

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



**LOS SINDICATOS DE GUATEMALA
Y SU FUERZA FRENTE A LA GLOBALIZACIÓN
ECONÓMICA**

RICARDO FLORES RAMÍREZ

GUATEMALA, AGOSTO DE 2011

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

**LOS SINDICATOS DE GUATEMALA Y SU FUERZA FRENTE
A LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

RICARDO FLORES RAMÍREZ

Previo a conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICA Y SOCIALES

y lo títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, agosto de 2011

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



DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase

Presidente: Lic. Héctor David España Pineta
Vocal: Lic. Rodolfo Giovanni Celis López
Secretario: Licda. Rosario Gil Pérez

Segunda Fase

Presidente: Lic. Carlos Humberto de León Velasco
Vocal: Lic. Rodolfo Giovanni Celis López
Secretario: Lic. Calos Alberto Velásquez Polanco

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

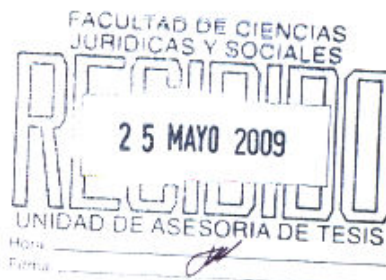
Jorge Neptalí Arreaga Cifuentes
Abogado y Notario



06 de mayo del 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



Respetable Licenciado Castro Monroy:

En cumplimiento al oficio emanado por esa jefatura con fecha veintiuno de abril de dos mil nueve, en mi calidad de asesor de tesis del Bachiller **RICARDO FLORES RAMIREZ**, Carne numero **8011481** intitulado. "**LOS SINDICATOS DE GUATEMALA Y SU FUERZA FRENTE A LA GLOBALIZACION ECONOMICA**", por lo que mi dictamen al respecto es el siguiente:

- 1.- Al realizar el trabajo respectivo pude comprobar que el mismo fue hecho con seriedad y acorde con los objetivos propuestos en el Plan de Investigación previamente elaborado.
- 2.- El trabajo de investigación realizado por el autor, se efectuó apegado a la asesoría prestada, habiéndose apreciado también el cumplimiento de los presupuestos tanto de forma como de fondo, los cuales son exigidos por el artículo treinta y dos (32) del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de nuestra Facultad, en el presente dictamen se determina expresamente que el trabajo de investigación cumple con lo preceptuado en dicho artículo.
- 3.- El tema seleccionado por el autor es de gran importancia y por tal situación es de gran aporte para nuestra casa de estudios así como para el régimen de legalidad, situación que se enfatiza en el espíritu y finalidad de todo aporte de elaboración de tesis de grado.
- 4.- Por lo anterior expuesto como asesor de tesis concluyo en que el trabajo del bachiller **RICARDO FLORES RAMIREZ**, no se limita a cumplir únicamente con los presupuestos de presentación y desarrollo sino también a la sustentación de teorías, análisis y aportes tanto de orden legal como académicos.

LICENCIADO
JORGE NEPTALI ARREAGA CIFUENTES
ABOGADO Y NOTARIO

Jorge Neptalí Arreaga Cifuentes
Abogado y Notario



- 5.- En consecuencias en mi calidad de Asesor de Tesis me permito **DICTAMINAR FAVORABLEMENTE** en el sentido que la Tesis de grado del Bachiller **RICARDO FLORES RAMIREZ**, amerita seguir con el trámite hasta su total aprobación para ser discutido en su examen público de graduación y así optar al grado académico de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los títulos de Abogado y Notario.

Sin otro particular, me suscribo como su atento y seguro servidor.

Licenciado Jorge Neptalí Arreaga Cifuentes
Abogado y Notario Col. 8089
Asesor de Tesis de Grado

LICENCIADO
JORGE NEPTALÍ ARREAGA CIFUENTES
ABOGADO NOTARIO

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

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, veinticinco de mayo de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) BYRON VINICIO MELGAR GARCÍA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante RICARDO FLORES RAMÍREZ, Intitulado: "LOS SINDICATOS DE GUATEMALA Y SU FUERZA FRENTE A LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA".

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/nmr.



