la disolución de los sindicatos que incumplen con los requisitos establecidos en el Artículo 227 del Código de Trabajo, trae como consecuencia principal, que no se lleve un control real de los sindicatos en



funcionamiento inscritos en el Registro Público de Sindicatos y por lo tanto no se elaboren políticas efectivas tanto de control como de beneficio de los sindicatos activos.”

La presente investigación, consta de cuatro capítulos, distribuidos de la siguiente manera: El primer capítulo, se orienta sobre los sindicatos, en el cual se establecen sus generalidades, tanto doctrinaria como legal, integración, Principios, clasificación, órganos, fines y funciones; en el segundo capítulo, se analiza el proceso de constitución y disolución de las organizaciones sindicales; el tercer capítulo, versa lo relativo a la organización administrativa del trabajo; mientras que en el último capítulo, se enfoca en la importancia de que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cumpla con lo ordenado en el Artículo 227 del Código de Trabajo, para la disolución de los sindicatos.

El trabajo, fue elaborado no solo con el fin de dar cumplimiento a uno de los requisitos que se exigen en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, previo a conferirse el grado académico de licenciado, abogado y notario; también, por el interés en quien escribe de la problemática en que se encuentran las organizaciones sindicales, y fundamentalmente los trabajadores, cuando no se lleva a cabo un registro eficiente ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, respecto al control en la disolución de los sindicatos, federaciones y confederaciones.



CAPÍTULO I

1. Los sindicatos

El sindicato como tal, representa una institución cuyo objetivo primordial es la defensa de los intereses comunes de quienes lo integran. El sindicalismo como manifestación de lucha de clases, en Guatemala, se ha dado exclusivamente a nivel económico; salvo la época del 44 al 54, cuando la clase obrera desarrolló lucha política e ideológica. En la actualidad dicho movimiento ha caído en una especie de letargo, propiciado por quienes tienen el poder, utilizando para tales fines todos los medios a su alcance y que van desde los aparatos represivos del Estado hasta los ideológicos.

1.1. Generalidades

La organización sindical en Guatemala ha atravesado una serie de circunstancias lamentables respecto a sus dirigentes, puesto que si se analiza la historia, el país ha sido gobernado fundamentalmente por gobiernos militares, y en consecuencia sus políticas y normas no han propiciado la democracia, lo que ha restringido los derechos de la libertad de expresión y de asociación, que se veían transgredidos y coartados, aún así, la lucha ha sido constante y a través de estos grupos es que se ha sobresalido y se han tenido para el sector laboral no sólo a nivel nacional sino internacional, leyes importantes y garantías protectoras de los mismos. Además de lo anotado, en el análisis estrictamente formal, cuando se aborda el tema, necesariamente se tiene que inmiscuir al derecho colectivo de trabajo, y concebido de tal manera, es que tuvo su



origen precisamente con las formas ya indicadas, que en primera instancia, consistieron en asociaciones mutualistas que existieron en la época de los años treinta y cuarenta, las que se fortalecieron aún más con el auge internacional respecto al resguardo de dichas garantías. Así con el fortalecimiento de esa legislación, devino la creación de la Organización Internacional del Trabajo, normativa que imperaba en ese entonces, y de la puesta en vigencia la Constitución en el caso de Guatemala, lo que produjo y permitió crear las plataformas legales para que surgiera este movimiento.

Por estos antecedentes, se puede establecer que los mismos constituyen la organización fundamental para el apareamiento y perfeccionamiento del derecho colectivo de trabajo.

De tal cuenta, que Del Cid opina: “Los sindicatos surgieron como respuesta de los trabajadores a los efectos más perniciosos de la Revolución Industrial. Los primeros sindicatos se crearon en Europa occidental y en Estados Unidos a finales del siglo XVIII y principios del XIX, como reacción ante el desarrollo del capitalismo. A medida que se iba desarrollando el sistema industrial, numerosas personas abandonaban el campo para buscar los escasos puestos de trabajo de los grandes centros urbanos. Este exceso de oferta de mano de obra aumentó la dependencia de la clase trabajadora. Para reducir esta dependencia se crearon los primeros sindicatos, sobre todo entre los artesanos, que veían amenazada su actividad laboral, y que ya contaban con cierta tradición de unidad en los gremios. Estos grupos tuvieron que enfrentarse a la oposición de gobiernos y patronos, que los consideraban asociaciones ilegales o conspiradores que pretendían restringir el

desarrollo económico. Durante el siglo XIX se fueron eliminando estas barreras legales gracias a resoluciones judiciales y a la promulgación de leyes favorables a la sindicación, pero los primeros sindicatos no lograron superar las grandes depresiones económicas de la primera mitad del siglo XIX y desaparecieron.

Tanto en los países democráticos como en los no democráticos las organizaciones sindicales, se oponían al sistema capitalista decimonónico, defendiendo otros modelos alternativos como el socialismo, el anarquismo o el sindicalismo y, tras la Revolución rusa de 1917, el comunismo. A principios del siglo XIX los trabajadores de las minas, los puertos y los transportes constituían la base de las agrupaciones de la época. En América Latina éstos aparecieron a finales del siglo XIX, primero en Argentina y Uruguay y algo más tarde en Chile y otros países. La influencia de los trabajadores españoles e italianos emigrados a Sudamérica resultó decisiva en el proceso de formación del sindicalismo. En México, influyó además el ejemplo asociativo estadounidense y ya en 1870 se constituyó el Gran Círculo de Obreros, de inspiración marxista.”¹

De lo citado y analizado en los párrafos precedentes, se infiere que así surgen asociaciones como mutuales tímidamente en materia de trabajo, porque la tendencia cuando emergieron era de carácter civil, debido a que las políticas y formas de gobierno que imperaban en esos tiempos era como ya se anotó, no fue sino hasta en los años cuarenta, cuando efectivamente surgen dichas organizaciones, ya que esa fuerza se generó, teniendo como fundamento la influencia mundial.

¹ Del Cid, Luis. **La organización sindical de Guatemala**. Pág. 123.



En la actualidad, los sindicatos, actúan con mayores garantías, por el sector que representan a nivel mundial, ejemplo de ello el que rige para el magisterio, las federaciones y confederaciones que existen, pero que como ha sucedido a nivel internacional, han perdido fuerza por diversas circunstancias, así como por los cambios de carácter social y económico que ha sufrido la sociedad en su conjunto.

Dicha organización, entendida como una forma de agrupación sindical entonces, lo constituye una asociación profesional integrada por trabajadores o por patronos que se unen mediante un fin común, que beneficie de manera colectiva a dicho sector y que se encuentra regido por normas que regulan su funcionamiento y organización, conforme leyes nacionales e internacionales en materia de trabajo.

1.2. Definición doctrinaria

La institución abordada en este capítulo como eje central, es considerada en la doctrina según Cabanellas como: “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.”²

² Cabanellas, Guillermo. *Diccionario de derecho usual*. Pág. 263.

Muchos y muy variados han sido los conceptos que diversos autores han elaborado al respecto. En tiempos modernos, este término ha evolucionado en diferentes acepciones. Desde los Estados Unidos de Norte América; por ejemplo, tiene una connotación mercantil (el sindicato de cerveceros, el del acero) y lo que significa más que una corporación capitalista, en tanto que las organizaciones obreras se catalogaron como uniones.

El Diccionario de la Real Academia señala: “Que el sindicato es una asociación de trabajadores cuyo fin es mejorar las condiciones económicas y sociales de éstos. El sindicato representa los intereses de sus afiliados, negociando con el empresario los incrementos salariales y las condiciones laborales durante la negociación colectiva. Si no es posible llegar a un acuerdo, podrá convocar una huelga o llevar a cabo cualquier otro tipo de acción sindical para presionar al empresario. En algunos países un sindicato es el brazo económico de un movimiento social más amplio, que puede incluir un partido político y una cooperativa (Suecia, por ejemplo, a lo largo de muchos años).”³

1.3. Definición legal

El Artículo 206 del Código de Trabajo indica que: “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión, u oficio independiente (trabajadores independientes) constituida para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. Son

³ Real Academia de la Lengua. **Diccionario de la real academia de la lengua**. Pág. 342.



sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero. Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior. Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos.”

Conforme la legislación estas uniones, pueden ser formadas por trabajadores o patronos, aunque ninguno de éstos últimos utilice la denominación y estructura de organización, prefiriendo la denominación de asociaciones o cámaras.

Las actividades que realizan, son muy variadas, las que van desde lo que la misma ley les impone, hasta las educativas, de capacitación, de fortalecimiento de la democracia o contribución a la justicia, por mencionar algunas académicas.

El Artículo 214 del Código de Trabajo, al respecto indica: “Son actividades de los sindicatos:

- a) Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato. Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos, salvo lo expresado en el artículo 374 de este Código.



- b) Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley.
- c) Velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal.
- d) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro, contribuyan a mejorar la vida de los trabajadores y sean de utilidad para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de consumo y aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo. Las que para su funcionamiento sean debidamente reglamentadas y actuarán con la personalidad jurídica de la entidad sindical.
- e) En general, todas aquellas actividades que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.”

1.4. Integración de los sindicatos

Para su conformación, conforme el Artículo 216 del Código de Trabajo, se requiere: “De la concurrencia de veinte o más trabajadores y para conformar uno de patronos se necesita un mínimo de cinco patronos, pudiendo iniciar sus actividades antes de obtener el reconocimiento que hace el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.”

1.5. Principios que inspiran la organización sindical

Según Chicas Hernández Los postulados son: “Los dictados de la razón, admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones y en los cuales se haya contenido su capital pensamiento.”⁴

El profesor uruguayo América Plá Rodríguez, citado por el autor antes indicado, los define estimándolos así: “Que son líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.”⁵

De acuerdo al Artículo 207 del Código de Trabajo los principios de los sindicatos son:

- “El respeto a la voluntad de la mayoría.
- El voto secreto y personal.
- La jerarquía entre los directivos, debiendo darse la auténtica democracia para que los destinos del sindicato sean de beneficio para sus afiliados y haya plena disciplina. En ese orden de ideas debe quedar claro entre los diversos organismos.”

⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 53.

⁵ **Ibid.** Pág. 54.



Dentro de los principios que rige el derecho de trabajo, y que se fundamentan precisamente en los considerandos de la ley laboral principal en Guatemala, como lo es el Código de Trabajo, se encuentran:

a) El Derecho de Trabajo constituye una de las garantías mínimas de la clase trabajadora organizada. Establece por ello, una serie de normas minúsculas que deben regularse a favor de la misma interpretada dentro de un conjunto, integralmente. Ésta se encuentra frente a la otra; es decir, el patrono, en situación de desventaja material. Este postulado tiene relación con el tutelar, porque pretende equiparar esa desigualdad material, a través de las normas jurídicas dentro de un plano de equidad, para que por medio de ello, se pueda fortalecer la justicia, la paz y la convivencia que debe existir de manera armoniosa entre el patrono y el trabajador, en éste último caso, integrado a través de las organizaciones de trabajadores.

b) El derecho colectivo del trabajo es el derecho de la clase trabajadora. También el autor considera que éste tiene estrecha relación con el principio antes mencionado, porque es obligación del Estado, a través de las leyes, regular un adecuado funcionamiento y cumplimiento de las mismas. Estas normas, tienen un carácter conciliador, y que pretenden en su espíritu, que deben ser tutelares en el sentido anotado a favor del trabajador, atendiendo a su vez, los aspectos económicos, sociales, políticos imperantes, debido a que el derecho de trabajo es realista y objetivo.

c) El derecho colectivo del trabajo es garantía de libertad de la clase trabajadora frente al Estado. A partir de lo que la Constitución Política de la República de Guatemala



establece respecto a que el trabajo constituye un derecho social, también equipara en ese nivel jerárquico al principio de libertad e igualdad, atribuyéndolo también como una garantía constitucional. Los derechos sociales, conforman una forma de los derechos humanos, y éstos tienen una categoría superior; por ello, el Estado tiene una intervención directa en este tema, para resguardarlos y garantizarlos a la clase trabajadora, que numéricamente constituyen un grueso sector de la población que labora en distintas actividades, y otro grupo de la misma pero en un menor porcentaje, lo constituyen los patronos. También, aquí podría instituirse que el principio tutelar, pretende hacer valer el precepto constitucional de que el interés social debe prevalecer sobre el interés particular.

La garantía de libertad, se fortalece con el apareamiento legal de las instituciones como la huelga, el paro, las formas de resolver conflictos, el arreglo directo, la vía directa, la conciliación, el arbitraje, y otros.

d) El derecho colectivo del trabajo es garantía de igualdad y de supremacía del trabajo frente al capital. Al considerar que este postulado, que se encuentra regulado en la Carta Magna, y que rige para todos los ámbitos del derecho, en el caso del derecho de trabajo, rige para equiparar, como se ha dicho, la discrepancia existente entre trabajadores y patronos, la misma, se compara con el cuerpo normativo que contiene preceptos que lo identifican, siendo tutelar, ese resguardo del Estado que se ve reflejada en las normas contenidas en el Código de Trabajo y otros cuerpos normativos relacionados con el trabajo y que también se fortifican con los instrumentos



jurídicos de carácter laboral que son emitidos por la Organización Internacional del Trabajo.

En vista de que el trabajo lo constituye un grueso sector de la población, debe el Estado intervenir en avalar, en proteger a ese sector de trabajadores, frente a un grupo reducido de empresarios, de patronos, y que tal protección se ve reflejada en las leyes, que no compete más al juez, en momentos de conflictos, de aplicarlas.

e) El derecho colectivo del trabajo es motor de la democracia social. El autor considera que al decir esto, es por el hecho de que las normas laborales son protectoras y que al aplicarlas, respetarlas o conocerlas, tanto patronos como trabajadores, realizan un clima de armonía dentro de la actividad laboral, esa fraternidad trasciende también a sus familias y por ende al progreso del país, con la producción de bienes y servicios, que hacen consecuentemente que subsista la justicia y la libertad, dentro de un Estado de derecho. Dentro de las características del mismo, se encuentra que exista una Constitución que regule derechos individuales como sociales, entre la parte dogmática, y otros aspectos organizacionales seguidamente, y que internamente de ese respeto subsistan las relaciones entre trabajadores y patronos. Con lo anterior, hace posible también que existan y se fortalezcan instituciones propias del derecho colectivo, como las asociaciones profesionales de trabajadores, y demás instituciones.

1.6. Clasificación de los sindicatos

El Código de Trabajo, define una clasificación respecto a la organización sindical, en el



Artículo 215; sin embargo, para efectos de estudio, se pueden verificar los siguientes:

- a) Urbanos: Si están conformados por trabajadores de la industria en zonas urbanas;**

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

- c) Gremiales: Si se organizan en torno a una especialización del trabajo;**

- d) De empresa: Cuando se constituyen en el seno de un centro de trabajo determinado**

- e) Independientes: Cuando está integrado por la profesión o vocación, como el caso del Sindicato de Artistas y Similares.**

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

- a) Blancos: Es una organización creada o protegida por el patrono que coadyuvan a las instituciones del Estado capitalista, dependiendo ideológicamente del sistema;**

- b) Amarillos: Es una organización creada y dirigida por los patronos en forma encubierta, que no tienen una tendencia ideológica definida; y,**

c) **Rojos:** Se enmarcan dentro de la política integral del Estado socialista o asumen actitudes de radicalización en defensa de intereses de clase y vanguardia en los países capitalistas.

1.7. Órganos de los sindicatos

Éstos constituyen la forma de estructuración y de organización de aquellos, los cuales velaran por un eficaz funcionamiento y cumplimiento de las normas que rigen los mismos, que se encuentran conformados de la siguiente manera:

1.7.1. Asamblea general

De conformidad con el Artículo 222 del Código de Trabajo, la Asamblea General es: “El órgano más importante del sindicato, y tiene las siguientes atribuciones:

- a) Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo por períodos no mayores de dos años. Dichos miembros sólo pueden volver a ser electos para desempeñar el mismo puesto, después de haber transcurrido dos períodos entre aquel en que cesaron y en el que resultaren nuevamente electos. Sin embargo, tratándose de sindicatos integrados con escaso número de afiliados, la reelección de los miembros del Comité Ejecutivo o del Consejo Consultivo para el mismo cargo, si es permitida, cuando medie alguna de las dos circunstancias siguientes que deben ser debidamente aprobadas.



- b) Que dentro del total de afiliados al ~~sindicato~~ no haya un número suficiente que lleve las calidades que la ley requiere para poder ser miembro del Comité Ejecutivo o del Consejo Consultivo.
- c) Que por el escaso número de afiliados al sindicato, forzosamente deba reelegirse uno o más miembros para poder integrar tales organismos.
- d) Remover total o parcialmente a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo, cuando así lo ameriten las circunstancias y de acuerdo con los estatutos.
- e) Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos.
- f) Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato.
- g) Fijar cuotas extraordinarias.
- h) Decidir el ir o no a la huelga una vez declarada legal o justa, en su caso, por el tribunal competente.
- i) Acordar la fusión con otro u otros sindicatos y resolver en definitiva si el sindicato debe adherirse a una federación o separarse de ella.



- j) Aprobar o improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarle cada año el comité ejecutivo e introducirles las modificaciones que juzgue convenientes.

- k) Aprobar o improbar la rendición de cuentas que debe presentarle el comité ejecutivo y dictar las medidas necesarias para corregir los errores o deficiencias que se comprueben.