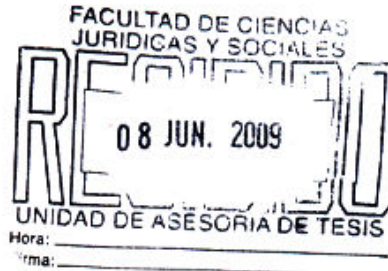
MELGAR & MELGAR ASOCIADOS
ABOGADOS Y NOTARIOS
BUFETE CORPORATIVO



Guatemala 04 de junio de 2009

Licenciado

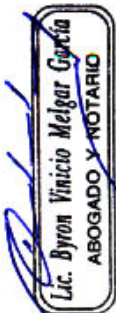
Marco Carlos Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

Me dirijo a usted con el objeto de informarle que de conformidad con el nombramiento de, fui designado por su despacho para proceder a la revisión de la tesis del estudiante **RICARDO FLORES RAMÍREZ**, que se intitula: **"LOS SINDICATOS DE GUATEMALA Y SU FUERZA FRENTE A LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA"**; para lo cual manifiesto lo siguiente:

- i. Procedí a revisar el trabajo de tesis señalado, el cual contiene un análisis jurídico, económico y político relacionado con la importancia de los sindicatos y su importancia de actualizarse por la globalización económica en el mundo especialmente en las empresas guatemaltecas y estatales.
- ii. El aporte que se tiene que resaltar en el actual trabajo de tesis es su contribución científica a la sociedad guatemalteca, ya que contiene las etapas del conocimiento científico.
- iii. La redacción utilizada durante el desarrollo de la tesis es la adecuada. Los objetivos se alcanzaron al establecer que es fundamental determinar por qué los sindicatos no han fortalecido su fuerza colectiva y establecer cuál debe ser el accionar de los sindicatos en beneficio de sus afiliados.
- iv. Durante el desarrollo del trabajo señalado se utilizaron los siguientes métodos de investigación: analítico, con el que se estudio a los sindicatos y cuales son deficiencias; y el sintético, indicó que la fuerza de los sindicatos son los afiliados bien organizados; el inductivo, señaló los problemas que afrontan y el deductivo, fue empleado para dar a conocer la importancia de crear más sindicatos en lugares de los trabajadores donde no los hay.
- v. Las técnicas que se utilizaron fueron la documental y de fichas bibliográficas, con las cuales se recopiló la información actual y relacionada con el tema.
- vi. El contenido del trabajo de tesis tiene relación con las conclusiones y recomendaciones, siendo la bibliografía empleada la correcta y relacionada con las citas bibliográficas de los capítulos. Al sustentante, le sugerí ampliar sus capítulos, introducción y bibliografía, bajo





MELGAR & MELGAR ASOCIADOS
ABOGADOS Y NOTARIOS
BUFETE CORPORATIVO




el respeto de su posición ideológica; quien se encontró conforme con llevarlas a cabo el contenido de la misma es de interés para la ciudadanía guatemalteca, siendo el trabajo un aporte técnico y científico para los estudiantes y catedráticos que manejen el tema del derecho del trabajo especialmente el sindical.

- vii. El trabajo denota esfuerzo, dedicación y empeño y personalmente me encargué de guiarlo durante las etapas del proceso de investigación científica, aplicando las técnicas de investigación y los métodos anotados; con lo cual se comprobó la hipótesis que: el desgaste que ha tenido el sector sindical ha provocado que dentro de los objetivos de los consorcios no esté prevista la contratación laboral colectiva en el proceso de globalización económica, ya que la situación actual de los sindicatos, así como la evolución que ha registrado en estos últimos años, deja entrever que no están preparados para enfrentar a las compañías que vendrán al país por el tratado de libre comercio.

- viii. En razón de lo anterior, la tesis cuenta con los requisitos legales establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público, siendo procedente emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, para que continúe con el trámite que corresponde, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Con muestras de mi respeto, soy de usted su deferente servidor.


Lic. Byron Vinicio Melgar Garcia
Revisor de Tesis
Colegiado 6030

Lic. Byron Vinicio Melgar Garcia
ABOGADO Y NOTARIO



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, C. A.



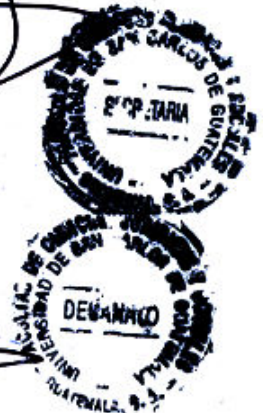
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintitrés de febrero del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante RICARDO FLORES RAMÍREZ, Titulado LOS SINDICATOS DE GUATEMALA Y SU FUERZA FRENTE A LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

2702

CMCM/slh.





DEDICATORIA

A DIOS:

Fuente de sabiduría que por su infinita bondad y misericordia me dio la vida, fortaleza y protección para alcanzar mis propósitos; quien ha iluminado mi camino como estudiante.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por forjarme como profesional.



ÍNDICE

Pág.

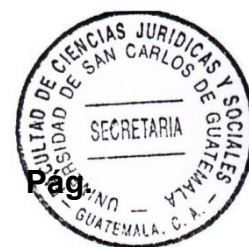
Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Consideraciones generales e instituciones del derecho colectivo del trabajo...	1
1.1. Nacimiento del derecho colectivo del trabajo.....	1
1.2. Concepto del derecho colectivo de trabajo.....	3
1.3. Naturaleza jurídica del derecho colectivo del trabajo.....	3
1.4. Principios fundamentales del derecho colectivo del trabajo.....	5
1.4.1. Principios generales del derecho.....	5
1.4.2. Principios del derecho colectivo del trabajo.....	5
1.5. Finalidades del derecho colectivo del trabajo.....	8
1.5.1. Fines inmediatos.....	9
1.5.2. Fines mediatos.....	12
1.6. Instituciones del derecho colectivo del trabajo.....	13

CAPÍTULO II

2. Antecedentes históricos de los sindicatos.....	15
2.1. Los sindicatos en Europa.....	15
2.2. Los sindicatos en América.....	21
2.3. Los sindicatos en Guatemala.....	24
2.3.1. Etapa de la mutualidades de 1821 a 1920.....	24
2.3.2. Primera etapa del sindicalismo 1920 a 1930.....	25
2.3.3. Segunda etapa del sindicalismo de 1944 a 1954.....	26
2.3.4. Tercera etapa del sindicalismo de 1954 a 1974.....	27
2.3.5. Cuarta etapa del sindicalismo de 1975 as 1985.....	28
2.3.6. Quinta etapa del sindicalismo de 1986 a 2000.....	30

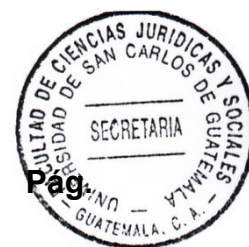


CAPÍTULO III

3. La asociación profesional.....	33
3.1. Definición.....	33
3.2. Libertad sindical.....	34
3.3. Autonomía sindical.....	35
3.4. El derecho de afiliación sindical.....	36
3.5. Clasificación.....	37
3.5.1 Sindicatos por su naturaleza.....	38
3.5.2 Sindicatos por su composición.....	39
3.6. Principios rectores de los sindicatos.....	40
3.6.1. El respeto a la voluntad de los mayorías.....	41
3.6.2. El voto secreto y su excepción.....	41
3.6.3. El voto por persona.....	42
3.6.4. La posibilidad de ocupar cargo político remunerado.....	42
3.7. ¿Quiénes pueden conformar un sindicato.....	43
3.8. La inmovilidad de los miembros fundadores del sindicato.....	44
3.9. Constitución de sindicatos.....	46
3.9.1. Definiciones de los instrumentos documentales utilizados para su reconocimiento.....	46
3.9.2. Pasos para la constitución del sindicato.....	47
3.10. ¿Dónde se inscriben los sindicatos constituidos?.....	50

CAPÍTULO IV

4. Función de los sindicatos.....	53
4.1. Actividades de los sindicatos.....	53
4.2. Efectos de los sindicatos.....	54
4.3. La acción sindical en Guatemala.....	56
4.4. Fines u objetivos de los sindicatos.....	66



4.5 Órganos del sindicato.....	67
4.6. Contratos del trabajo.....	72
4.6.1. Noción.....	72
4.6.2. Definición.....	73
4.6.3. Requisitos de validez.....	74
4.6.4. Objeto de su celebración.....	74
4.6.5. Efectos.....	75
4.7. Pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	76
4.7.1. Definición.....	76
4.7.2. Importancia del pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	77
4.7.3 Función del pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	78
4.7.4. Elaboración.....	79
4.7.5 Vigencia.....	81
4.7.6. Prórroga.....	81
4.7.7. Denuncia.....	82
4.7.8. Contenido del pacto.....	82
4.7.9. Clases.....	83
4.8. Convenio colectivo de condiciones de trabajo.....	84
4.8.1. Concepto.....	84

CAPÍTULO V

5. La globalización económica.....	85
5.1. Los sindicatos.....	87
5.2. Los patronos frente a los trabajadores.....	89
5.3. La necesidad que los trabajadores se conformen en colectividad y se fomenta la negociación colectiva.....	91
5.4. La globalización económica frente a los trabajadores.....	93
CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES.....	99



BIBLIOGRAFÍA.....



INTRODUCCIÓN

La razón de este trabajo deriva de la importancia de los sindicatos dentro de una sociedad democrática; es indispensable para el desarrollo de la fuerza laboral en estos tiempos de globalización económica, ya que los bloques económicos constituidos en consorcios se unen para enfrentar un mundo globalizado, por que los sindicatos deben enfrentar, de una forma débil, a estas compañías, siendo imperiosa la necesidad de fortalecer los objetivos de los sindicatos y no perderlos de vista para que sus dirigentes aprovechen su posición para negociar los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Los sindicatos, como toda institución, tienen desgastes por su actuar, pero existe la necesidad de que orienten sus objetivos y fortalezcan su institución para poder enfrentar una globalización económica en donde se requiere competitividad, logrando mejorar las condiciones económicas y sociales de sus afiliados.