- l) Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien quetzales.

- m) Acordar por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato, la expulsión de aquellos asociados que se hagan acreedores a esa medida.

- n) Cualesquiera otras que expresamente le confieren los estatutos o este Código o sus reglamentos o que sean propias de su carácter de suprema autoridad directa extraordinaria del sindicato.”

1.7.2. Comité ejecutivo

Es el ente encargado de ejecutar y cumplir con los mandatos de la asamblea general, y que además ejerce la representación legal del sindicato.



De conformidad con el Artículo 222 del Código de Trabajo, que determina cuales son sus atribuciones exclusivas; y el Artículo 223 de la misma norma legal, que establece el funcionamiento e integración del comité ejecutivo; sus atribuciones son las siguientes:

- a) "Puede celebrar ad referendum contratos, pactos o convenios y puede también aprobarlos en definitiva, siempre que la asamblea general lo haya autorizado en forma expresa y limitativa para cada caso.
- b) Es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la asamblea general que consten en el libro de actas y acuerdos y lo que exijan los estatutos o las disposiciones legales. Sus funciones, son en consecuencia, puramente ejecutivas y no les dan derecho a sus miembros para arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas.
- c) Los miembros del comité ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante tribunal de trabajo competente. El beneficio que se establece en este inciso corresponde igualmente a todos los miembros del comité ejecutivo provisional de un sindicato en vías de organización. Para tener derecho al mismo deben de dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio.



- d) Las obligaciones civiles contraídas por el comité ejecutivo en nombre del sindicato obliga a éste, siempre que aquellos hayan actuado dentro de sus atribuciones legales.

- e) Puede representar judicial o extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato o en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico y social siempre que dichos miembros los soliciten expresamente.

- f) Esta obligado a rendir a la asamblea general por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de los fondos y remitir copia del respectivo informe firmada por todos sus miembros al departamento administrativo de trabajo así como de los documentos o comprobantes que lo acompañen. Igualmente debe transcribir al mismo departamento la resolución que dicte la asamblea general sobre la rendición de cuentas, todo dentro de los tres días siguientes a la fecha de aquella.”

1.8. Fines y funciones de los sindicatos

Raúl Chicas, al abordar el tema establece: “Una serie de fines, y señala los siguientes:

- a) La unión de los trabajadores en agrupaciones, organizaciones, asociaciones.

Este es uno de los fines principales del derecho colectivo de trabajo y que tiene su inspiración misma en el derecho individual del trabajo. A través del surgimiento de una



serie de instituciones, se ha fortalecido el derecho colectivo del trabajo y que no sólo se inspira en el Código de Trabajo, sino en la Constitución Política de la República de Guatemala, cuando se estipula el derecho de asociación, de huelga, de organización, tomando especialmente en materia del trabajo y de quienes conforman el grueso sector de la población como lo son los trabajadores agrupados.

- b) La conformidad de la igualdad jurídica del trabajo y el capital que contribuyen al fortalecimiento del Derecho Individual del Trabajo.”⁶

Como se mencionó anteriormente, existe la necesidad de fortalecimiento del derecho individual del trabajo, y a través de éste surge el derecho colectivo, con el fin de consolidar esa igualdad jurídica, porque existiendo una desigualdad material o económica, era a raíz de una serie de circunstancias suscitadas en la historia del hombre y de la actividad fundamental para su desarrollo y satisfacción, como se fueron originando principios rectores que fueron aceptados internacionalmente y obligadamente nacionalmente por los Estados de esa época, que hicieron posible su inclusión en las leyes laborales vigentes, constituyen por ello, un esfuerzo de los trabajadores organizados su fortalecimiento y reconocimiento.

En conclusión, se puede decir, que para cumplir con sus objetivos por lo cual fueron creadas las organizaciones sindicales, y respetar las normas bajo las cuales se rigen,

⁶ Chicas Hernández. Ob. Cit. Pág. 53.



sus fines son los siguientes:

- a. Defensa de sus intereses comunes y de sus afiliados.
- b. Fijación de mejores condiciones de trabajo.
- c. Solidaridad de todos los trabajadores.

De lo estudiado en el capítulo anterior, se puede argumentar, que la existencia del sindicalismo en Guatemala, es una manifestación de la lucha de clases, que se da a tres niveles o formas: Económica, política e ideológica. Hay en el movimiento indicado, cierta tendencia al sólo combate económico, menospreciando la práctica política, por la influencia burguesa y pequeño burguesa en la ideología del proletariado.

En la actualidad, en el país, las organizaciones sindicales están en crisis, y no constituye un factor de cambio que beneficie a la clase trabajadora; siendo uno de los más grandes escollos para llevar a cabo sus objetivos, el que la mayoría de la población no se encuentre organizada.

La evolución tecnológica y los múltiples problemas socioeconómicos, que agobian a los trabajadores de las distintas regiones de la nación, implican un desafío de superación para las organizaciones sindicales existentes de acuerdo con el momento histórico que le ~~esta~~ correspondiendo vivir.





CAPÍTULO II

2. Constitución y disolución de los sindicatos

Con el fin de obtener su personalidad jurídica, éstos necesitan cumplir con una serie de requerimientos legales para funcionar como tales; así como cuando incumplen con dichas normas, se sigue un trámite judicial que tiene como fin la disolución de los mismos.

2.1. Constitución de los sindicatos

La creación de organizaciones sindicales puede desarrollarse en diversos campos y sentidos, según sea la situación concreta y la intención de los trabajadores. Es necesario pues, examinar las diversas formas que se pueden adoptar, por cuanto la complejidad de las relaciones económicas y sociales ya no permite formar esquemas puros de una actividad cualquiera humana y con mayor razón en el campo sindical en que continuamente se esta evolucionando por la propia necesidad de los trabajadores de superar la crisis en que se desenvuelven sus agrupaciones y la represión que la mayoría de las veces se ven obligados a soportar.

La estructura sindical debe responder a la función histórica que le corresponde, y se debe impulsar en forma efectiva, que lleve a alcanzar los objetivos propuestos, la misma no ha sido el fruto de investigaciones y estudios de técnicos en la materia, sino

el resultado de la lucha y de la acción sindical que han ido creando en cada momento las organizaciones necesarias para alcanzar sus fines.

Constituirlo, es formarla, hacer de un grupo de trabajadores una entidad que por un acto libre decide adquirir, como tal grupo, la calidad o condición de sindicato, federación o confederación. El solo hecho de crearla, se considera que exista y tenga la capacidad plena de actuar y desarrollar su acción y sus programas.

Es un acontecimiento que tiene que verse como el nacimiento de una persona, el solo acto de constituirse tiene que considerarse nacida para todos sus efectos jurídicos, que no necesite del auxilio de nadie para actuar y dársele un camino o una guía para desenvolverse en su actuación. El camino o método para poder desenvolverse como tal, significa el ejercicio de otros derechos que son los que van a dar dinamismo y movimiento, y se principian a ejercer en el momento preciso de nacer, y que se ejercerán también después, como parte de la vida dinámica de esta y son:

1. El derecho de redactar libremente los estatutos: Que son las reglas de conducta que regirán la organización sindical, en ellas se establece cual va a ser el oficio que va a desempeñar cada una de las partes de la estructura y desde luego cual va a ser su oficio;
2. Libre elección de sus representantes: Los sindicatos, requieren para cumplir su función de muchas actividades que jamás llegaría a realizar sin tener directivos. La designación deberá efectuarse por los procedimientos democráticos que se

imponen en los respectivos estatutos y la misma debe ser por el tiempo que los trabajadores deciden libremente.

3. Derecho de planificar libremente su acción y elaborar sus programas: Una vez constituida la estructura, existe una unión que ya no tiene la fuerza de un solo hombre, sino la de muchos y esa potencia debe ser empleada para la dignificación total del hombre de traje, en la protección de sus intereses sociales, económicos y morales.

Una buena estructura sindical debe contener las organizaciones necesarias para que realizar su misión, ya que en caso contrario se debilitaría.

2.2. Requisitos para la constitución de sindicatos

El Código de Trabajo, establece para la creación de este tipo de organizaciones los siguientes:

2.2.1. De forma

De conformidad con el Artículo 212 del Código de Trabajo: "Todo trabajador que tenga 14 años o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad poseen una restricción para ser miembros de su comité ejecutivo y consejo consultivo. La ley entiende que, ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente. No es lícito que pertenezca a un sindicato de trabajadores los



representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa estén obligadas a defender, de modo preferente los intereses del patrono. La determinación de todos estos casos de excepción se debe hacer en los respectivos estatutos, atendiendo únicamente a la naturaleza de los puestos que se excluyan a ciertas personas. Éstas, no deben aprobarse sin el visto bueno de la Inspección de Trabajo.”

Así también, el Artículo 217 del mismo cuerpo legal, señala que: “Los sindicatos no pueden iniciar sus actividades antes de obtener el reconocimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual se deberá otorgar siempre que se hayan llenado los trámites prescritos en el Código de Trabajo, mediante resolución dictada por el titular de la Dirección General de Trabajo, por la cual se reconozca la personalidad jurídica del sindicato, se aprueben sus estatutos y se ordene la inscripción correspondiente”.

2.2.2. En cuanto a las personas

Se refiere a las cualidades o calidades que deben reunir los miembros de una organización sindical, a saber: Ser trabajadores, tener más de catorce años de edad, de cualquier nacionalidad, no ser representante patronal; en relación a sindicatos de trabajadores el número mínimo de afiliados con que debe contar es de veinte; y en cuanto a uno de patronos será de cinco.

Los menores de edad y los extranjeros pueden ingresar a éste, pero no pueden ser miembros de su comité ejecutivo y consejo consultivo.



2.2.3. De fondo

De conformidad con la siguiente normativa establecida en el Código de Trabajo, se encuentra conformada la organización sindical que funciona en Guatemala:

El Artículo 207 preceptúa: “Los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona. Sin embargo, cuando el voto secreto no sea practicable por razón de analfabetismo u otra circunstancia muy calificada, pueden tomarse las decisiones por votación nominal y, en los casos excepcionales en que se trate de asuntos de mera tramitación, es lícito adoptar cualesquiera otros sistemas de votación rápidos y eficientes que sean compatibles con los principios democráticos. En el caso de que algún miembro del sindicato ocupara algún cargo político remunerado, procederá la suspensión total de la relación de trabajo mientras dure dicha circunstancia.”

Así también, el Artículo 208 establece: “Se prohíbe a los sindicatos conceder privilegios especiales a sus fundadores, personeros ejecutivos o consultores, sea por razón de edad, sexo, antigüedad u otra circunstancia, salvo las ventajas que sean inherentes al correcto desempeño de cargos sindicales.”

El Artículo 209 estatuye: “Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho de inamovilidad a partir del momento que se de aviso a la Inspección General de Trabajo de que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la



publicación de sus estatutos en el Diario Oficial. Si se incumpliere con lo establecido en el referido Artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas y el responsable será sancionado con multas de un mil quetzales, debiéndose además, pagar los salarios dejados de percibir por los trabajadores afectados. En el caso relacionado con este Artículo, si algún trabajador incurriera en causal de despido de acuerdo al Artículo 77 de este Código, el patrono iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el solo efecto de que le autorice el despido.”

Por su parte, el Artículo 210 norma: “Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase. Los sindicatos pueden utilizar las ventajas de su personería en todo lo que contribuya a llenar los fines del Artículo 206 pero les queda prohibido hacerlo con ánimo de lucro. Los sindicatos legalmente constituidos pueden adquirir toda clase de bienes muebles e inmuebles que sirvan para cumplir sus fines de mejorar la condición económica social de sus afiliados. Las cuotas ordinarias y extraordinarias que el trabajador afiliado debe pagar a la organización de acuerdo al inciso i) del Artículo 61 de este Código, serán considerados gastos deducibles del Impuesto sobre la renta. Asimismo, los trabajadores o las personas individuales o jurídicas podrán deducir del impuesto sobre la renta todas las donaciones, en efectivo, o especie, que haga a los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores legalmente constituidas en el país.”



2.2.4. Trámite

De conformidad con la guía para la constitución de organizaciones sindicales, se debe realizar de conformidad con lo citado en el anexo I:

2.3. Disolución de los sindicatos

Éstos tienen la facultad de constituirse libremente y, de la misma forma, actuar; también se hace necesario llevar un control estricto de los que incumplan con requisitos esenciales, porque ya no están efectuando la función para la cual fueron organizados, por lo que debe solicitarse su desintegración.

Al ser personas jurídicas cuya existencia es independiente de la de sus miembros, también se hace posible que como consecuencia de la inobservancia de éstos a las leyes de trabajo, se puedan hacer acreedores a la imposición de las penas contempladas en la normativa, que en el caso particular la más grave es la disolución, y que consiste en la cancelación de la inscripción de la personalidad jurídica del sindicato en el Registro Público de Sindicatos. Como la imposición de ésta, se da a instancia del Organismo Ejecutivo y del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se establece como garantía del derecho de defensa y del debido proceso de las organizaciones sindicales la imposibilidad de que la disolución pueda acordarse administrativamente y se obliga a que la misma, deba ser promovida en juicio ordinario ante los tribunales de trabajo y previsión social quienes serán los que deban resolver si procede o no.



2.3.1. Definición

La palabra disolución tiene como sinónimo el hecho de disolverse, eliminarse, diluirse. Es un término más empleado en química. Conforme el diccionario éste último es: “Una mezcla homogénea, a nivel molecular de una o más especies químicas que no reaccionan entre sí; cuyos componentes se encuentran en proporción que varía entre ciertos límites. Toda disolución está formada por una fase dispersa llamada soluto y un medio dispersante denominado solvente. También se define solvente como la sustancia que existe en mayor cantidad que el soluto en la disolución. Si ambos, soluto y solvente, existen en igual cantidad (como un 50% de etanol y 50% de agua en una disolución), la sustancia que es más frecuentemente utilizada como solvente es la que se designa como tal (en este caso, el agua). Una disolución puede estar formada por uno o más solutos y uno o más disolventes. Una disolución será una mezcla en la misma proporción en cualquier cantidad que tomemos (por pequeña que sea la gota), y no se podrán separar por centrifugación ni filtración.”⁷

De lo anterior se infiere que se entiende por esta acepción, un todo que estaba integrado, que ya no estará conformado tal como tal, sino que de desintegrará.

En el orden laboral, específicamente en el caso de los sindicatos, cuando se refiere a la disolución se entiende de que los trabajadores que lo integraban y sus órganos, ya no

⁷ www.goesjuridica.com.ghlm. Diccionario Enciclopedia Wikipedia. 15 de febrero de 2009.

serán los mismos, éstos no formarán parte de un todo, sino que actuarán en forma independiente.

2.3.2. Generalidades

En virtud de lo expuesto, resulta importante también analizar lo que ha estado sucediendo ante la disolución de las organizaciones sindicales, que en primer lugar no es novedoso, y en segundo, no es una circunstancia que sucede en el caso de Guatemala, sino que es una preocupación mundial.

De tal manera, que habiendo hecho una revisión de la normativa internacional en esta materia, derecho a la sindicación y protección de los Estados parte, se puede determinar que no existe una específica que se refiera a las causas fundamentales por las cuales puede disolverse un sindicato, el Registro que se debe llevar de ello y la entidad encargada para el efecto en el orden administrativo, así también, mucho menos se pudo encontrar información en esta normativa respecto a las responsabilidades penales en que pudieran incurrir, sujetándose por ello, a normas del derecho común, como el derecho penal, y tomando como base que estas estructuras, formalmente se encuentran sujetos a una personalidad jurídica, y responde de sus actos, los representantes de la misma.

En 1994, respecto a la libertad sindical y negociación colectiva, específicamente a la disolución y suspensión de las organizaciones por vía administrativa, se ha creado un



estudio general aplicado con lo referente a disolución y suspensión de los sindicatos, del Convenio 87 y 98 que señalan:

Parte I. Libertad sindical y protección del derecho de sindicación

Capítulo VI. Disolución y suspensión de las organizaciones por vía administrativa

Introducción

El Artículo cuatro del Convenio dispone que: “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa, y de conformidad con el Artículo seis, esta garantía rige también para las Federaciones y Confederaciones. Las medidas administrativas de esta índole constituyen una de las formas más extremas de injerencia de las autoridades públicas en las actividades de las organizaciones dado que ponen fin al ejercicio de las actividades sindicales. Por ello, la comisión examina con sumo cuidado todos los elementos que permitan establecer si una disolución o una suspensión - o cualquier otra medida que tenga los mismos efectos prácticos - menoscaba de alguna manera las garantías previstas en el Convenio.”

El primer artículo mencionado, completa la protección relativa a la constitución y al funcionamiento de las organizaciones, brindando a éstas una garantía contra toda disolución o suspensión arbitraria por vía administrativa, pero esto no constituye en modo alguno una inmunidad con relación al derecho común puesto que, de

conformidad con el párrafo uno del Artículo ocho del Convenio, las organizaciones y los miembros de las mismas están obligados a respetar la legalidad.

Así, por ejemplo, una organización que pretendiera atentar contra la seguridad interna y externa del Estado no podría invocar el principio de la libertad sindical para eludir la aplicación de las normas de derecho común, que rigen para todas las asociaciones ilícitas. Sin embargo, el corolario de esta obligación impuesta a las organizaciones y a sus miembros es lo dispuesto en el párrafo dos del Artículo ocho, según el cual la legislación no debe perjudicar ni ser aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas en el Convenio.

La disolución y suspensión de las organizaciones, en muchas legislaciones nacionales se dispone que sólo las autoridades judiciales pueden pronunciar sobre estas medidas, en relación a una organización que haya violado la ley; en algunos casos, incluso, se exige que la solicitud sea presentada por el encargado del registro correspondiente. No obstante, ciertas legislaciones prevén la disolución o la suspensión por vía administrativa. En esos casos, la situación varía en función de diversos factores, la posibilidad de interponer un recurso judicial contra la decisión administrativa, el alcance del examen del tribunal y el efecto del recurso (suspensivo o no).

Además, de las circunstancias en que las organizaciones pueden ser disueltas o suspendidas de conformidad con la normativa sobre las relaciones de trabajo, esas circunstancias, pueden ser también el resultado de una decisión del poder ejecutivo adoptada en virtud de una ley de plenos poderes, de un decreto especial o incluso de



un estado de emergencia. Lo esencial es pues determinar si por vía legislativa impide a los trabajadores mantener su afiliación y desarrollar libremente sus actividades en los sindicatos que estimen convenientes; si tal es el caso, dicha legislación no está en conformidad con el Convenio.

Ciertas medidas, que no pueden calificarse en sentido estricto de disolución o de suspensión por vía administrativa, plantean no obstante dificultades porque acarrear efectos similares para las organizaciones en cuestión. Puede tratarse por ejemplo de la pérdida de ventajas esenciales en el ejercicio de sus actividades o de una condición fundamental para su existencia, la cancelación arbitraria por una autoridad administrativa de la inscripción en el registro correspondiente o la disolución de la personalidad jurídica. Pueden también, incluirse en esta categoría las disposiciones que dan lugar a una desintegración o una paralización de hecho de las actividades de una ordenación, por ejemplo, cuando se priva a una organización de sus recursos financieros (suspensión definitiva o por tiempo prolongado de la deducción de las cotizaciones) en aplicación de una ley en sí contraria a los principios de la libertad sindical.

Todas las disposiciones mencionadas, suponen graves riesgos de injerencia de las autoridades en la existencia misma de las asociaciones y, por consiguiente, deberían preverse las garantías necesarias, particularmente por vía judicial, para evitar todo riesgo de arbitrariedad. Es preferible que la legislación no permita aquella por vía administrativa, pero de admitirse esa posibilidad, el gremio al cual se aplican esas providencias, debería poder interponer un recurso ante un órgano judicial independiente



e imparcial que tenga competencia para examinar el caso en cuanto al fondo, estudiar los motivos en que se basan las medidas administrativas y, en su caso, anularla. Por otra parte, la decisión administrativa no debería surtir efecto antes de que se haya pronunciado una decisión final. Las normas de disolución o suspensión que se adopten en una situación de emergencia deberían acompañarse, asimismo, de garantías judiciales normales, incluido el derecho de interponer un recurso ante los tribunales contra la decisión de suspender o disolver una organización sindical.

Patrimonio de los sindicatos: La disolución de una organización plantea el problema de la repartición o la transferencia de sus activos. Algunas legislaciones contienen disposiciones al respecto que varían en función del carácter voluntario o no de la disposición de que se trate. En cuanto a la distribución del mismo, la Comisión comparte la opinión del comité de libertad sindical de que los bienes deben destinarse a las finalidades para las que habían sido adquiridos.

Se ha planteado un problema particular que subsiste, sobre todo en varios países de Europa central y oriental en los que, a raíz del proceso de transformación política, económica y social en curso, se han adoptado recientemente leyes especiales relativas a la distribución de los bienes de las antiguas organizaciones sindicales únicas. Estas normas legislativas deben tener en cuenta, que esos sindicatos ejercían con frecuencia funciones que competen habitualmente al Estado en un sistema de pluralismo laboral y que disponían de los recursos y los activos correspondientes. La Comisión estima que la utilización de la vía legislativa para resolver la cuestión de la devolución del patrimonio sindical no es en sí incompatible con el Convenio. Sin embargo,



corresponde al gobierno y a todas las organizaciones sindicales interesadas cooperar en la búsqueda de una fórmula definitiva que permita, por un lado, que el gobierno recupere los bienes que necesita para el cumplimiento de sus nuevas funciones y, por otro, que todos los sindicatos tengan la posibilidad de desempeñar efectivamente su actividad con total independencia y en un pie de igualdad.

Con tal finalidad, las autoridades deberían consultar a las formaciones representativas del país antes de adoptar medidas legislativas. La disolución y la suspensión de éstos organismos, constituyen formas extremas de intervención de las autoridades en las actividades de las mismas. Es importante, pues, que esas normas vayan acompañadas de todas las garantías necesarias, las mismas sólo pueden asegurar un procedimiento judicial normal, el cual debería, además, tener un efecto suspensivo. En lo que respecta a la repartición del patrimonio sindical en caso de desintegración, los activos han de destinarse a las finalidades para las cuales habían sido adquiridos. Las autoridades y el conjunto de las organizaciones interesadas deberían procurar conjuntamente que todos los sindicatos tengan la posibilidad de desarrollar sus actividades con total independencia y equitativamente.

De conformidad con lo anterior, parece ser que es preocupante para la Comisión Internacional, las formas administrativas que se han establecido en los Estados respecto a las causas mencionadas. Es de hacer notar que, más adelante en este trabajo, se pretende evidenciar las situaciones que se pueden provocar precisamente de la disolución de los sindicatos, aspectos que debe comprender esa forma, ya que se refiere a un procedimiento administrativo, las facultades de los órganos o de sus

miembros individualmente considerados, de impugnar lo resuelto, y la posibilidad de reanudación de sus actividades, considerando que esa disolución puede ser constitutiva de una medida extrema.

2.3.3. Casos de disolución

De conformidad con las normas contenidas en el Código de Trabajo, se suscitan determinadas causas para llevar a cabo la desintegración sindical, incluso, cuando se fusionan, se disuelve otro.

2.3.3.1 A instancia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Dentro de la normativa más importante a referirse respecto a este tema, se encuentran las anotadas en el anexo II:

Del capítulo estudiado supra, se argumenta que el hombre es un ser social, necesita agruparse para cumplir sus fines, para lograr el progreso. Pero el agente, autor, producto del progreso es siempre el individuo, porque es el único capaz de pensar. Pero al hablar de éste, no nos imaginamos un solitario total, sino un sin número de relaciones sociales, pertenecientes a muchos grupos colectivos, condicionados favorable o desfavorablemente por sus semejantes, es decir, estimulados y ayudados por ellos.



Para la constitución de los sindicatos, existen los requisitos de forma y los de fondo, los primeros se refieren a la documentación que los mismos deben presentar a la Dirección General de Trabajo, cuando solicitan su reconocimiento e inscripción; y los segundos, consisten en el número mínimo de trabajadores o patronos que deben concurrir para la integración de estas organizaciones.

Es importante mencionar el papel que juega el Estado, a través de sus instituciones de trabajo, y que en el país es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y así determinar ¿cuál es su rol?, sobre todo su función de control que debe llevar acerca de las estructuras sindicales que incumplen con las obligaciones esenciales para su subsistencia.

Cabe señalar, que aunque este tipo de ordenaciones, tienen la facultad de establecerse libremente, y de la misma forma actuar, también se hace necesario llevar un registro de los que incumplen con requerimientos esenciales, porque ya no ejercen la función para la cual fueron creados.

La disolución de los sindicatos, es la cancelación de la inscripción de su personalidad jurídica en el Registro Público de Sindicatos, la cual no podrá llevarse a cabo en forma administrativa, sino tiene que ser por intervención judicial.



CAPÍTULO III

3. Organización administrativa de trabajo

Debe señalarse que la administración del trabajo es un término que en la actualidad comprende un conjunto de actividades de la gestión pública en materia de políticas nacionales de trabajo.

Puede afirmarse que constituye en la parte del derecho administrativo del trabajo, relativa al análisis y operatividad de las funciones y atribuciones de los órganos del Estado encargados de ejercer y vigilar el cumplimiento de las leyes, reglamentos, decretos, acuerdos y demás disposiciones laborales, así como el estudio de la doble acción social que compete al Estado en materia de trabajo, que es por un lado, la protección de la clase trabajadora y por otro, la destinada a mantener el equilibrio económico de las fuerzas productivas de un país.

Su finalidad, es dotar de un conjunto de facultades al gobierno para impedir que se atente contra los derechos de la persona trabajadora, para evitar dentro de la esfera de éste, la violación de las garantías del trabajador por parte del empleador, proveyendo el respeto de estos, para permitirle al individuo acudir a los recursos legales que impidan tal infracción o la corrijan cuando ésta se haya producido.

En materia administrativa distribuir las tareas, es una función de especial importancia, pero ello no impide que haya una diversidad de estructuras. En ellas se encuentra la



base de la aplicación normativa y encuentra su apoyo en la necesidad actual de la diversificación y especialización de la administración pública.

La administración del trabajo, requiere de una estructura jurídica propia que le permita analizar y entender desde su óptica los problemas surgidos al seno de las relaciones de trabajo. Por ello es que ésta, resulta ser la consecuencia de la necesidad de constituir un cuerpo de dirección y acción en el orden jurídico del trabajo.

La estructura administrativa del trabajo debe fundarse sobre un eficaz sistema político administrativo para el arbitrio oportuno del Estado, que logre de esa manera cambios importantes en la vida de los trabajadores que se traduzcan en las consecución del bienestar colectivo, en el estímulo de la inversión que pueda generar nuevas y mayores fuentes de empleo y la protección de la industria nacional que en términos finales permita concebir relaciones laborales armoniosas producto de un esquema productivo surgido del esfuerzo de ambas partes de aquella relación.

La diversidad de objetivos que persigue, puede implicar que se agrupen en organismos de distinta naturaleza, según el país de que se trate. En el caso de Guatemala, esta conferida al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien es el responsable de dirigir los programas y políticas en esta materia.

Para que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social pueda cumplir con las funciones que le han sido designadas, deberá organizar su estructura en dependencias.

3.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El derecho de trabajo en su momento no se le conocía como rama independiente. Todo aquello referente a trabajo se le incluía en el derecho civil. No fue sino mucho después que se produjo el cambio de lo civilista a lo laboral. Cuando fue tomando más forma y presencia el movimiento laboral como disciplina laboral autónoma, surgen los órganos administrativos de trabajo.

Es indiscutible que con la llegada de los gobiernos revolucionarios, se marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo, pues el cuerpo normativo respondía a un nuevo estatuto jurídico.

El Estado por mandato legal se establece y tiene como misión fundamental, administrar los recursos y proporcionar los servicios públicos. Esto lo realiza a través del funcionamiento de los distintos Ministerios dentro de los cuales se encuentra el de Trabajo y de Previsión Social.

De conformidad con lo que establece el Artículo 274 del Código de Trabajo, en el título noveno se instituye como se encuentra organizada la función administrativa de trabajo y señala que el mismo: "Tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores".



El Decreto 1117 del Congreso de la República que creó el Ministerio de Trabajo, durante el gobierno de la revolución, indica que corresponde a dicho organismo, la dirección y orientación de una política social del país, la dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social; la exposición y aplicación de las leyes referentes al trabajo y que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores; la intervención en lo relativo a la contratación de trabajo; la prevención de conflictos laborales y su solución extrajudicial; la atención de asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del Estado; la aplicación de los Convenios internacionales de trabajo; la vigencia y control de las organizaciones sindicales; la organización y desarrollo del departamento de empleo y mano de obra; la fijación y aplicación del salario mínimo; el estudio y mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador del campo y la ciudad; la protección de la mujer y del menor trabajadores; la formación y capacitación profesional de los trabajadores y su elevación cultural; la vigilancia coordinación y mejoramiento de sistemas de seguridad y previsión social; la adopción de medidas que tiendan a prevenir los accidentes de trabajo; la intervención de contratos y demás aspectos del régimen del trabajo de la tierra; el fomento de la construcción de viviendas baratas y de colonias para los trabajadores; el mejoramiento del nivel de vida de los sectores carentes de medios económicos y la promoción de investigaciones de carácter social.

En lo referente a las resoluciones administrativas en materia de trabajo, el Código prevé en su Artículo 275 que: "Pueden ser impugnadas únicamente mediante los siguientes recursos administrativos: a) El de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa que emitió la resolución dentro del término de 48 horas



de notificada ésta. La resolución del recurso corresponde al propio Ministerio, lo cual debe suceder dentro del improrrogable término de ocho días; revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida; y, b) El de reposición, si se trata de resolución originaria del Ministerio, el cual debe substanciarse y resolverse dentro de los mismos términos que corresponden al recurso de revocatoria”.

3.1.1 Atribuciones y funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es un órgano administrativo que tiene a su cargo el ejercicio político del Organismo Ejecutivo, que consiste en la dirección, estudio y despacho mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, tal como lo establece el Decreto número 1441 del Congreso de la República.

3.1.2. Estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Para que pueda cumplir con las funciones que le han sido designadas, deberá organizar su estructura en dependencias. El Artículo 276 del Código de Trabajo, establece las siguientes:

- a) “Departamento administrativo de trabajo, cuyo jefe debe ser guatemalteco de los comprendidos en el Artículo seis de la Constitución Política de la

República de Guatemala y abogado de los tribunales especializados en asuntos de trabajo.

- b) Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas en el inciso anterior.
- c) La Comisión Nacional del Salario, integrada por los funcionarios que determine el respectivo reglamento.
- d) Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio”.

3.2. Otras dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

De conformidad con la última literal del anterior apartado, faculta al Organismo Ejecutivo para que, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y en base a los principios de desconcentración y descentralización, pueda crear dependencias convenientes para su funcionamiento, por lo tanto, en el uso de la potestad concedida emite el Acuerdo Gubernativo número 242-2003 del 29 de abril de 2003, que contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, estableciendo en su Artículo quinto con el fin de que el referido Ministerio cumpla sus funciones , se regula de la siguiente manera, y se señala la estructura administrativa e indica: “Para cumplir sus funciones, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se



estructura administrativamente así:

Funciones sustantivas. Este nivel está integrado por:

- **Dirección superior: Despacho ministerial. Para el cumplimiento de sus funciones esta a cargo del Ministro, primero, segundo y tercer Viceministro y se apoya en los órganos consultivos, las asesorías técnicas, la Secretaría General, la Secretaría de Comunicación Social, y los órganos temporales que puedan crearse.**
- **Procuraduría de la Defensa del Trabajador, con rango de Dirección General.**
- **Inspección General de Trabajo, con rango de Dirección General.**
- **Dirección General de Trabajo.**
- **Dirección General de Previsión Social.**
- **Dirección General de Capacitación Y Formación Profesional.**
- **Dirección General de Recreación del Trabajador del Estado.**
- **Dirección General de Empleo.**



Funciones administrativas: Este nivel está integrado por:

- **Dirección administrativa.**
- **Dirección de la Unidad de Administración Financiera (UDAF).**

Funciones de control interno y de coordinación:

- **Auditoría Interna (UDAI).**
- **Coordinación de Direcciones Regionales.”**

Funciones de apoyo técnico. Este nivel está integrado por:

- **Consejo técnico y asesoría jurídica.**
- **Dirección de Planificación, Cooperación y Relaciones Internacionales**
- **Dirección de Sistemas de Información.**
- **Dirección de Estadística.**



Funciones de control Interno y de coordinación:

- Auditoría Interna (UDAI).
- Coordinación de Direcciones Regionales.”

También, el Artículo siete señala algunas funciones sustantivas del Ministerio y al respecto indica: “Despacho Ministerial. El Despacho Ministerial es la autoridad superior del ministerio de Trabajo y Previsión Social, a quien le corresponde cumplir y desarrollar las funciones que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, la ley del Organismo Ejecutivo y demás leyes vigentes. Para el debido cumplimiento de sus funciones, está a cargo de un Ministro que es el rector de las políticas públicas correspondientes a las funciones sustantivas del Ministerio, y un primero, segundo y tercer viceministro. El Ministro, cuando sea el caso, hará la respectiva delegación de autoridad”.

En conclusión, la estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, opera jerárquicamente de la manera siguiente: Un Ministro, dos Viceministros, la Dirección de Asuntos Internacionales de Trabajo, Dirección Sectorial de Planificación Integral del Trabajo, Dirección Administrativa, Consejo Técnico y asesoría jurídica, Dirección de Estadística del Trabajo, Dirección de Recreación y Bienestar del Trabajo, Dirección General de Trabajo, Inspección General de Trabajo y Dirección General de Previsión Social. Las Direcciones y la Inspección tienen diversas secciones.



3.3. Inspección General de Trabajo

Es en España y en tiempos de su primer República, uno de los textos más antiguos que se recuerdan sobre la inspección general de trabajo; la ley del 24 de julio de 1873, encomendaba esa tarea de inspección a los jurados mixtos que creaba, constituidos por fabricantes y obreros, el maestro de escuela y el médico del lugar y presididos por el juez municipal. Estos organismos no llegaron a integrarse, la función fue ejercida por los jueces municipales, hasta crearse y nombrar inspectores de trabajo.

En Francia se constituye una inspección laboral por medio de la ley del 19 de mayo de 1874, limitada a su competencia a las mujeres y niños. En Inglaterra en 1883 por la Ley Altorp, se organiza un rudimentario servicio de fiscalización de trabajo. En los inicios del siglo XX se expanden los servicios de la misma. En la actualidad, se encuentra organizada y con vigencia en códigos laborales o en leyes generales de trabajo lograda en todos los países.