La hipótesis que se formuló fue: El desgaste que ha tenido el sector sindical ha provocado que dentro de los objetivos de los consorcios no esté prevista la contratación laboral colectiva en el proceso de globalización económica, ya que la situación actual de los sindicatos, así como la evolución que ha registrado en estos últimos años, deja entrever que no están preparados para enfrentar a las compañías que vendrán al país por el tratado de libre comercio.

El objetivo general de este estudio es: determinar por qué los sindicatos no han fortalecido su fuerza colectiva. Los objetivos específicos son: establecer cuál debe ser el accionar de los sindicatos en beneficio de sus afiliados; explicar si los sindicatos han actuado de conformidad con los objetivos establecidos por la ley; hacer un minucioso estudio sobre si los sindicatos están preparados para enfrentar la globalización.



La integración de los capítulos se realizó de la siguiente manera: el primero, contiene las consideraciones generales e instituciones del derecho colectivo del trabajo, nacimiento, concepto y naturaleza jurídica; en el segundo, se aborda el tema de los antecedentes históricos de los sindicatos en Europa, América y Guatemala; el tercero, se refiere a la asociación profesional definición, libertad sindical y el derecho de afiliación sindical; y el cuarto, trata la función de los sindicatos, actividad, efectos y la acción sindical en Guatemala; y, el quinto, a la globalización económica.

Los métodos empleados para esta tesis fueron: el analítico, sintético, inductivo y deductivo. Las técnicas utilizadas fueron: la investigación documental, el fichaje, la recopilación y el ordenamiento de datos; y se plantearon las conclusiones y recomendaciones correspondientes, con las cuales se comprobó la hipótesis planteada, y los objetivos propuestos fueron alcanzados.



CAPÍTULO I

1. Consideraciones generales e instituciones del derecho colectivo del trabajo

1.1 Nacimiento del derecho colectivo del trabajo

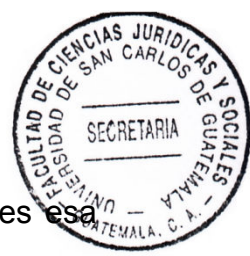
La base general del derecho colectivo del trabajo, es el derecho de coalición. Por tal razón, el nacimiento y la formación del derecho colectivo del trabajo, debe principiar conjuntamente con la coalición.

Coalición es “la facultad de unirse en defensa de los intereses comunes, y si esta libertad falta, no puede ser posible ni la huelga, ni el paro, ni la libertad sindical o contratación colectiva. Y es por eso que el derecho colectivo del trabajo tiene como punto de partida el reconocimiento al derecho de la coalición”.¹

Proclamada la libertad de coalición, se logró la tolerancia para la huelga y el paro. La simple coalición consistiría un derecho utópico, si no permitiera la suspensión colectiva de las labores.

La tolerancia que se daba a los trabajadores por parte de los patronos, para que estos permitieran que aquellos holgaran, no consistía un derecho plenamente; únicamente era un consentimiento legal (puesto que holgar ya no era un delito); sin embargo en cuanto al derecho de trabajo propiamente era un incumplimiento del trabajador, que facultaba al patrono para poder terminar la relación de trabajo sin responsabilidad de su parte.

¹ Franco López, Cesar Landelino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. Pág. 2.



La huelga en esas condiciones constituía un derecho negativo propiamente, pues esa libertad de dejar de trabajar, en ningún momento obligaba al patrono a dejar de trabajar. La huelga como derecho positivo de los trabajadores nació en Inglaterra en el año de 1824; aunque a nivel latinoamericana fue la Constitución mexicana en 1917 quien la reconoció por vez primera.

En Guatemala se reconoce el derecho a la huelga en el año de 1921; siendo el segundo antecedente latinoamericano en admitir dicho derecho; siendo que la mayoría de legislaciones de Latinoamérica lo reconocieron hasta después de 1930; en los años posteriores a la segunda guerra mundial.

El derecho de asociación profesional fue reconocido posteriormente al reconocimiento del derecho de coalición. La asociación profesional o sindicato; inicialmente funcionó como una asociación de hecho, tolerada por el Estado, pero sin ser reconocida legalmente. Es decir, la libertad de sindicalización no constituía un derecho, tampoco gozaba de personalidad jurídica, ni se podía imponer a los patronos la obligación de negociar con el sindicato los instrumentos de normación colectiva.