El tratado de Versalles en su Artículo 427 numeral noveno, se refiere al servicio de inspección de trabajo y declara que: "Deberá tener por misión esencial asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.

En 1947 se aprueba el Convenio número 81 de la Organización Internacional de Trabajo, ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952. En el cual se realiza una



nueve recomendación relacionada con los objetivos de la inspección; señalando como misión de inspección del trabajo:

- a) Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones a fines, en la medida en que los inspectores de trabajo están encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;
- b) Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir con las disposiciones legales.

En cuanto a nuestro derecho administrativo de trabajo, ha sido poco estudiado, es una rama eminentemente nueva que no ha sido considerada sui generis del derecho del trabajo. Como observamos, su creación se remonta al ocho de febrero de 1947, fecha de creación del Decreto 330 (Código de Trabajo) que cobra vigencia el uno de mayo del mismo año.

La Inspección General de Trabajo es un órgano administrativo que depende del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuya finalidad específica es velar por el cumplimiento efectivo de las leyes laborales, convenios colectivos y reglamentos de trabajo y previsión social. Interviene en los conflictos que se pueden surgir por la relación patrono-trabajador.



De conformidad con el Acuerdo Gubernativo número 297-2003 Artículo segundo, deberá ser coordinado por el segundo viceministro de trabajo. Se conforma con las siguientes secciones:

a) Inspector General

- Sección Administrativa Centra
- Sección de Mujeres y Menores

b) Subinspectorías Generales

- Secretaría de la Inspección de Trabajo
- Sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales
- Sección de fiscalía o visitaduría laboral
- Sección de Conciliación laboral
- Sección de Procuraduría de Defensa del Trabajador.

Se integra por un inspector general de trabajo, quien es la autoridad superior delegada por el despacho ministerial, en las funciones de inspección de asuntos laborales. Es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le confiere el Artículo 278 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República , leyes, acuerdos y reglamentos de trabajo y previsión social.

Los subinspectores generales de trabajo mantienen la jerarquía después del inspector general. En su ausencia lo representan o sustituyen y lo apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones.

Es una dependencia del Ministerio de Trabajo, y de conformidad con la cartilla laboral “Tiene el fundamento de creación mediante lo dispuesto en el Artículo 278 del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República y sus reformas), por medio de su cuerpo de inspectores y servidores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro”.⁸

En el Artículo 280 del mismo cuerpo legal, se norma también que: “La inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuran trabajadores menores de edad o cuando se trata de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes, a los infractores. Con base a las políticas sociales y económicas, dirigir, las acciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Tiene como visión desarrollar las funciones para las cuales fue creada la Inspección. Integrarse a la política y proceso de descentralización y desconcentración administrativa del sector público. Velar porque en el ámbito productivo, se establezca y fije la equidad

⁸ Sf. Proporcionada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Pág. 6

y las buenas relaciones de producción, en un ambiente de apoyo mutuo y digno entre patronos y trabajadores. Contribuir a contar en el corto plazo, de manera permanente con un Ministerio altamente calificado y oportuno capaz de cumplir, sus actividades programadas, con base a las políticas y demandas de servicios de la población en el concepto seguridad laboral y previsión social”.

Los objetivos fundamentales entonces, son: Velar porque los patronos, trabajadores individuales y organizados, cumplan, respeten las leyes, Convenios colectivos y reglamentos, que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro. Entre estos están:

- a. Asegurar la aplicación de las leyes, convenios, y reglamentos sobre protección de trabajadores;
- b. Resolver conflictos que surjan entre trabajadores y patronos antes del litigio para evitar llegar a órganos jurisdiccionales, actuando como un ente conciliatorio;
- c. Evacuar todas las consultas que le hagan las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en su carácter de asesoría del Ministerio respectivo;

Asesorar a los patronos y trabajadores sobre el cumplimiento de las disposiciones legales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Dicha Inspección dirige su actividad al mantenimiento del orden jurídico, al cumplimiento del derecho laboral por parte de todos. En tal sentido dispone de medios coercitivos como es el caso de la fiscalización del cumplimiento por parte de patronos y trabajadores de las disposiciones vigentes y requerimientos, bajo amenaza de

propuesta de sanción, pero no de potestad para actuar, ya que esto es tarea de la autoridad jurisdiccional.

La Inspección General de Trabajo es una institución muy importante a nivel nacional e internacional, tiene encomendada funciones esenciales, las cuales se encaminan a un mismo objetivo, evitar las violaciones a los derechos laborales, como actualmente se da en algunas empresas.

Realiza funciones permanentes y continuadas, para cumplir la administración en todo lo inherente a la legislación laboral, a través de su cuerpo de inspectores de trabajo. Entre estas están la preventiva, que consiste en advertir o dar consejos, en lugar de incoar la acción punitiva; la consultiva, que consiste en facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y trabajadores sobre el modo más efectivo de cumplir las disposiciones legales; la coercitiva, es la que se manifiesta en actos particulares por los cuales se procede directamente a la imputación de faltas, o sea de infracción sancionable.

Dentro de sus funciones se encuentran:

- a) realizar auditorias laborales.
- b) Ejecutar auditorias ejecutivas.
- c) Efectuar revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo .

- d) Prevenir a patronos y empleados cumplan con la dignidad y respeto las leyes laborales, Convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral.
- e) Velar por la equidad en las relaciones sociales de producción.
- f) Proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora.
- g) Participar como representante mediador del Ministerio en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho.
- h) Asesorar técnicamente al Ministerio y evacuar consultas sobre la forma que deben ser aplicadas a las disposiciones legales de su competencia, sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales, Convenios y tratados internacionales.
- i) Informar al Despacho Ministerial de las situaciones laborales especiales que se manifiesten en el ámbito laboral.

El Código de Trabajo en los Artículos 278 al 282 regula la Inspección General de Trabajo, estableciendo: "La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores, vela porque empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos, pactos colectivos, reglamentos que

normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.” Es, a través de su cuerpo de inspectores, que la Inspección General de Trabajo participa en los conflictos individuales o colectivos donde figuren trabajadores menores o de edad, o cuando se trate de prestarle protección a la mujer en estado de gravidez.

Tiene como misión intervenir en todo problema laboral que se presente, ya sea por organizaciones sindicales o trabajadores en lo individual, así como en algunos casos a requerimiento de los empleadores.

Así también, el Reglamento Orgánico del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, señala en el Artículo 15 las atribuciones que le compete cumplir a éste órgano, de la forma siguiente:

1. “Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.
2. Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.
3. Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo.

4. Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
5. Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.
6. Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.
7. Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales.”

En el cumplimiento de sus funciones, mantiene una relación estrecha con las empresas, trabajadores, patronos y organizaciones sindicales resolviendo los conflictos que se le plantean, oyendo a las partes, estableciendo sus puntos de vista en actas que posteriormente podrán transformarse en convenios de carácter ejecutivo, para garantizar su cumplimiento.

Por último, se puede añadir que la efectividad en la realización de sus atribuciones, consiste en resolver los conflictos laborales administrativamente para que los mismos no lleguen a Tribunales de Trabajo y Previsión Social.



3.4. Dirección General de Trabajo

Es el órgano del Ministerio de Trabajo, cuya función sustantiva es la dirigida a tramitar la inscripción y reconocimiento de personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de organizaciones sindicales. En el Código de Trabajo a esta entidad aún se le denomina Departamento Administrativo de Trabajo.

1. Conocer y resolver lo relacionado con la personalidad jurídica, estatutos, inscripción y cambio de directivos de organizaciones sindicales y su funcionamiento, conforme a la ley.
2. Llevar el Registro Público de Sindicatos, contratos colectivos e individuales de trabajo, pactos de condiciones, Convenios colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo, y otros registros pertinentes.
3. Autorizar libros de actas de asambleas generales, de comités ejecutivos, registro de socios, contabilidad, y formas contables de las organizaciones sindicales y practicar revisiones cuando sea requerido.
4. Autorizar libros de salarios y planillas, suministrando modelos y normas para su garantizar su cumplimiento.

5. Prestar Asesoría y la debida orientación en materia sindical, así mismo en relación a contratos de trabajo, suministrando modelos según las distintas normas de trabajo.

Formular la política de salarios y coordinar las actividades de la Comisión Nacional del Salario y apoyar las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos.

Como puede advertirse, la Dirección General de Trabajo tiene amplia competencia un papel preponderante en las políticas a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin embargo, las limitaciones para el cumplimiento de todas estas funciones, son las mismas que sufre la Inspección General de Trabajo, es decir, la falta de presupuesto y por consiguiente de recurso humano para la realización de todas estas funciones.

3.5. El Registro Público de Sindicatos

Esta función jurídica de la organización administrativa del trabajo, se refiere al registro de organizaciones sindicales tanto de trabajadores como de patronos. Se encuentra respaldada por el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, que regula el procedimiento para la inscripción de las estructuras sindicales, que debe regirse por disposiciones de orden mínimo que tiendan a limitar la ingerencia del Estado en la organización y registro de los mismos.



Existe en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Departamento de Registro Laboral y éste se ha creado mediante el Acuerdo Gubernativo de fecha 15 de Mayo de 1981, el cual señala las siguientes disposiciones: garantizar su cumplimiento.

- a. Inscripción de personalidades jurídicas de las diversas organizaciones sindicales (nuevos sindicatos).
- b. Inscripción de personerías jurídicas de las diferentes organizaciones sindicales (cambio de directivos).
- c. Inscripción de reforma de estatutos.
- d. Inscripción del padrón de afiliados de las organizaciones sindicales.
- e. Inscripción de las resoluciones de los pactos colectivos de las organizaciones sindicales.
- f. Inscripción de las revisiones de cuentas sindicales efectuadas a los sindicatos.
- g. Inscripción de las resoluciones de aprobación de reglamentos interiores de trabajo.
- h. Extensión de credenciales a los directivos de las organizaciones sindicales.



- i. **Análisis y registro de los diferentes contratos de trabajo.**

- j. **Recepción de solicitudes y extensión de certificaciones de las diversas inscripciones que obran en le registro labora.**

Adicionalmente, de conformidad con las normas establecidas en el Código de Trabajo, existe un Registro Público de Sindicatos, que lleva el control de aquellas organizaciones que solicitan la inscripción de su personalidad jurídica, para que puedan iniciar sus actividades a partir del momento de la misma; para lo cual, señala los requisitos siguientes:

- I. **Requisitos para solicitud de personalidad jurídica (inscripción de nuevos sindicatos)**
 - **Memorial dirigido al Director General de Trabajo, solicitando el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción.**

 - **Original y copia del acta constitutiva.**

 - **Original y copia de los estatutos, ambos documentos firmados en cada folio por el secretario general y al final firmados por todos los miembros del comité ejecutivo provisional.**



- **Copia del memorial dirigido a la inspección General de trabajo conteniendo el aviso de inamovilidad para los fundadores del sindicato, (si es de empresa o del sector público).**

II. Requisitos para solicitud de personalidad jurídica de las federaciones

- **Solicitud dirigida a la Dirección General de Trabajo.**
- **Original y copia del acta constitutiva.**
- **Original y copia del proyecto de estatutos, ambos documentos firmados en cada uno de sus folios por el Secretario General y al final firmados por todos los miembros del comité ejecutivo provisional.**
- **Certificación de personalidad y personería jurídica de los sindicatos que conforman la federación.**
- **Certificación de actas de asamblea general de los organismos que la conforman, en la cual conste la designación de sus delegados, como representantes ante la asamblea general.**



- Padrón conteniendo el número y nombre de las organizaciones que la constituyen, el número de afiliados de los mismos y el número de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos.
- Copia del memorial dirigido a la Inspección General de Trabajo, por medio de la cual solicitan la inamovilidad de los miembros del comité ejecutivo, (si pertenece al sector privado o público).

III. Requisitos para la solicitud de personalidad jurídica de las confederaciones

- Solicitud dirigida a la Dirección General de Trabajo.
- Original y copia del acta constitutiva de la confederación.
- Original y copia del proyecto de estatutos, ambos documentos firmados en cada uno de sus folios por el Secretario General y al final firmados por todos los miembros del comité ejecutivo provisional.
- Certificaciones de personalidad y personería Jurídica de las federaciones que la conforman.

- **Certificaciones de actas de asamblea general de las uniones que pertenecen a éste órgano, en la cual conste la designación de sus delegados, como representantes ante la asamblea general.**
- **Padrón conteniendo el número y nombre de las agrupaciones que constituyen la misma; el número y nombre de los sindicatos que corresponden a las federaciones y el número de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos.**
- **Copia del memorial dirigido a la Inspección General de Trabajo, por medio del cual se solicita la inamovilidad de los miembros del comité ejecutivo de la confederación (si pertenece al sector privado o público).**

Fundamento legal: Artículo 102 incisos q) y t), 103 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 206, 207, 209, 211, 215,216,217, 218, 219, 220, 221, 223, 224, 225, 233, 274, 275 y 276 del Código de Trabajo; 1, 2, 3, 5, 6, 7 y 8 del Convenio Internacional del Trabajo número 87; y 1, 2, 3 y 4 del Convenio Internacional del Trabajo número 98.

Requisitos mínimos que deben contener las solicitudes de personería jurídica y reforma de estatutos de las organizaciones sindicales



I. Para solicitud de personería jurídica de los sindicatos (cambio de directivos)

- a) **Memorial dirigido al Director General de Trabajo, solicitando la inscripción de nuevos directivos y extensión de credenciales.**

- b) **Original y copia de la certificación del acta de asamblea general extraordinaria de la elección de directivos.**

- c) **Padrón de afiliados actualizado, conteniendo: Nombres, número de cédulas de vecindad y profesión y oficio (si no lo hubiera presentado dentro del período obligado).**

- d) **Copia de la convocatoria por medio de la cual se llevó a cabo la asamblea para elección de directivos.**

- e) **Fotocopia de cédulas de vecindad de los miembros del comité ejecutivo y consejo consultivo (para asignar en forma correcta los nombres en la inscripción).**

- f) **Copia del memorial presentado a la a la Inspección General de Trabajo, solicitando que se decrete la inamovilidad a los miembros del comité ejecutivo electos (si es de empresa privada o del Sector Público).**



II. Requisitos para solicitud de personería jurídica de las federaciones sindicales (cambio de directivos). garantizar su cumplimiento. garantizar su cumplimiento.

- a) **Memorial dirigido a la Dirección General de Trabajo, solicitando la inscripción de nuevos directivos y extensión de credenciales.**
- b) **Certificación del acta de asamblea general de los sindicatos que la conforman, en la cual conste la designación de sus delegados ante la asamblea general.**
- c) **Padrón del afiliados conteniendo: el número y nombre de los organismos que la constituyen, el número de afiliados de los mismos y el número de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos (si no lo hubiera presentado dentro del período obligado).**
- d) **Copia de la convocatoria por medio de la cual se llevó a cabo la asamblea para elección de directivos.**
- e) **Fotocopia de las cédulas de vecindad de los miembros del comité ejecutivo y consejo consultivo (para consignar en forma correcta los nombres en la inscripción).**
- f) **Copia del memorial presentado a la Inspección General de Trabajo, solicitando que se decrete la inamovilidad a los miembros del comité ejecutivo electos (si es de empresa privada o del sector público).**

III. Requisitos para solicitud de personería jurídica de las confederaciones (cambio de directivos).

- a) **Memorial dirigido a la Dirección General de Trabajo, solicitando la inscripción de nuevos directivos y extensión de credenciales.**

- b) **Certificación del acta de asamblea general extraordinaria para la elección de directivos.**

- c) **Padrón de afiliados conteniendo: el número y nombre de las federaciones que conforman la confederación, el número y nombre de los sindicatos que pertenecen a las federaciones, el número de afiliados de cada organización sindical, el número de inscripción en el Registro Público de Sindicatos.**

- d) **Copia de la convocatoria por medio de la cual se llevó a cabo la asamblea para elección de directivos.**

- e) **Fotocopia de las cédulas de vecindad de los miembros del comité ejecutivo y consejo consultivo (para consignar en forma correcta los nombres en la inscripción).**



IV. Reforma de estatutos

- a) Memorial dirigido al Director General de Trabajo, solicitando las reformas de estatutos.
- b) Original y copia de la certificación del acta de asamblea general en la cual conste la reforma.
- c) Original y copia del proyecto de las reformas a realizar en los estatutos firmadas al margen por el secretario general y al final de las mismas por todos los miembros del comité ejecutivo .

Fundamento legal: Artículos 102 incisos q) y t), 192, 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 206, 207, 211, 212, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 231, 232, 233, 234, 274, 275, 276 del Código de Trabajo; 2, 5 y 8 del Convenio Internacional del Trabajo número 87; 1, 2 y 4 del convenio Internacional del Trabajo Número 98.

Como observamos en el capítulo estudiado, se determina que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es un órgano administrativo que tiene a su cargo el ejercicio político del organismo ejecutivo, que consiste en la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social, debe vigilar por la aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean competencia de los



tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Para que el Ministerio en mención cumpla con su cometido, se debe organizar en dependencias en base a los principios de desconcentración y descentralización, para su mejor funcionamiento.