Todas las demás instituciones del derecho colectivo del trabajo, fueron en términos generales, instituciones lícitas; sin embargo siempre estuvieron históricamente ligadas a los cambios históricos del derecho de huelga o de asociación profesional; es decir, que hasta que nacieron legalmente aquéllos, fueron reconocidos legalmente.



En Latinoamérica debemos recordar el antecedente mexicano ya citado. En Guatemala la negociación colectiva fue reconocida por vez primera a partir de la Constitución Política de la República de 1945.

1.2. Concepto del derecho colectivo de trabajo

Para el Doctor César Landelino Franco López, el derecho colectivo del trabajo, “configura la facultad de los trabajadores y de los patronos para organizarse e intervenir como grupos en la solución de los problemas económicos sociales derivados de los contratos de trabajo”.²

Para Mario López Lavarre “es el conjunto de normas que reglamentan la formación y funcionamiento de las asociaciones profesionales de los trabajadores y patronos, sus relaciones entre sí y las instituciones nacidas de la contraposición de intereses de las categorías”.³

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

1.3. Naturaleza jurídica del derecho colectivo del trabajo

El derecho colectivo de trabajo es un derecho público, debido a que actúa frente a los empresarios y al estado.

² **Ibid.** Pág. 5

³ López Larrave, Mario. **La jurisdicción privativa del trabajo**, Pág. 56.



Actúa frente al Estado ya que al citar el caso de la Constitución Política de la República de Guatemala, que garantiza a los hombres las libertades individuales de coalición, de asociación profesional y huelga, frente al Estado, o sea, que estas constituyen garantías fundamentales que cada hombre puede en particular oponer frente al Estado; lo cual significa que no puede el poder público realizar ningún acto que tienda a restringirlo.

De tal manera, pueden los trabajadores o los patronos, asociarse para la defensa de sus intereses, sin que pueda el Estado estorbar esa unión. Las respectivas asociaciones de patronos y trabajadores están en aptitud de celebrar pactos colectivos para reglamentar las relaciones entre sus miembros y el Estado se encuentra obligado a respetarlos. Así también, el poder público está obligado a respetar y proteger el derecho de huelga en beneficio de los trabajadores.

El derecho colectivo del trabajo es un derecho frente a los empresarios por cuanto es el derecho de una clase trabajadora frente al patrono, siendo ésta posición, consecuencia de que las fuerzas económicas no quieren ser absorbidas por el Estado, pero se organizan para defender sus intereses recíprocos. En conclusión, puede afirmarse que el derecho colectivo del trabajo es un derecho frente al empresario, porque la asociación profesional obrera permite igualar fuerzas dentro de la empresa.

Esta situación al margen de la crítica que se le hace a la tradición división del derecho en privado y público, está dilucidada en la literal e del cuarto considerando del Código de Trabajo que establece: "El derecho de trabajo es una rama del derecho público..."



1.4. Principios fundamentales del derecho colectivo del trabajo

1.4.1. Principios generales del derecho:

Se denomina principios generales del derecho a las verdades jurídicas de validez universal, elaboradas por la filosofía del derecho como base común del ordenamiento jurídico, constituyen el fundamento de las diferentes materias jurídicas y sistemas legales, pueden ser aplicados frente al vacío de la norma positiva del derecho.

Los principios generales del derecho son fuente del derecho laboral, y que lo son casi siempre como supletorios ante la carencia de fuentes en este campo, como son la Constitución y las leyes ordinarias.

Estos principios rigen para todas las materias jurídicas y sistemas legales, siendo aplicables frente al vacío del principio constitucional o legal en relación al caso contrato a resolverse.

1.4.2. Principios del derecho colectivo del trabajo

- La idea del trabajo como un derecho y un deber social: “Este principio, tiene como objetivo, lograr condiciones justas y humanas para toda la población. La sociedad tiene derecho a esperar de sus miembros un trabajo útil y honesto. Por un lado, el trabajo es un deber del hombre de prestar sus servicios de una manera eficiente. Por



el otro, la sociedad tiene la obligación de crear condiciones sociales de vida, que permiten a los hombres el desarrollo de sus actividades”.⁴

- La idea de la libertad y el derecho del trabajo: A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria o comercio, o trabajo que se adapte. De acuerdo a este principio, todo hombre es libre de seleccionar el trabajo que le plazca, de acuerdo a sus aptitudes, gustos y aspiraciones.
- Principio de igualdad: Este principio significa que no podrá establecerse distinción alguna entre los trabajadores, por motivo de raza, sexo, edad, credo religión, doctrina política o condición social. Tanto la libertad como la igualdad, regulados en el Artículo cuatro de la Constitución Política de la República, son principios que se encuentran íntimamente ligados; la igualdad sin la libertad no puede existir, y esta no florece donde falta aquello.
- La idea de la dignidad humana: La dignidad humana consiste en los atributos que corresponden al hombre por el solo hecho de serlo. En el ámbito laboral, tiene el derecho de que se le trate con la misma consideración que el empresario pretenda ser igual.
- La idea de una existencia decorosa: Este principio establece que pretende que el trabajador esté en condiciones de satisfacer todas las necesidades materiales de él y

⁴ Morales Galito, Einstein Alejandro. Monografía sobre el Derecho Colectivo del Trabajo en Venezuela. Consultado electrónicamente en: <http://www.monografias.com/trabajos51/derecho-colectivo-trabajo/derecho-colectivo-trabajo2.shtml> (consultado 30/11/2007)



de su familia, de proveer la educación de los hijos y de lograr que tanto él como su familia, pueda desarrollar sus facultades físicas, intelectuales y espirituales.

- Principio de la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios sociales: Estipula un marco jurídico para el contrato individual y el contrato colectivo de trabajo, que define el ámbito de aplicación de los derechos de los trabajadores. Todas esas normas legales constituyen derechos favorables a los trabajadores, pues las disposiciones de ella son de orden público y de aplicación territorial. La intangibilidad da seguridad una vez que un derecho ha sido consagrado en una convención colectiva, y dicho derecho no puede ser aminorado durante la vigencia de la convención, ni por una que se establezca con posterioridad al beneficio otorgado. Este principio se aplica cuando existen dos o más normas legales sobre el mismo problema o cuando existen dos o más interpretaciones divergentes sobre una misma disposición legal.
- Principio In dubio pro operario (A favor del trabajador): “Establece que en caso de dudas se favorecerá al trabajador y se adoptará la norma que más le favorezca Tercer párrafo del Artículo 106 Constitución Política de la República de Guatemala.
- Principio de la no discriminación: Este es establecido por el Convenio número 11 de la Organización Internacional del Trabajo, Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y de Ocupación. Se debe recordar que no se considera discriminación las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, en tal caso existe igualdad de oportunidades, dando margen a las cualidades del sujeto.



- Principio de la presunción de contratos a tiempo indeterminado sobre contratos a tiempo determinado: Estipulado en el Artículo 26 del Código de Trabajo que expresa que "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen...".
- Principio de la irrenunciabilidad: Establecido en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República. Es el que establece que en ningún caso serán irrenunciables las normas que favorezcan a los trabajadores Artículo 12 del código de Trabajo.

1.5. Finalidades del derecho colectivo del trabajo

El derecho del trabajo, tiene como finalidad suprema a la persona del trabajador y concuerda con todo ordenamiento jurídico que tiene como finalidad última a la persona humana, pero considera al hombre, especialmente en cuanto desarrolla con su trabajo un servicio útil a la comunidad. "Este un principio básico actualmente en la doctrina del derecho colectivo del trabajo, el que el hombre que trabaja cumple una función social y tiene derecho a recibir a cambio de su trabajo, los medios que le permitan conducirse a una existencia digna".⁵

⁵ Franco López. **Ob Cit.** Pág. 7



El anterior humanismo jurídico se basa en que el hombre que trabaja tiene como propósito el permitir el desarrollo de la persona humana. Por lo anterior, se puede afirmar que el derecho colectivo del Trabajo es un medio para la realización del derecho del trabajo teniendo como fin el mejoramiento presente y futuro del hombre que trabaja. Para lograr éstos propósitos, el derecho colectivo del trabajo influye en la sociedad y en el Estado, de dos formas, a saber:

1.5.1. Fines inmediatos

Busca conseguir la unión de los trabajadores en la asociación profesional para asegurar la igualdad entre trabajadores y patronos. Esta finalidad tiende a democratizar el derecho y la vida social al intentar igualar la posición de los trabajadores con la del patrono.

Busca el mejoramiento actual de las condiciones de vida de los trabajadores, propósito que logra por medio de la contratación colectiva; ya que logra modificar las condiciones de trabajo más rápidamente de lo que podría llegar una reforma al Código de Trabajo.

El derecho colectivo de trabajo, busca regir íntegramente el derecho individual del trabajo con el objeto de obtener el máximo de beneficios para los trabajadores y asegurar la realidad efectiva del principio de igualdad de salarios y la reglamentación minuciosa de las condiciones de prestación de servicios.

La autonomía colectiva tiene por finalidad la protección o defensa del interés de la categoría, distinto tanto de los intereses individuales de cada trabajador como de los



intereses de la colectividad. En el seno de la categoría profesional está en antagonismo de intereses entre trabajadores individuales y grupos de trabajadores.