CAPÍTULO IV

4. La importancia de que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social cumpla con lo ordenado en el Artículo 227 del Código de Trabajo para la disolución de sindicatos

Es necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, establezca controles específicos para solicitar a los tribunales de trabajo, la cancelación de las organizaciones sindicales que incumplen con requisitos legales.

4.1. Planteamiento del problema

El Artículo 227 del Código de Trabajo señala: “El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe solicitar ante los Tribunales de Trabajo la disolución de los sindicatos, en los siguientes casos:

- a) Cuando tengan un número de asociados inferior al mínimo legal;
- b) Cuando no cumplan alguna de las obligaciones que determina el Artículo 225; y
- c) Cuando no se ajustan a lo dispuesto por los incisos c) o i) del Artículo 223.

En todos estos casos es necesario que la Inspección General de Trabajo les formule previamente un apercibimiento escrito y que les conceda para subsanar la omisión que concretamente se les señale, un término improrrogable de quince días.”

De conformidad con el análisis del Artículo anterior, es importante tratar este tema desde punto de vista de la falta de control del Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de trabajo, con respecto a la disolución de sindicatos que incumplen con los requisitos establecidos en la ley, debido a que no se tienen datos reales de éstas organizaciones activas en la actualidad, y muchas que han dejado de existir pero están aún inscritas y vigentes, y otras que por no cumplir con los requisitos necesarios deben ser suspendidos.

Con base a ello, es indiscutible que el hombre como tal necesita superarse, crecer, además de que es un ser social, que requiere agruparse para cumplir sus fines, al respecto señala Luis Recasens Siches: “La sociedad es la condición que hace posible el progreso. Pero el agente, el autor, el productor del mismo, es siempre el individuo, porque el es único capaz de pensar.....Claro que al hablar de sujetos, no nos imaginamos un solitario total (cosa que sería imposible) sino un sinnúmero de relaciones sociales, pertenecientes a muchos grupos colectivos, condicionados favorable o desfavorablemente por sus semejantes, es decir, estimulados y ayudados por ellos...”⁹ Entonces, el hecho de que se disuelva una organización de trabajadores, conlleva que sus miembros individualmente considerados, precisamente por esa necesidad constituyan otras u otra forma de organización a la cual quieran participar.

⁹ Recasens Siches, Luis. *Introducción al estudio del derecho*. Pág. 29.



Adicionalmente, no existe un marco regulatorio respecto a las consecuencias de la disolución, y lo que debiera suceder, por ejemplo con el patrimonio del sindicato, los estados de cuenta, las cuotas, el aviso a los ausentes dentro de la asamblea general respecto a la suspensión, si debieran o no existir medios de impugnación a los cuales puede acceder cualquier trabajador para evitar ésta, cual debiera ser la intervención del Estado, y su función de fortalecer la estructura sindical, etc.

Con el transcurrir de la historia, las sociedades se han transformado y han evolucionado, y dependiendo de la clase social que ocupan así han sido sus luchas para sobrevivir, es por ello importante mencionar la lucha de clases y que eso se mantiene, no precisamente culmina, por la desaparición de organizaciones sindicales. Al respecto María Guadalupe Navas Álvarez describe este concepto así: “Entendemos la lucha de clases, como la pugna o el enfrentamiento existente entre aquellas, cuyos intereses son incompatibles u opuestos. A este enfrentamiento o pugna entre distintos grupos con diversos intereses, se le considera como el motor que mueve o impulsa la historia de las distintas sociedades a través de los tiempos”.¹⁰

Es importante también tener presentes los planteamientos teóricos acerca de la intervención del Estado, a través de sus instituciones de trabajo, y que en el país es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y así determinar cuál es su rol, y sobre todo cuál debe ser su rol con respecto a los sindicatos y más específicamente sobre el control que debe llevar acerca de los que incumplen con los requisitos esenciales para su subsistencia, teniendo en cuenta la autonomía sindical como pilar fundamental como

¹⁰ Navas Álvarez, María Guadalupe. *El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases*. Pág. 34.



lo establece el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación en su Artículo 11: “Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación”.

Entonces, para garantizar dicha libertad, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe presentar ante el órgano jurisdiccional las pruebas del incumplimiento para que éstas asociaciones puedan defenderse en un juicio justo, ya que los planteamientos teóricos acerca de su disolución, como señala el autor Cesar Landelino Franco López “Esta es la pena mas grave que se puede imponer a los organismos sindicales y consiste en la cancelación de la inscripción de la personalidad jurídica del sindicato en el Registro Público de Sindicatos”.¹¹

El derecho internacional en materia laboral juega un papel importante para los organismos sindicales, ya que los fortalece, y les abre espacios para hacer más fuerte la unión de los trabajadores, por eso los planteamientos teóricos de la Organización Internacional de Trabajo han sido: “El derecho internacional, y consecuentemente con él, las legislaciones nacionales, han consagrado el derecho de los trabajadores y de los empleadores a asociarse libremente sin autorización previa”.¹²

¹¹ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Pág. 130.

¹² Análisis de pronunciamientos de la OIT e informes de MINUGUA. **La libertad sindical en Guatemala**. Pág. 319.

Cabe señalar, que aunque los sindicatos tienen la facultad de constituirse libremente, y de la misma forma actuar, también se hace necesario llevar un control estricto de los que incumplen con requisitos esenciales, porque ya no están cumpliendo la función para la cual fueron constituidos.

Dentro de la normativa internacional, se pueden señalar los siguientes Convenios:

1. Convenio 84 sobre el derecho de asociación

En cuanto a los aspectos más importantes de describir se encuentran los siguientes:

- No ha sido ratificado por Guatemala, a pesar de que el mismo fue creado en 1947.
- Dentro de la motivación para su creación, se señala lo siguiente: Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al derecho de asociación y a la solución de los conflictos de trabajo en los territorios no metropolitanos, cuestión que constituye el tercer punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un Convenio internacional, adopta, con fecha 11 de Julio de 1947, ésta forma, que podrá ser citado como el Acuerdo sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos).

De conformidad con la normativa anteriormente referida, es evidente de que su contenido es de gran importancia en el caso de Guatemala y la realidad, en materia de fortalecer las organizaciones sindicales y lo que sucede en el caso de asociaciones de trabajadores o empleadores, propiciando en todo caso la conciliación.

Así también, es relevante señalar que se ignoran las razones por las cuales el Estado de Guatemala no lo ha ratificado, y en todo caso, el valor jurídico que tiene el mismo para efectos de la realidad guatemalteca. garantizar su cumplimiento. garantizar su

2. Convenio 87 de la OIT respecto a la libertad sindical y protección de sindicación

Este fue ratificado por el Estado de Guatemala, el 13 de Febrero de 1952, y dentro de los fundamentos de su creación se señalan los siguientes:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión; después de haber decidido adoptar, en forma de Convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión; Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical"; Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que "la libertad de expresión y de

asociación es esencial para el progreso constante". Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales, adopta, con fecha nueve de Julio de 1948, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como la normativa sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.

Según se puede establecer de la legislación referida, que resulta ser muy importante para efectos del enfoque de la presente investigación por cuanto, no solo se encuentra ratificado por Guatemala, sino también, es uno de los más importantes respecto a las organizaciones de trabajadores y empleadores, y fundamentalmente porque señala que por la vía administrativa no puede proceder la disolución o suspensión de las organizaciones sindicales, esto quiere decir, que la que procede es la judicial, sin embargo, como se ha estado analizando eso no sucede en la realidad.

3. Convenio 98 sobre derecho de sindicación y negociación colectiva

Fue ratificado el 13 de Febrero 1952, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 de junio de 1949



en su trigésima segunda reunión, y dentro de los fundamentos, señala los siguientes:

- a) La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el ocho Junio 1949 en su trigésima segunda reunión;
- b) Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión;
y
- c) Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un Convenio Internacional, adopta, con fecha uno de Julio de 1949, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el que norma sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

De lo analizado anteriormente, se infiere que el fortalecimiento de la organización de los trabajadores y empleadores, especialmente por el derecho que éstos tienen y de la intervención que al respecto deben poseer los Estados Parte.

Como principio general, es la fuerza de la organización sindical, y por ello, es posible que no se regule nada respecto al procedimiento para su disolución o suspensión.



4. Convenio sobre la administración de trabajo

No ha sido ratificado por Guatemala, a pesar de que data del año 1978.

Dentro de los fundamentos se encuentran:

- a) La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el siete Junio 1978 en su sexagésima cuarta reunión;**

- b) Recordando las disposiciones de los Convenios y recomendaciones internacionales del trabajo pertinentes, y en especial el que norma sobre la inspección del trabajo, 1947, la inspección del trabajo (agricultura), 1969, y el servicio del empleo, 1948, donde se prevé que se lleven a cabo determinadas actividades en materia de administración del trabajo;**

- c) Considerando conveniente adoptar instrumentos en que se establezcan directrices que orienten el sistema general de la administración del trabajo;**

- d) Recordando los términos del Convenio sobre la política del empleo, 1964, y sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975; así como el objetivo consistente en la creación de una situación de pleno empleo adecuadamente remunerado, y afirmando la necesidad de contar con programas de administración del trabajo**



orientados hacia este fin y a dar efecto a los objetivos perseguidos por los Convenios mencionados;

- e) Reconociendo la necesidad del pleno respeto de la autonomía de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; recordando a este respecto las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo existentes que garantizan la libertad y los derechos sindicales y de negociación colectiva --particularmente el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949--, que prohíben toda intervención por parte de las autoridades públicas que tienda a limitar estos derechos o a entorpecer su ejercicio legal, y considerando que las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen cometidos esenciales para lograr los objetivos de progreso económico, social y cultural;
- f) Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la administración del trabajo: cometido, funciones y organización, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión; y
- g) Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un Convenio internacional, adopta, con fecha 26 de Junio de 1978, el presente, que podrá ser citado sobre la administración del trabajo.

Respecto al Convenio estudiado, se puede observar que la administración de trabajo en los Estados parte, no sólo debe ser en función de la organización de trabajadores, sino de empleadores, así también, el hecho de favorecer la intervención de entidades no gubernamentales para ese efecto, constituye efectivamente un avance en esta materia, y resulta demasiado complejo suponer que pueda suceder de acuerdo a la realidad guatemalteca. A la par de ello, es evidente de que lo que se procura a través de esta normativa, es que el Estado se organice administrativamente a efecto de que se de cumplimiento a lo contenido no solo en éste, sino en los demás a los cuales, tiene obligación por ser por ejemplo, en el caso de Guatemala, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el ente encargado de las políticas públicas.

4.2. La disolución de los sindicatos de conformidad con los Artículos 226 y 227 del Código de Trabajo

Como se ha señalado, existe un procedimiento, poco técnico para la disolución de los sindicatos.

Formalmente, se señala que: El Departamento de Protección de los Trabajadores, por conducto de la Dirección General de Trabajo deberá solicitar a la Inspección General de Trabajo, el cumplimiento de los Artículos 223, 225 y 227 del Código de Trabajo. Recibida la nota sobre violaciones a dichos Artículos, se asignará el caso a un inspector de trabajo, a efecto de que éste establezca lo indicado por el Departamento de Protección de los Trabajadores, levantando acta en la sede sindical a que se refiere la denuncia. Si se encontraren violaciones a las normas establecidas se formulará al

agresor, un apercibimiento por escrito por intermedio de sus representantes legales (comité ejecutivo en pleno), concediéndoles un término (plazo de 15 días improrrogables) para subsanar la omisión que concretamente se le señalen. Transcurridos los 15 días el inspector de trabajo se constituirá nuevamente en la sede sindical y levantará el acta correspondiente a efecto de dejar constancia del cumplimiento o incumplimiento del apercibimiento formulado. En caso de inobservancia, se dejará constancia de ese extremo y se trasladará a la superioridad para que éste se pronuncie al respecto sobre si ha lugar o no a la solicitud de disolución del sindicato ante los tribunales de trabajo.

Al respecto conviene efectuar el siguiente análisis:

- a) Existe una prohibición contenida en norma internacional, como se ha señalado, respecto a que quien debe declarar la suspensión o disolución de las organizaciones de trabajadores o de empleadores, no es por vía administrativa, es decir, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
- b) Por otro lado, es evidente de que se ha estimado que la anterior normativa es vigente pero no positiva, por cuanto existen en la realidad guatemalteca un sin número de organizaciones sindicales inscritas, que a la fecha ya no realizan ningún tipo de actividad, y que se encuentran dentro de las causas antes mencionadas, pero que la Inspección General de Trabajo no ha hecho nada al respecto.

Al considerar que existe un vacío legal respecto al procedimiento judicial, lo conveniente sería que a través de denuncia o de oficio, la Inspección General de Trabajo, planteara la disolución ante el órgano jurisdiccional competente, para que se refiera exclusivamente a un procedimiento judicial y no administrativo, de tal manera que tendría que modificarse a través de reformar la ley de la materia.

4.3. Ventajas y desventajas que trae el cumplimiento de la disolución de sindicatos por las causas establecidas en el Artículo 227 del Código de Trabajo

Se trata de determinar la consecuencia principal que provoca el incumplimiento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al no solicitar ante los tribunales de trabajo, la disolución de sindicatos que incumplen los requerimientos legales.

4.3.1. Ventajas

Dentro de las fundamentales se encuentran:

- a) El conocimiento de la sociedad respecto a que instituciones sindicales funcionan y cuales no, frente al derecho de sindicalización que tiene todo trabajador.
- b) Un mayor control por parte de la Inspección General de Trabajo, de las entidades que verdaderamente se encuentran funcionando, en pro de dar cumplimiento a las normas contenidas en el Código de Trabajo o bien en otros instrumentos jurídicos.



- c) Servirá como un parámetro de medición del Estado para que propicie nuevas políticas de fortalecimiento de la organización sindical y no las actuales, es decir, evaluar el cumplimiento de los Convenios internacionales respecto a fortalecer la organización de trabajadores o de empleadores. garantizar su cumplimiento.

4.3.2. Desventajas

Dentro de las principales, se encuentran:

- a) La falta de conocimiento para emplear nuevas acciones no sólo en el caso de la autoridad sino dentro del mismo gremio de organizaciones sindicales.
- b) La extinción efectiva de éstos organismos que operaban aunque sea de nombre, pero no realizan o ejecutan sus actividades
- c) El hecho de que existe incumplimiento de las obligaciones del Estado de Guatemala, en fortalecer la normativa, por mantener una serie de estructuras sin ningún control.
- d) El abuso a que puede estar expuesta alguna de éstas por el uso de la personalidad jurídica de cualquiera de sus miembros, incluso, en la comisión de hechos ilícitos.



4.3.3 Análisis de sentencias

Al haber realizado una investigación respecto a si existía en la actividad judicial, procedimientos para disolver o suspender las actividades de algún sindicato, siendo el efecto negativo, se acudió a la Inspección General de Trabajo, en donde se informó que se trataba de información confidencial y que no era posible brindarla, se pretende en este apartado, realizar un análisis de dos sentencias judiciales extranjeras, (según anexo III).

Según lo que puede establecerse de la parte considerativa de la primera sentencia referida, es importante señalar de que como sucede en la República de Venezuela, los procedimientos para la disolución incluso, la suspensión de los sindicatos se hace a través de un procedimiento judicial.

Dichas disposiciones, son muy extremas, y lógicamente coarta la libertad sindical y el fortalecimiento que tiene obligación del Estado de Guatemala para incrementar éstas medidas, sin embargo, el hecho de que se proceda a una desaparición de éstos órganos, constituye entonces un retroceso.

Por eso, en esta normativa, el Tribunal ratifica que toda disposición de cesación de la personalidad jurídica de una organización sindical implica graves restricciones de los derechos de los mismos, teniendo éstos, protección de Rango Constitucional como ya se dijo; por lo cual, para cuestiones relacionadas con disolución de sindicatos, debe obligatoriamente tramitarse mediante un proceso judicial a fin de que por esta vía se



garantice el derecho a la defensa de las partes involucradas, al igual que el orden público que rige en esta materia. Al respecto, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, asentó: “El Comité considera que la disolución de organizaciones sindicales es una medida que sólo debería producirse en casos de extrema gravedad. Tales preceptos sólo deberían producirse como consecuencia de una decisión judicial a fin de garantizar plenamente los derechos de la defensa.”

De acuerdo a lo anterior, en el caso de Guatemala, entonces, amerita una reforma a las leyes laborales en esta materia.

De la segunda sentencia analizada, se puede establecer: Es evidente de que para el registro como para la disolución o suspensión de los sindicatos se hace a través de un procedimiento judicial. Interviene la autoridad administrativa, pero en casos específicos, como se observa en el contenido de la misma.

Lo importante es el hecho de que los involucrados, en caso de los preceptos mencionados, tienen la posibilidad que a través de los medios de impugnación hacer valer su derecho de defensa y debido proceso, lo cual no sucede en la realidad guatemalteca.

Del capítulo estudiado, se puede argumentar, que el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe solicitar a los tribunales de trabajo, la disolución de los sindicatos, cuando éstos incumplan con los requisitos legales. Por lo



tanto, es necesario que este órgano, establezca controles específicos para solicitar ante los órganos jurisdiccionales, la cancelación de los mismos que quebranten con las obligaciones que les impone la ley, ya que la inoperancia del referido Ministerio, provoca que existan muchas organizaciones sindicales inscritas en el Registro Público de Sindicatos, y que en la realidad ya no estén funcionando.

Al existir procedimientos efectivos, se podrá determinar que estructuras realmente están activas, y los que no cumplen con los preceptos legales, deben desaparecer, velando siempre por la libertad sindical que consagra nuestra Constitución Política.

La Administración Pública no podrá tomar ingerencia en los procesos de supresión de la personalidad jurídica de los sindicatos, solo puede efectuarse a través de la autoridad judicial competente.





CONCLUSIONES

- 1. Las asociaciones profesionales, tienen de conformidad con la legislación nacional, una gran amplitud para su registro e inscripción; sin embargo, en materia de disolución o suspensión, existe ambigüedad.**
- 2. Debido a que no existe un procedimiento específico para decretar la disolución o suspensión de los sindicatos, en la actualidad la poca normativa se considera vigente pero no positiva.**
- 3. Existen ventajas y desventajas para los trabajadores, por motivo de no tener un control en el caso de las inscripciones, disoluciones y suspensiones de las actividades de los sindicatos.**
- 4. Hay poca intervención de los inspectores de trabajo, para verificar el cumplimiento de las leyes laborales, en el caso de los dirigentes sindicales, de tal suerte que, pueden existir un sin número de organismos sindicales que no cumplen los preceptos legales, pero que sin embargo, continúan vigentes.**
- 5. La falta de regulación legal y una manera determinada para cancelar la personalidad jurídica de los sindicatos que quebrantan normas legales, conlleva a que se mantenga un Registro Público de Sindicatos no actualizado.**





RECOMENDACIONES

- 1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene la obligación de responder iniciativas de ley que conlleven a mejorar sus funciones, para que en lo referente a la disolución o suspensión de las organizaciones sindicales, así como la inscripción, se lleve a cabo a través de un procedimiento judicial y no administrativo.**
- 2. El Estado de Guatemala por conducto de Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dar cumplimiento a los compromisos contraídos en los distintos Convenios Internacionales de Trabajo, respecto al fortalecimiento de las asociaciones sindicales, y en especial, ratificar aquellos Convenios que aún no ha adherido, para existir derecho vigente y positivo.**
- 3. Es necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través del Registro Público de Sindicatos, tome controles específicos para determinar que sindicatos tienen que ser disueltos por no cumplir con requisitos legales, y mantener un Registro depurado.**
- 4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo, debe realizar visitas a todas las organizaciones sindicales inscritas, y verificar el cumplimiento de los fines para lo cual fueron creados.**



5. Debe establecerse por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, una manera adecuada, con el fin de instituir que sindicatos se les debe cancelar su personalidad jurídica, por no cumplir con los requerimientos legales, y permitir así, actualizar el Registro Público de Sindicatos.



ANEXOS





ANEXO I

- I. Para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento de Veinte trabajadores como mínimo, (Artículo 216 del Código de Trabajo).**
- II. En primer lugar debe presentarse el aviso de inamovilidad para todos los miembros que están formando la organización, a la Inspección General de Trabajo, (Artículo 209 del Código de Trabajo).**
- III. Los interesados en formar el sindicato, deben elaborar un proyecto de sus estatutos con base en los Artículos 207, 212, 214, 215, 221, 222, 223, 224, 225, 228, 231, 232 y 233 del Código de Trabajo.**
- VI. Los veinte o más trabajadores deben reunirse en asamblea general para su formación, en la que se desarrollan las actividades siguientes:**
- La asamblea general designa a un presidente de debates y un secretario de actas provisional para que dirijan las actividades a desarrollar.**
 - El presidente de debates, hace alusión a la definición de un sindicato, a los principios democráticos del mismo y a la inamovilidad que gozan los fundadores de conformidad con los Artículos 206, 207 y 209 del Código de Trabajo.**



- El mismo funcionario, informa a la asamblea general que es necesario:
 - a) Elaborar el acta constitutiva, la que debe contener los requisitos establecidos en el Artículo 220 del Código de Trabajo.
 - b) Deben analizar los estatutos, para lo cual se le dará lectura a todos los Artículos para obtener la aprobación de la asamblea general.
 - c) Debe elegirse al comité ejecutivo y consejo consultivo provisionales con base en los Artículos 223 y 224 del Código de Trabajo, indicando con cuantos votos fueron electos, ambos órganos del sindicato.
 - d) Los miembros del comité ejecutivo y consejo consultivo provisional electos deben hacer la declaración conforme el inciso d) del Artículo 220 del Código de Trabajo.
 - e) La asamblea general debe dar autorización a los miembros del comité ejecutivo provisional para que puedan realizar lo dispuesto en el inciso c) del Artículo 220 del Código de Trabajo.
 - f) Al final del acta constitutiva se hace necesario hacer constar el lugar, la fecha y la hora, en que finaliza la asamblea general.
 - g) El original y copia del acta constitutiva y de los estatutos deben ser firmados al



final por todos los miembros del comité ejecutivo provisional y al margen de las mismas deben ser firmadas por el secretario general provisional, (Artículo 218 inciso b) del Código de Trabajo).

La estructura sindical, es el conjunto de las diversas expresiones de estas organizaciones, deben responder a la función histórica que les corresponde e impulsarla en forma efectiva, que los lleve a alcanzar los objetivos propuestos. Dichas formaciones, tienen la facultad de constituirse libremente, y de la misma forma actuar. Para inscribirlo, el o los representantes del mismo, tienen que acudir al Departamento de Registro de Sindicatos de la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ubicada en la 7^a. Avenida 3-33 de la zona 9 de esta ciudad capital.

Para lo cual debe cumplir:

I. Personalidad Jurídica (inscripción de sindicatos)

- a) Memorial dirigido al director general de trabajo, solicitando el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción, conteniendo: original y copia del acta constitutiva. Original y copia de los estatutos, ambos documentos firmados en cada folio por el secretario general y al final firmados por todos los miembros del comité ejecutivo provisional. Copia del memorial dirigido a la Inspección General de Trabajo conteniendo el aviso de inamovilidad para los fundadores del sindicato (si es de empresa o del sector privado).



II. Personalidad jurídica de las federaciones

- a) Solicitud dirigida a la Dirección General de Trabajo conteniendo.**
- b) Original y copia del acta constitutiva de la Federación.**
- c) Original y copia del proyecto de los estatutos de la Federación, ambos documentos firmados en cada uno de sus folios por el secretario general y al final firmados por todos los miembros del comité ejecutivo provisional.**
- d) Certificación de personalidad y personería jurídica de los sindicatos que conforman la Federación.**
- e) Certificación de actas de asamblea general de los sindicatos que conforman la Federación en la cual conste la designación de sus delegados, como representantes ante la asamblea general de la Federación.**
- f) Padrón conteniendo el número y nombre de las agrupaciones que conforman la Federación, el número de afiliados de los mismos y el número de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos.**



- g) Copia del memorial dirigido a la Inspección General de Trabajo, por medio de la cual solicitan la inamovilidad de los miembros del comité ejecutivo de la Federación, (si pertenece al sector privado o público).**

III. Personalidad jurídica de las confederaciones

- a) Solicitud dirigida a la Dirección General de Trabajo.**
- b) Original y copia del acta constitutiva de la Confederación.**
- c) Original y copia del proyecto de estatutos de la Confederación, ambos documentos firmados en cada uno de sus folios por el secretario general y al final firmados por todos los miembros.**
- d) Certificaciones de personalidad y personería jurídica de las Federaciones que conforman la Confederación.**
- e) Certificaciones de actas de asamblea general de las Federaciones que conforman la Confederación en la cual conste la designación de sus delegados, como representantes ante la asamblea general de la Confederación.**
- f) Padrón conteniendo el número y nombre de las Federaciones que conforman la Confederación; el número y nombre de los sindicatos que conforman las Federaciones y el número de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos.**



- g) Copia del memorial dirigido a la Inspección General de Trabajo, por medio del cual se solicita la inamovilidad de los miembros del comité ejecutivo de la Confederación (si pertenece al sector privado o público).**

Fundamento legal: Artículo 102 incisos q) y t), 103 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 206, 207, 209, 211, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 223, 224, 225, 233, 274, 275 y 276 del Código de Trabajo; 1, 2, 3, 5, 6,7 y 8 del Convenio Internacional del Trabajo número 87; 1, 2, 3 y 4 del Convenio Internacional del Trabajo número 98.

Requisitos mínimos que deben contener las solicitudes de personería jurídica

I. De los sindicatos (cambio de directivos)

- a) Memorial dirigido al Director General de Trabajo, solicitando la inscripción de nuevos directivos y extensión de credenciales.**
- b) Original y copia de la certificación del acta de asamblea general extraordinaria de la elección de directivos.**
- c) Padrón de afiliados actualizado, conteniendo: Nombres, número de cédula de vecindad y profesión u oficio (si no lo hubiera presentado dentro del período obligado).**



- d) **Copia de la convocatoria por medio de la cual se llevó a cabo la asamblea para elección de directivos.**

- e) **Fotocopia de cédulas de vecindad de los miembros del comité ejecutivo y consejo consultivo (para consignar en forma correcta los nombres en la inscripción).**

- f) **Copia del memorial presentado a la Inspección General de Trabajo, solicitando que se decrete la inamovilidad a los miembros del comité ejecutivo electos (si es de empresa privada o del sector público).**

II. De las federaciones (cambio de directivos)

- a) **Memorial dirigido a la Dirección General de Trabajo, solicitando la inscripción de nuevos directivos y extensión de credenciales conteniendo:**

- b) **Certificación del acta de asamblea general de los sindicatos que conforman la Federación de la cual conste la designación de sus delegados ante la asamblea general.**

- c) **Padrón de afiliados conteniendo: El número y nombre de los organismos que la conforman, el número de afiliados de los mismos y el número de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos (si no lo hubiera presentado dentro del período obligado).**



- d) **Copia de la convocatoria por medio de la cual se llevó a cabo la asamblea para elección de directivos.**

- e) **Fotocopia de cédulas de vecindad de los miembros del comité ejecutivo y consejo consultivo (para asignar en forma correcta los nombres en la inscripción).**

- f) **Copia del memorial presentado a la Inspección General de Trabajo, solicitando que se decrete la inamovilidad a los miembros del comité ejecutivo electos (si es de empresa privada o del sector público).**

III. De las confederaciones (cambio de directivos)

- a) **Memorial dirigido a la Dirección General de Trabajo, solicitando la inscripción de nuevos directivos y extensión de credenciales conteniendo:**

- b) **Certificación del acta de asamblea general extraordinaria para la elección de directivos.**

- c) **Padrón de afiliados conteniendo: El número y nombre de las Federaciones que la conforman, el número y nombre de los sindicatos que conforman las Federaciones, el número de afiliados de cada sindicato, el número de inscripción en el Registro Público de Sindicatos de éstas organizaciones.**



- d) **Copia de la convocatoria por medio de la cual se llevó a cabo la asamblea para elección de directivos.**

- e) **Fotocopia de cédulas de vecindad de los miembros del comité ejecutivo y consejo consultivo (para consignar en forma correcta los nombres en la inscripción).**

IV. Reforma de estatutos

- a) **Memorial dirigido al director general de trabajo, solicitando las reformas de estatutos conteniendo:**

- b) **Original y copia de la certificación del acta de asamblea general en la cual conste la reforma.**

- c) **Original y copia del proyecto de las reformas a realizar en los estatutos firmadas al margen por el secretario general y al final de las mismas por todos los miembros del comité ejecutivo.**

Fundamento legal: Artículo 102 incisos q) y t), 192, 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 206, 207, 211, 212, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 231, 232, 233, 234, 274, 275, 276 del Código de Trabajo; 2, 5 y 8 del Convenio Internacional del Trabajo número 87; 1, 2 y 4 del Convenio Internacional del Trabajo número 98.



Artículo 218: “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:

- a) Presentar solicitud escrita en papel simple directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de la autoridad de trabajo más próxima dentro del plazo de veinte días contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato, en la cual debe señalarse lugar para recibir notificaciones.**
- b) 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.**
- c) La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, dictará resolución favorable que debe contener el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, aprobación de sus estatutos y orden de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos. El trámite a que se refiere este Artículo no puede exceder de veinte días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción, deberá publicarse en forma gratuita la resolución que ordena su inscripción. La Dirección General de Trabajo no puede negarse a resolver favorablemente la solicitud si se ha formulado conforme a las disposiciones legales. Únicamente la comprobación de errores o**



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

- d) Las reformas de los estatutos deben seguir los mismos trámites pero en este caso, deben acompañarse original y copia de certificación del acta de la asamblea general de lo decidido.”

Artículo 219: “El departamento administrativo de trabajo debe llevar un Registro Público de Sindicatos en el que han de inscribirse éstos, a cuyo efecto la respectiva inscripción debe contener, por lo menos, los siguientes datos: Número, lugar y fecha de la inscripción; copia de los datos a que se refieren los incisos a) y b) del Artículo 220; copia de los estatutos del sindicato, o, en su caso, de sus reformas; y Transcripción del acuerdo que otorgó la autorización de ley y la personalidad jurídica que ordenó dicha inscripción, o que, en su caso, aprobó las reformas de los estatutos.

Una vez inscrito, el Departamento Administrativo de Trabajo debe enviar a sus personeros inscripción del acuerdo correspondiente y devolverles una copia de cada uno de los documentos presentados, de conformidad con el párrafo segundo del Artículo 218, debidamente sellada y firmada en sus folios por el jefe respectivo, todo dentro del tercer día. Los correspondientes originales deben ser archivados. En el mismo Registro Público de Sindicatos deben inscribirse sin demora y conforme acaezcan los hechos respectivos, todos los datos importantes a que posteriormente de



lugar el funcionamiento de cada sindicato como el resultado de su rendición periódica de cuentas, cambios en la integración de su comité ejecutivo o consejo consultivo, padrón anual de sus miembros, Federación o Confederación a que pertenezca, amonestaciones que le formulen las autoridades de trabajo y sanciones que le impongan. Los casos de fusión y disolución dan lugar a la cancelación de la correspondiente inscripción.”

ANEXO II

a) Cuando se imponen penas

Artículo 213: "Son penas imponibles a los sindicatos:

- Multa, cuando de conformidad con este Código se hagan acreedores a ella; y
- Disolución, en los casos expresamente señalados en este capítulo.

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

b) Cuando no conforme el mínimo de integrantes

Artículo 216: "Para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento por escrito de veinte o más trabajadores y para formar uno de patronos se necesita un mínimo de cinco patronos."



c) Instancia administrativa

Artículo 226: “A instancia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben declarar disueltos a los sindicatos a quienes se les pruebe en juicio:

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

contra las personas o propiedades; o que maliciosamente suministran datos falsos a las autoridades de trabajo.

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

Artículo 227: “El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe solicitar ante los Tribunales de Trabajo la disolución de los sindicatos, en los siguientes casos:

- a) Cuando tengan un número de asociados inferior al mínimo legal;
- b) Cuando no cumplan alguna de las obligaciones que determina el Artículo 225; y
- c) Cuando no se ajusten a lo dispuesto por los incisos c) o i) del Artículo 223.

En estos casos, es necesario que la Inspección General de Trabajo les formule previamente un apercibimiento escrito y que les conceda para subsanar la omisión que concretamente se les señale, un término improrrogable de quince días.”

Artículo 228 estatuye: “Los sindicatos pueden acordar su disolución cuando así lo resuelvan las dos terceras partes del total de sus miembros.



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

El Artículo 229 preceptúa: “En todo caso de disolución corresponde a la Dirección General de Trabajo nombrar una junta liquidadora, integrada por un inspector de trabajo y dos personas honorables, escogidas entre trabajadores o patronos, según el caso.

Dicha junta, ha de actuar como mandatario del sindicato disuelto y debe seguir para llenar su cometido, el procedimiento que indiquen los estatutos, los cuales pueden autorizar a la Dirección General de Trabajo a que indique en estos casos, al que crea conveniente u ordenar que se aplique el que establezcan las leyes comunes, en lo que sea posible.”

Así también, el Artículo 230 indica: “Son nulos ipso jure los actos o contratos celebrados o ejecutados por el sindicato después de disuelto, salvo los que se refieran exclusivamente a su liquidación. Es entendido que aun después de disuelto un sindicato, se reputa existente el que afecte únicamente a su liquidación.”



Además, el Artículo 231 establece: “El activo y el pasivo de los sindicatos disueltos se debe aplicar en la forma que determinen los estatutos, y a falta de disposición expresa, debe pasar a la Federación a que pertenezca.

Si el sindicato no está federado, la asamblea general puede disponer entregar su capital líquido a otra organización sindical que ésta estime conveniente, o el mismo pasará al Estado para ser aplicado para fines de alfabetización.”

Asimismo, el Artículo 232 preceptúa: “Dos o más sindicatos de la misma naturaleza pueden fusionarse para formar uno solo, en cuyo caso se debe proceder de conformidad con los Artículos 216, párrafo segundo, 217 y 218.

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



ANEXO III

a) Sentencia del poder judicial de Venezuela.

JUZGADO TERCERO DE PRIMERA INSTANCIA DE JUICIO
DEL NUEVO RÉGIMEN PROCESAL DEL TRABAJO CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL
DEL ESTADO MONAGAS.

DEMANDANTE: xx, venezolano, mayor de edad, titular de la cédula de identidad Nro. 10.300.914, de este domicilio; en su carácter de Secretario General de la Organización Sindical "SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA VIGILANCIA PRIVADA PROTECCIÓN DE BIENES, SIMILARES Y CONEXOS DEL ESTADO MONAGAS. (SINTRAPRIBIEM).