“VILLAVICENCIO. El principio parte de la concepción del pluralismo conflictivo, que implica el reconocimiento de la sociedad como un todo compuesto por grupos con intereses propios y contrapuestos que conviven en permanente interrelación Para ERMIDA es una dimensión intermedia entre lo individual y lo general, entre el interés individual y el público. Se nutre en las concepciones democráticas pluralista que procuran a diferencia del liberalismo una mayor participación del ciudadano, por oposición al monismo jurídico de IHERING según el cual sólo el Estado crea derecho. La autonomía colectiva supone un pluralismo jurídico atenuado no radical según el cual otras entidades además del Estado pueden crear derecho aunque dentro de los límites impuestos por este por razones de interés general a través den normas imperativas. El Estado pluralista no crea los grupos como sucedía en el fascismo, sino que se limita a reconocerlos. Helios SARTHOU. Ha que tener en cuenta como criterios rectores: la importancia trascendental de la praxis sobre el ordenamiento formal. De ahí la relatividad de espacio tiempo de los juicios. La incidencia esencial de la realidad social económica y política como corolario del anterior. Alto indicador de variables en el tema, tanto en cuanto al sistema político como al régimen institucional, etc. La autonomía colectiva es también un indicador social de la posición que ocupan los sindicatos en el cuadro de relaciones de una sociedad determinada”.⁶

No hay autonomía colectiva completa si se admite un sindicato dependiente de la autorización del Estado para existir , el único titular de la autonomía colectiva es el sujeto

⁶ Es.wikipedia.org/.../Derecho colectivo del trabajo – (consultado 25/10/2010)



sindicato por lo que habría que hablar más que de autonomía colectiva, de autonomía sindical. En efecto, la expresión autonomía colectiva puede ser más amplia que sindical para comprender la hipótesis excepcional de titularidad del interés de categoría y facultad de generar el convenio colectivo por parte de una coalición en el caso excepcional de inexistencia de organización sindical. Pero dentro del término colectivo no puede comprenderse un poder normativo de cualquier grupo social porque el poder sindical tiene la especificidad propia y exclusiva del reconocimiento constitucional, la cual es intransferible.

El derecho colectivo del trabajo, se hace garante del cumplimiento de todas las condiciones pactadas entre las partes de la relación laboral, estableciendo para el efecto los procedimientos de conciliación y arbitraje. El Artículo 377 del Código de Trabajo regula que “Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar una huelga o paro, los interesados, si se tratare de patronos, o de trabajadores no sindicalizados, elaborarán y suscribirán un pliego de peticiones, en el que, asimismo, designarán tres delegados, que conozcan muy bien las causas que provocan el conflicto y a quienes se les conferirá en el propio documento, poder suficiente para firmar cualquier arreglo en definitiva, o simplemente ad referendum.

Si se tratare de patronos o trabajadores sindicalizados, la asamblea general de la organización, de conformidad con lo previsto en este Código y en los estatutos respectivos, será la que acuerde el planteamiento del conflicto, correspondiéndole la representación del sindicato al Comité Ejecutivo en pleno o a tres de sus miembros que designará la propia Asamblea general”.

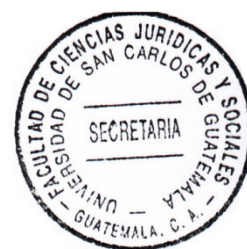


Busca la creación de un nuevo principio de estructuración del Estado, por medio de la integración de órganos paritarios en donde estén representados patronos y trabajadores para resolver las controversias en forma directa y sin intervención del Estado.

1.5.2. Fines mediatos

Estos fines, se refieren al futuro de la vida social; se consideran de obtención a muy largo plazo, y son:

- a) El Derecho Colectivo del Trabajo sostiene que la organización de los trabajadores crea una solidaridad gremial y ésta es fuente unificadora de las opiniones. Afirma que de la unión sindical obtienen los trabajadores un sentido de sus intereses que se constituye en la base necesaria de su actividad política.
- b) El Derecho Colectivo del Trabajo busca constituirse en un medio para buscar un mundo mejor en el presente y en el futuro.
- c) Desarrollar plenamente los fines del derecho del trabajo; especialmente el de tutelaridad
- d) Dinamizar el derecho colectivo del trabajo, por medio de las contrataciones colectivas.



1.6 Instituciones del derecho colectivo del trabajo

Una institución jurídica tiene como característica la de ser un modelo de comportamiento socialmente aceptado y reforzado por la autoridad de una ley; refiere el concepto no a todas las relaciones u ordenaciones jurídicas, sino sólo a aquellas que implican un organismo duradero o una estructura jurídica fundamental, siendo instituciones jurídicas tan sólo aquellas que destacando de la multitud de relaciones existentes y posibles, representan las líneas constructivas del plan de la organización estatal y sus grandes principios morales y políticos, motores y básicos.