DEMANDADA: SINDICATO ÚNICO BOLIVARIANO DE TRABAJADORES DE LA VIGILANCIA PRIVADA EN EL ESTADO MONAGAS.

MOTIVO: DISOLUCIÓN DE SINDICATO

La presente causa se inicia por demanda por Disolución de Sindicato, siendo recibida la misma por este Juzgado de Juicio; quién la admitió ordenando la notificación del Sindicato cuya disolución se demanda a los fines que comparezcan a un acto conciliatorio, haciéndole saber a las partes que deberían consignar las pruebas al momento de la celebración del acto conciliatorio; una vez notificado el Sindicato cuya

disolución se pretende éste da contestación a la demanda y promueve pruebas; observándose de autos que no se está siguiendo ningún procedimiento pautado en nuestro ordenamiento jurídico positivo; por lo que es deber de este Juzgado, a los fines de garantizar una tutela judicial efectiva y el debido proceso realizar las siguientes consideraciones:

A los fines de obtener la tutela de nuestros derechos, debe existir un procedimiento y un órgano jurisdiccional preestablecidos, para tal fin, con el objeto de garantizar a los justiciables la consecución de una sentencia en el tiempo justo. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece en su Artículo 26 que: “Toda persona tiene derecho de acceso a los órganos de la administración de justicia para hacer valer sus derechos e intereses, incluso los colectivos o difusos, a la tutela efectiva de los mismos, y a obtener con prontitud la decisión correspondiente...”. No podríamos hablar de tutela judicial efectiva ni de debido proceso, si los particulares acuden a un proceso judicial desconociendo completamente bajo que parámetros serán juzgados, o cual será el procedimiento a seguir. La Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia ha establecido que: “La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en su Artículo 26 consagra la Garantía jurisdiccional, también llamada el derecho a la tutela judicial efectiva, que ha sido definido, como aquél atribuido a toda persona, de acceder a los órganos de administración de justicia para que sus pretensiones sean tramitadas mediante un proceso, que ofrezca unas mínimas garantías, todo lo cual sólo es posible cuando se cumplen en él los principios establecidos en la Constitución. Es, pues, la Garantía jurisdiccional, el derecho al acceso a la justicia mediante un proceso dirigido por un órgano, también preestablecido para ello por el Estado, para conseguir una



decisión dictada conforme el derecho mediante la utilización de las vías procesales prescritas para el fin específico perseguido, en el entendido que dicho derecho en manera alguna comprende que la decisión sea la solicitada por el actor o favorezca su pretensión, ni que en el curso del mismo se observen todos los trámites e incidencias que el actor considere favorables a él....”.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela consagra en su Artículo 95 el principio de la Libertad Sindical, estableciéndose en dicho Artículo que las organizaciones sindicales no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa; tal enunciado esta igualmente contenido en el Convenio No. 87 de la Organización Internacional del Trabajo; por lo tanto, tal como lo establece el Artículo 462 de la Ley Orgánica del Trabajo, cuando existan razones suficientes, los interesados en la disolución de un sindicato podrán solicitarlo ante el Juez de Primera Instancia Laboral de la jurisdicción.

De conformidad con la Ley Orgánica Procesal del Trabajo la primera Instancia Laboral se compone de dos fases bien delimitadas, una fase denominada de Sustanciación, Mediación y Ejecución, y la segunda etapa o fase de juzgamiento denominada de juicio, conociendo en cada una de ellas jueces diferentes con una competencia funcional específica. Estableciéndose en la citada ley cual es el procedimiento ordinario laboral a seguir en los casos donde son competentes los tribunales laborales, según los Artículos 29 y 30 ejusdem.



Ahora bien, toda medida de suspensión de la personalidad jurídica de una organización sindical implica graves restricciones de los derechos sindicales, teniendo dichos derechos protección de Rango Constitucional como ya se dijo; por lo cual, para cuestiones relacionadas con disolución de sindicatos, debe obligatoriamente tramitarse mediante un proceso judicial a fin de que por esta vía garantizar el derecho a la defensa de las partes involucradas, al igual que el orden público que rige en esta materia. Al respecto, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, asentó: “El comité considera que la disolución de organizaciones sindicales es una medida que sólo debería producirse en casos de extrema gravedad. Tales disoluciones sólo deberían producirse como consecuencia de una decisión judicial a fin de garantizar plenamente los derechos de la defensa.”

De la misma manera dicho Comité ha estimado que: “...en vista de las graves consecuencias que tiene para la representación profesional de los trabajadores la disolución de su sindicato, pareciera preferible para el desarrollo de las relaciones laborales que tal medida sea tomada sólo como último recurso, después de haber agotado otros medios menos drásticos para la organización en su conjunto.”.

En atención a lo antes expuesto, los jueces, para pronunciarse sobre la disolución de un sindicato, deben conocer a fondo el asunto tratado, a fin de determinar si los fundamentos alegados para la suspensión de la matrícula sindical infringen o no derechos reconocidos a las organizaciones sindicales por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Convenio Internacional No. 87 relativo a la libertad



sindical y a la protección del derecho de sindicación, o bien consagrados en las demás leyes ordinarias que rigen esta materia.

En el presente caso, puede observarse que no se ha seguido el procedimiento ordinario laboral a los efectos de dilucidar la procedencia o no de la disolución del sindicato solicitada, vulnerando así el debido proceso, ya que la presente demanda debió ser recibida por un Juez de Primera Instancia Laboral en funciones de Sustanciación, Mediación y Ejecución, a los fines de la admisión de la misma; notificación de las partes y celebración de la audiencia preliminar, recibir en ese acto las pruebas que a bien tengan las partes promover; y para el caso de o ser posible la mediación, remitir el expediente al juzgado de juicio, previo cumplimiento del lapso para la contestación de la demanda; siguiéndose así los trámites del procedimiento ordinario laboral. Sin que pueda pensarse que por el hecho de tratar la demanda sobre la disolución de sindicato, -siendo la Libertad sindical un derecho humano fundamental no susceptible de transacción-, no sea posible celebrar la audiencia preliminar, y que el Juez haga uso de la mediación a los fines de tratar de evitar la disolución del mismo -por ejemplo-, ya que no debe confundirse los conceptos de mediación con transacción, ya que sus definiciones son totalmente diferentes.

Cuando para la resolución de un caso concreto no esta establecido un procedimiento especial (casos: Amparo Constitucional e Intimación de Honorarios Profesionales); a los fines de la tramitación del mismo deben seguirse las pautas del procedimiento ordinario, en este caso laboral.



En consecuencia, por todos los razonamientos anteriormente expuestos, a los fines de garantizar el debido proceso y la tutela judicial efectiva, de conformidad con los Artículos 26, 49 y 257 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en concordancia con los Artículos 95 ejusdem, y 462 de la Ley Orgánica del Trabajo; considera esta Juzgadora que no tiene competencia funcional para seguir conociendo de la presente causa, en consecuencia, visto que la incompetencia puede ser declarada en cualquier estado y grado de la causa, este Juzgado declina su competencia en el Juzgado de Sustanciación, Mediación y Ejecución de ésta de la Circunscripción Judicial, a quien corresponda su conocimiento por distribución, para que una vez recibido el expediente, se sigan los trámites del procedimiento ordinario laboral. Así se decide.

DECISION: Por todas las razones anteriormente expuestas, este Tribunal Tercero de Juicio del Nuevo Régimen Procesal del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Monagas, en nombre de la República Bolivariana de Venezuela y por autoridad de la ley, **SE DECLARA INCOMPETENTE PARA PROSEGUIR LA PRESENTE CAUSA** en virtud de los motivos expuestos en la parte motiva de esta decisión; todo ello en la demanda que por Disolución de Sindicato, tiene incoado el ciudadano **NICOLAS VELASQUEZ**, venezolano, mayor de edad, titular de la cédula de identidad No. 10.300.914, de este domicilio, en su carácter de Secretario General de la Organización Sindical **"SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA VIGILANCIA PRIVADA PROTECCIÓN DE BIENES, SIMILARES Y CONEXOS DEL ESTADO MONAGAS. (SINTRAPRIBIEM)**, en contra del **SINDICATO ÚNICO BOLIVARIANO DE TRABAJADORES DE LA VIGILANCIA PRIVADA EN EL ESTADO MONAGAS. (SIUBTRAVIPREM)**.



PUBLÍQUESE, REGÍSTRESE Y DÉJESE COPIA PARA SU ARCHIVO.

Dada, sellada y firmada en la Sala de Despacho del Juzgado Tercero de Primera Instancia de Juicio del Régimen Procesal Transitorio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Monagas, en Maturín a los Veinticinco (25) días del mes de septiembre del Año Dos Mil Seis (2006). Año 196º de la Independencia y 147º de la Federación.

La Jueza Provisoria,

Abogada Ana Beatriz Palacios G.

El Secretario (a), Abg.

ABPG/na.

b) Sentencia del tribunal de lo laboral de la República de Chile. garantizar su

En fecha 14 de febrero de 2002, la Inspectoría del Trabajo ordena la inscripción del SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DEL NEUMÁTICO DEL ESTADO DE SANTIAGO, bajo el número 1.234 del Libro de Registros de Sindicatos.

En fechas 26 y 27 de febrero de 2002, comparecen por ante la Inspectoría del Trabajo, titulares de las cédulas de identidad Nros. 7.088.333 y 12.037.723, respectivamente, en su carácter de Secretario General y Secretario de Actas y Correspondencia, respectivamente, del SINDICATO PROFESIONAL DE TRABAJADORES DEL CAUCHO, SIMILARES Y CONEXOS DEL ESTADO DE SANTIAGO

(SINPROCAUCHO), y la abogada GISELA BELLO CARVALLO, inscrita en el Inpreabogado bajo el N° 24.209, en su carácter de apoderada judicial de la empresa GOODYEAR, C.A; respectivamente, a fin de interponer recurso de apelación, contra la Providencia Administrativa N° 8 de fecha 14 de febrero de 2002, dictada por la mencionada Inspectoría.

Argumentando la mencionada Organización sindical:

- La solicitud de registro del proyectado sindicato adolece de vicios de forma y de fondo, señalándose vicios del Acta Constitutiva, al omitir el domicilio de la organización.
- No presentan la profesión de los integrantes, por cuanto la nómina de trabajadores consignada por el proyectado sindicato no especifica la profesión y oficio de los trabajadores.
- Consideran extemporánea las subsanaciones realizadas a la documentación presentada y por último objetan la verificación de firmas practicada por la Inspectoría de la causa.



Por su parte, la apoderada de la empresa GOOD YEAR, C. A. alegó:

“La Providencia se encuentra viciada de nulidad absoluta, por cuanto en el procedimiento administrativo no se observaron las normas relativas al debido proceso y la Providencia se encuentra inmotivada, configurándose así una violación al derecho a la defensa y a la información de mi representada, aplicándose incluso erradamente normas de derecho positivo habiendo un vicio de falso supuesto de derecho”.

De acuerdo con los argumentos antes esgrimidos, este Despacho pasa a pronunciarse en los términos siguientes: garantizar su cumplimiento.

1.- De la unidad del expediente.

En el caso bajo análisis, se observa la actuación de dos personas jurídicas distintas, como lo son la empresa GOOD YEAR C.A. y el SINDICATO PROFESIONAL DE TRABAJADORES DEL CAUCHO, SIMILARES Y CONEXOS DEL ESTADO DE SANTIAGO (SINPROCAUCHO), quienes recurren contra una misma decisión contenida en un mismo expediente, de allí que antes de cualquier pronunciamiento, debe esta Alzada administrativa hacer mención al principio de la racionalización de la actividad administrativa, que entre otros aspectos refiere a la unidad del expediente y de la decisión, según lo establece el artículo 31 de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, cuyo tenor es el siguiente: “Artículo 31. De cada asunto se formará expediente y se mantendrá la unidad de éste y de la decisión respectiva...”



Incluso algunos autores conciben a la unidad del expediente como un principio de derecho administrativo mediante el cual se garantiza el derecho a la defensa y al debido proceso, lo que impone a esta alzada administrativa el deber de acumular en este mismo expediente los recursos interpuestos por la empresa y el mencionado sindicato, tal y como lo establece el Artículo 52 de la citada Ley.

Así mismo, la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, al referirse a la unidad del expediente administrativo ha señalado que un expediente administrativo debe constituir la prueba que debe presentar la Administración, para demostrar la legitimidad de sus actuaciones, la veracidad de los hechos y el fundamento de la decisión que se tome, en tanto impone a ésta el deber de actuar en el procedimiento eficazmente; dependiendo de la productividad y racionalidad administrativa, sobre todo en la integridad o unidad física del expediente administrativo y, en consecuencia, dentro del procedimiento administrativo ante la acumulación de pretensiones debe formarse un expediente, y ese expediente debe mantener una unidad, que afecta tanto a los asuntos que van a tramitarse de acuerdo al procedimiento, como de la decisión que va adoptarse al final de este procedimiento. Con base a todo lo antes expuesto, este Despacho acuerda acumular los recursos interpuestos por la empresa GOOD YEAR C.A. y el SINDICATO PROFESIONAL DE TRABAJADORES DEL CAUCHO, SIMILARES Y CONEXOS DEL ESTADO DE SANTIAGO (SINPROCAUCHO) contra el acto administrativo que ordena la inscripción del SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DEL NEUMÁTICO DEL ESTADO DE SANTIAGO, a los fines preservar la unidad del expediente y evitar decisiones contradictorias. Así se decide.



2.- Del registro de las organizaciones sindicales:

El órgano del Estado competente para el registro de las organizaciones sindicales estará determinado por el ámbito de actuación de las mismas. La Ley Orgánica del Trabajo señala en su Artículo 420 que aquellos trabajadores que aspiren a organizarse local o estatalmente -como ocurre en el presente caso- deberán dirigir su solicitud a la Inspectoría de la jurisdicción respectiva donde esté ubicada la empresa.

Es importante señalar que no son pocos los requisitos que deben acompañar las solicitudes de inscripción por ante el Inspector una proyectada organización sindical y en este sentido la doctrina ha opinado como sigue: “lo complicado de los requisitos exigidos y las frondosas normativas reguladoras de los Estatutos, abren la posibilidad de interpretaciones –leguleyas- y prácticas caprichosas, verdaderas –horcas claudinas- por las que deberán pasar en el sistema diseñado por la LOT los que –aspiren- a constituir sindicatos”. Los trámites de las inscripciones están regulados en los Artículos 421 al 428 de la LEY entre ellos vale señalar: una solicitud acompañada de la copia del acta constitutiva con nombres, apellidos y números de cédulas de identidad de los asistentes y directivos de la asamblea que acuerda su constitución, esto lo especifica el Artículo 423 del referido texto legal, de igual forma deben acompañar, un ejemplar de los estatutos que deben reunir una cantidad de requisitos exigidos por los dieciséis apartes del Artículo 423 de la ley in comento y la nómina de los miembros fundadores con especificación de nombres, apellidos, nacionalidad, edad, profesión u oficio y domicilio.



Otro requisito contemplado en la ley es el número mínimo de trabajadores necesarios como promoventes de la proyectada organización. En este sentido, por tratarse de un sindicato de empresa deben conformarlo más de veinte (20) trabajadores del universo que laboran en la misma, y el nombre del sindicato, en el sentido de que no podrá registrarse ninguna organización sindical con un nombre igual al de otra ya registrada, ni tan parecido que pueda inducir a confusión.

El Inspector del Trabajo, es la persona determinada por la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) - ex Artículo 425- para recibir la señalada documentación, y de haber efectuado correcciones, se les otorga a los promoventes del sindicato un lapso de treinta (30) días para subsanarlas, una vez subsanadas y/o de no haber correcciones, se ordena al Inspector proceder al registro. Igualmente el citado Artículo, en su primera parte dispone: "Si los interesados no subsanan la falta en el plazo señalado en este Artículo el Inspector se abstendrá del registro. La decisión del Inspector será recurrible para ante el Ministro del ramo y la de éste para ante la jurisdicción Contencioso Administrativa, ambas dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que la junta directiva electa haya- sido notificada de la respectiva resolución".

En el nombrado procedimiento de registro del sindicato solamente aparecen como partes interesadas: el Inspector del Trabajo –administración- y la proyectada organización sindical –administrado-. En ningún momento ni etapa de este procedimiento la ley se refiere al patrono o alguna otra organización sindical, por lo que los mismos no pueden ser considerados partes interesadas y mucho menos tienen facultad para invocar a su favor el recurso contenido en el Artículo 425 de la LOT.



Antes, por el contrario el Artículo 443 de esa Ley prohíbe al patrono intervenir por sí o por interpuesta persona en la constitución de una organización de trabajadores o en alguno de los actos que deben realizar los sindicatos de trabajadores en ejercicio de su autonomía.

En este sentido, es de hacer notar que en el Artículo 155 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT), al señalar quienes se consideran interesados a los fines de la disolución de un sindicato los patronos y cualquier otra organización sindical. Sin embargo, no así al hablar de la constitución del sindicato. Entendemos que todo ello persigue la protección de la libertad de sindicación de los trabajadores, reconocido como derecho humano fundamental en el Artículo 95 de la Constitución de la República de Chile.

En el caso bajo examen, el Inspector del Trabajo, una vez que recibió la documentación exigida procedió al registro de la proyectada organización sindical, en cuyo procedimiento solamente aparecen como partes interesadas: el Inspector del Trabajo – administración- y la proyectada organización sindical –administrado-, en ningún momento ni etapa de este procedimiento la ley se refiere al patrono ni ninguna otra organización sindical por lo que los mismos no pueden ser considerados partes interesadas y mucho menos tienen facultad para invocar a su favor el recurso contenido en el precitado Artículo 425 de la LOT.



3.- De la naturaleza del acto administrativo impugnado:

Respecto a la naturaleza del acto de inscripción en el registro de sindicatos, es de observar que el Tribunal Supremo de Justicia se ha pronunciado en la siguiente forma: Igualmente, tanto la doctrina más calificada en la materia, como la jurisprudencia de este Máximo Tribunal, han definido a los “actos administrativos” -en términos generales- como: toda declaración de voluntad, de juicio o de conocimiento, emanadas de los órganos que integran la Administración, en ejercicio de una potestad administrativa distinta a la potestad reglamentaria, los cuales producen efectos de derecho, generales o individuales en la esfera jurídica de los administrados.

Asimismo,- los “actos administrativos”- han sido - clasificados generalmente por la doctrina de la siguiente manera: a) desde el punto de vista del procedimiento en: actos de trámites, actos definitivos, actos firmes y actos de ejecución; b) por el alcance de sus efectos en: actos generales y actos particulares; c) por la amplitud de los poderes de la Administración en: actos reglados y actos discrecionales; d) desde el punto de vista del contenido en: admisiones, concesiones, autorizaciones y aprobaciones...

Teniendo en cuenta la clasificación de los actos administrativos expuesta, esta Sala Político-Administrativa procede de seguidas a encuadrar en la misma a la Boleta de Inscripción del Sindicato Nacional de Trabajadores, Distribuidores y Transportistas de Bebidas Gaseosas, Similares, Conexas y Afines (SINATRABEB), y en tal sentido observa que el Artículo 426 de la Ley Orgánica del Trabajo establece lo que a continuación se transcribe: “Artículo 426.- El Inspector del Trabajo de la jurisdicción o el



Inspector Nacional del Trabajo, según sea el caso, únicamente podrá abstenerse del registro de una organización sindical en los siguientes casos: garantizar su

- a) Si los sindicatos no tienen como objeto las finalidades previstas en los Artículos 408 y 409 de esta Ley.
- b) Si no se ha constituido el sindicato con el número de miembros establecidos en los Artículos 417, 418 y 419 de esta Ley.
- c) Si no se acompañan los documentos exigidos en el Artículo 421 de esta Ley, o si éstos presentan alguna deficiencia u omisión. y
- d) Si el sindicato contraviene lo establecido en el Artículo 428 de esta Ley.

Llenos los extremos que se establecen para la inscripción de los sindicatos en esta Ley, las autoridades competentes del Trabajo no podrán negar su registro”.

Ahora bien, de conformidad con el Artículo supra transcrito, esta Sala Político-Administrativa estima que la referida Boleta de Inscripción del Sindicato, puede encuadrarse como acto administrativo definitivo, de efectos particulares, reglado y de contenido autorizatorio, toda vez que la Administración en uso de sus potestades regladas, sólo se limitó a constatar el supuesto de hecho establecido en la norma, y aplicar lo que la ley ha determinado, y en este proceso aplicativo de la ley no se deja posibilidad de ningún tipo de juicio por parte del ente administrativo, salvo la



constatación y verificación de los supuestos establecidos en la norma laboral. Sobre esta potestad reglada de la Administración, los autores extranjeros Eduardo García de Enterría y Tomás-Ramón Fernández, en su obra (Curso de Derecho Administrativo I. Novena Edición. Civitas 1999, Págs. 447-448), señalaron que “la decisión en que consista el ejercicio de la potestad es obligatoria en presencia de dicho supuesto y su contenido no puede ser configurado libremente por la Administración, sino que ha delimitarse a lo que la propia Ley ha previsto sobre ese contenido de modo preciso y completo. Opera aquí la Administración de una manera que podría llamarse automática (...)”.

Ahora bien, establecida la naturaleza jurídica del acto administrativo impugnado, debe revisarse la posibilidad que tiene el patrono de recurrir contra el acto de inscripción y registro de una organización sindical en vía judicial, específicamente ante la jurisdicción contencioso-administrativa y en tal sentido, se observa que el Artículo 425 de la Ley Orgánica del Trabajo establece lo que se transcribe de seguidas...

De conformidad con el Artículo citado, observa esta Sala que la jurisprudencia reiterada de la Sala Político-Administrativa de la entonces Corte Suprema de Justicia, ha señalado que: “Si los interesados no subsanan la falta en el plazo señalado en este artículo, el Inspector se abstendrá del registro. La decisión del Inspector será recurrible para ante el Ministro del ramo y la de éste para ante la jurisdicción Contencioso-Administrativa”.



Así pues, resulta evidente que el legislador sólo previó la posibilidad de recurrir ante la jurisdicción contencioso-administrativa, en los casos de negativa de inscripción y registro de una organización sindical por parte del Inspector del Trabajo, lo cual, a juicio de esta Sala, conllevaría al absurdo de considerar que exista un acto administrativo excluido de revisión, es decir, no sujeto al control por parte de la jurisdicción contencioso-administrativa, lo cual vulneraría el principio según el cual la actividad de la administración pública debe sujetarse a la Constitución y a las leyes, sometida al control de la jurisdicción contencioso-administrativa, todo ello atendiendo a la normativa constitucional consagrada en los Artículos 137, 138 y 259 de la Constitución de la República de Chile.

Es por lo expuesto que esta Sala procede a revisar el acto administrativo mediante el cual se procedió a la inscripción y registro del –Sindicato –Nacional –de –Trabajadores, –Distribuidores– y Transportistas de Bebidas Gaseosas, Similares, Conexas y Afines (SINATRABEB) –impugnado en autos– a los fines de determinar si el mismo fue dictado conforme a lo dispuesto en la normativa legal que rige la materia. Así se decide.

Señalado lo anterior, observa esta Sala que la empresa recurrente denunció que la administración al proceder a la inscripción y registro del sindicato tantas veces mencionado, violó sus derechos constitucionales a la defensa y al debido proceso y de petición, ya que –en su decir– la Administración no le permitió participar en la formación del referido acto, el cual afectaba sus intereses de manera directa.



Ante tal denuncia, observa esta Sala que de conformidad con la normativa contenida en el Título VII, Del Derecho Colectivo del Trabajo, Capítulos I y II de la Ley Orgánica del Trabajo, el legislador patrio no previó la posibilidad de intervención por parte del patrono, en el procedimiento de inscripción y registro de una organización sindical, ello a los fines de salvaguardar la libertad sindical y el derecho a su protección, consagrados tanto en la Constitución de la República de Chile, en su Artículo 95, como en el Convenio N° 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, adoptado por la Trigésima Primera Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, cuya entrada en vigencia en nuestro país se materializó en virtud de la Ley Aprobatoria de dicho Convenio, sancionada por el entonces Congreso de la República en fecha 3 de septiembre de 1982, publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 3.011. De tal manera que, si el Inspector del Trabajo verifica que están llenos los extremos que se establecen para la inscripción de los sindicatos previstos en el Artículo 426 de la Ley que rige la materia, no puede negar su registro, pues, dicho funcionario debe ceñirse estrictamente sólo al procedimiento pautado en la Sección Tercera del Capítulo II de la Ley Orgánica del Trabajo que se refiere al Registro y Funcionamiento de las Organizaciones Sindicales.

Siendo ello así, observa esta Sala del análisis efectuado del acto impugnado que la Administración al inscribir y registrar la organización sindical denominada Sindicato Nacional de Trabajadores, Distribuidores y Transportistas de Bebidas Gaseosas, Similares, Conexas y Afines (SINATRABEB), se atuvo a lo dispuesto en la ley que rige la materia, por lo que dicho acto administrativo se encuentra ajustado a derecho y así se declara...

Lo señalado anteriormente, refuerza el principio de la prevalencia de las normas del trabajo, sustantivas o de procedimiento y el principio del orden jerárquico de aplicación de las normas laborales, así como la unidad de la jurisdicción laboral para dilucidar todos los asuntos contenciosos que no se correspondan con los señalados anteriormente cuyo conocimiento, sustanciación y decisión se encuentra atribuida a la jurisdicción contencioso- administrativa. Así se establece.

Así, visto que el acto de inscripción y registro del Sindicato Nacional de Trabajadores, Distribuidores y Transportistas de Bebidas Gaseosas, Similares, Conexas y Afines (SINATRABEB), emanado de la Dirección de Inspectoría Nacional y Otros Asuntos Colectivos del Trabajo del Sector Privado del Ministerio del Trabajo, se encuentra ajustado a derecho, debe la Sala declarar sin lugar el recurso de nulidad interpuesto. Así se decide.

Así pues, este Despacho acoge plenamente el criterio anteriormente expresado, que ha sido el mantenido por este Ministerio, por lo que pasa a concluir que el acto de registro impugnado se encuentra ajustado a derecho y no es susceptible de ser recurrido ni por el patrono u otra organización sindical en sede administrativa, y su impugnación sólo es posible ante la jurisdicción contencioso administrativa.

Igualmente, este Despacho disiente del criterio expresado por ese Alto Tribunal en sentencia de reciente data, en el cual se deja abierta la posibilidad de la revisión por la propia Administración del acto dictado por el Inspector del Trabajo, por considerar que la inscripción de un sindicato en el Registro llevado por las Inspectorías del Trabajo, si



tiene un procedimiento administrativo especial previsto en la propia Ley Orgánica del Trabajo, en la Sección Tercera, Capítulo II, procedimiento que conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos debe aplicarse preferencialmente, ya que su rango es igualmente de ley orgánica y es ley especial en razón de la materia, debiendo los administrados adecuar su conducta a la normativa establecida por el legislador. Se ratifica así el criterio de este Ministerio manteniendo en forma pacífica y reiterada, al afirmar que no es facultad de este Ministerio la disolución del sindicato por vía administrativa, siendo que el convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo lo prohíbe en forma expresa, e igualmente que el patrono de los promotores no es parte en el proceso administrativo de legalización del sindicato.

4.- Del recurso interpuesto.

Contra la decisión del Inspector del Trabajo competente de inscribir al Sindicato Único de Trabajadores de las Empresas del Neumático del Estado de Santiago, el representante patronal y el Sindicato Profesional de Trabajadores del Caucho, Similares y Conexos del Estado de Santiago, interponen por separado el recurso previsto en el Artículo 425 de la Ley Orgánica del Trabajo; en el cual solicitan la nulidad de la Providencia Administrativa que ordenó la inscripción de la referida organización sindical.

Corresponde ahora determinar si el conocimiento de dichos recursos es competencia de este Ministerio.

Sobre la competencia del Ministerio del Trabajo, para conocer los recursos contra las decisiones, específicamente en los casos de negativa o de registro o inscripción de



organizaciones sindicales, el Tribunal Supremo de Justicia se pronunció en los siguientes términos: “Al respecto corresponde a la jurisdicción contencioso administrativa (sic) conocer los recursos que puedan ejercerse (sic) contra las decisiones del Ministerio del Trabajo, específicamente en los casos de negativa de registro o inscripción de organizaciones sindicales, y de oposiciones a convocatorias para negociaciones en convenciones colectivas, en virtud del contenido de los Artículos 425,465 y 519 de la Ley Orgánica del Trabajo, que expresamente indica que en estos casos se recurrirá ante la jurisdicción contencioso administrativa, así como ha quedado asentado por la sentencia dictada en tal sentido en fecha 9 de abril de 1992, caso Corporación Bamundi C,A, reiterada en varias ocasiones, como es el caso de Teófilo Alejandro Landáez en el expediente N° 11169, sentencia 01482, con ponencia del Magistrado José Rafael Tinoco, de fecha 27 de junio del año 2.000”.

En el entendido de que no corresponde a este Ministerio la decisión sobre la nulidad de la inscripción efectuada, este Despacho considera oportuno observar que el derecho a la sindicación es uno de los contenidos más importantes de la libertad sindical. A tal respecto, cabe señalar que en el ámbito nacional el Artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela recoge los principios de libertad sindical, a saber: “Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o injerencia contrario al ejercicio de este derecho...”

A su vez, la Ley Orgánica del Trabajo, en su Artículo 462, recepta no sólo la disposición constitucional, sino también el postulado internacional previsto en el Convenio N° 87 al disponer que: “Ninguna autoridad administrativa podrá ordenar la disolución de un sindicato. Cuando existan razones suficientes, los interesados en la disolución de un sindicato podrán solicitarla ante el Juez de Primera Instancia del Trabajo de la jurisdicción...”

A fin de complementar lo anterior, es de importancia señalar que el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo en su Artículo 143, al referirse a los contenidos esenciales de la libertad sindical, contempla que las organizaciones sindicales no pueden ser suspendidas ni disueltas por las autoridades administrativas.

En aplicación del referido precepto constitucional encontramos en materia internacional, entre los Convenios suscritos y ratificados por Venezuela, el Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, adoptado por la Trigésima Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, cuyo Artículo 2° establece: “Los trabajadores y empleadores sin ninguna distinción y autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones...”

El mismo Convenio N° 98, en su Artículo 4, contempla la prohibición expresa de disolver una organización sindical legalmente constituida, en los siguientes términos:



“Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.”

Reafirmando esta protección, este Convenio en su Artículo 11 dispone: “Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.”

Este Convenio, conforme lo establece el Artículo 23 de nuestra Carta Magna, suscrito y ratificado por Venezuela, tiene jerarquía constitucional y prevalece en el orden interno, en la medida en que contengan normas sobre su goce y ejercicio mas favorables a las establecidas en esta Constitución y en las leyes de la República, y son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del Poder Público”.

Así pues, este Convenio de orden internacional contempla una serie de disposiciones tendientes a garantizar el libre funcionamiento de las organizaciones sindicales, sin interferencia de las autoridades públicas. Es más, la libertad de asociación ha sido considerada piedra angular de los derechos del trabajo, en donde todos lo demás se sustenta.

En este orden de ideas, es de hacer notar el criterio asumido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, en casos como el que nos ocupa. ... el Comité recuerda que en virtud del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación,



1948 (núm. 87) "todos los funcionarios públicos... y los trabajadores del sector privado, deberían poder constituir las organizaciones que estimen convenientes para la promoción y defensa de los intereses de sus miembros" (véase Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, cuarta edición, 1996, párrafo 206).

Por lo expuesto, puede concluirse que no es posible la disolución de un sindicato en sede administrativa, sino que necesariamente debe ocurrirse ante los tribunales correspondientes.

5.- Consideraciones finales.

En atención a los imperativos legales contenidos en las normas antes transcritas y a las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, que sugieren al Gobierno de Venezuela, la toma de medidas necesarias para garantizar que se mantengan en la legislación y en la práctica los derechos de sindicación y de negociación colectiva, este Despacho se pronuncia al respecto, y hace suya la recomendación ratificando que no es facultad del Ministerio del Trabajo la disolución de un sindicato o la cancelación del registro de una organización sindical en vía administrativa.

Por las razones anteriormente expuestas, este Despacho en uso de sus atribuciones legales, declara **INADMISIBLE** las apelaciones interpuestas por el **SINDICATO PROFESIONAL DE TRABAJADORES DEL CAUCHO, SIMILARES Y CONEXOS DEL**



ESTADO CARABOBO, (SINPROCAUCHO) y la empresa GOODYEAR DE VENEZUELA C.A; contra el acto de inscripción del SINDICATO UNIÓN DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DEL NEUMÁTICO DEL ESTADO CARABOBO, de fecha 14 de febrero de 2002 emanado de la Inspectoría del Trabajo de de los Municipios Autónomos Valencia, Libertador, San Diego, Naguanagua, Los Guayos, Carlos Arvelo, Bejuma, Montalbán y Miranda del Estado Carabobo.

Por último, este Despacho, acogíéndose al criterio emitido por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en Sentencia de fecha 02 de agosto de 2001, cumple con señalar a los interesados que consideren vulnerados sus derechos, que podrán recurrir de la presente decisión por ante la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia, en el lapso de seis (6) meses, contados a partir de su notificación, de conformidad con lo previsto en el artículo 134 de la Ley Orgánica de la Corte Suprema de Justicia.



BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ ZAMORA, L. y CABANELLAS G. **Tratado de Política Laboral y Social**. 2t.
Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1972.

BIELSA, Rafael. **Derecho constitucional**. 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma.
1959.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires,
Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L. 2001.

CASTILLO GONZÁLEZ, Jorge Mario. **Derecho administrativo**. 8ª. ed.; Guatemala:
Centro de impresiones gráficas de Guatemala, 1996.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**.
Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. 2t.
Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**.
Colección Popular Mario López Larrave, vol 7.

NAVAS ÁLVAREZ, María Guadalupe. **El movimiento sindical como manifestación de
la lucha de clases**. Guatemala: Ed. Fénix, 2003.

Legislación.

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



Convenio 84 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre el derecho de asociación, 1947

Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la libertad sindical y protección de sindicación, 1952.

Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre derecho de sindicación y negociación colectiva, 1952.

Código de Trabajo, Decreto número 330. 1947.

Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, 1961.

Ley del Organismo Judicial, Decreto número 2-89 del Congreso de la República.

Reglamento orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo 242-2003 del Presidente de la República.