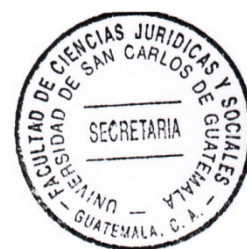
Las principales instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo, son las siguientes:

- a) Formas de organización colectiva que origina la convención colectiva.
 - Grupos coaligados o coaliciones de trabajadores; que se encuentran regulados en el Artículo 377 del Código de Trabajo.
 - Asociaciones profesionales o sindicatos; que se encuentran regulados del Artículo 206 al 237 del Código de Trabajo.

- b) Formas de normación colectiva
 - Pacto colectivo de condiciones de trabajo; regulado del Artículo 49 al 56 del Código de Trabajo.
 - Contrato colectivo de condiciones de trabajo; regulado en los Artículos 38 al 48 del Código de Trabajo.
 - Convenio colectivo de condiciones de trabajo; normado en los Artículos 377 al 396 del Código de Trabajo.



- Reglamento interior de trabajo; regulado en los Artículos 57 al 60 del Código de Trabajo.
 - Sentencia colectiva o arbitraje; regulada del Artículo 397 al 413 del Código de Trabajo.
- c) Formas de expresión colectiva.
- La huelga; institución normada en los Artículos 238 al 257 del Código de Trabajo.
 - El paro; institución regulada en los Artículos 245 al 257 del Código de Trabajo.
- d) La previsión social. Es la institución que estudia y regula los infortunios que se pueden presentar en el desarrollo de la prestación de los servicios personales.



CAPÍTULO II

2. Antecedentes históricos de los sindicatos

La historia de los sindicatos se remonta a los inicios de las primeras ciudades ya en los anales de la insurgencia social, se conoce de una huelga efectuada en el año 1490 A. C., durante el reinado Faraónico de Khouphron, por los ladrilleros judíos del Antiguo Egipto ya que el trabajo era brutalmente desgastante, como nos enseña el testimonio dado en un antiquísimo papiro denominado la “Instrucción de Kheti” que dice: “debo hablarte también de los alfareros. Sus riñones sufren porque trabajan al Sol, poniendo ladrillos, sin ninguna ropa en lugar de la falda o kilt llevan sólo un trozo de taparrabos. Sus manos están hechas tiras a causa del cruel trabajo; tienen que amasar todo tipo de inmundicias. Comen pan con sus manos, a pesar de que solamente se la pueden lavar una vez al día”.

También hay una cita al autor Maspero en un libro intitulado en tiempo de Ramses y Asurbanipal, donde aparece un precedente análogo, al hablar de una huelga de los albañiles de Tebas, empleados en las construcciones del templo Mut, que exponen sus quejas al gobernador de la ciudad; y describe reuniones de obreros que se concitan para abandonar el trabajo, en protesta por la parvedad de sus salarios.

2.1. Los sindicatos en Europa

La historia del movimiento obrero, o historia sindical, comenzó con la revolución industrial y la democracia moderna, cuando la esclavitud comenzó a ser abolida



legalmente y el trabajo asalariado a generalizarse. A menudo se pone como precedente la Revolución Francesa, que provocó la quiebra del sistema feudal y el reconocimiento por primera vez de ciertos derechos de la clase obrera.

Durante más de un siglo, la acción colectiva de los trabajadores (sindicatos, huelga, convenios colectivos) fue considerada generalizadamente como un crimen.

Es en Europa, y más concretamente en Inglaterra, donde aparecen los primeros movimientos obreros, como el ludismo, llamado así por la alocución inglesa “Ned Ludd” (rompedores de máquinas) entre los años de 1810 y 1811.

En 1824, por la fuerte presión popular el parlamento británico deroga las Combination Acts, o sea, las leyes que prohibían las organizaciones obreras, en 1829, Robert Owen, uno de los fundadores del socialismo moderno, crea las primeras cooperativas, que eran sociedades industriales de trabajadores. Y en los años 1830 aparecen las primeras organizaciones obreras agrupando a los trabajadores según su oficio.

“En Inglaterra tomaron el nombre de trade-unions (literalmente uniones de comercio) o simplemente unions. En 1829 John Doherty fundó la Gran Unión de los Hiladores y Tejedores a Destajo de Gran Bretaña y la primer central sindical de todos los oficios de la historia: la Asociación Nacional para la Protección del Trabajo. Agrupaba 150 sindicatos con más de 100,000 miembros; misma que publicó el histórico periódico obrero denominado: La Voz del Pueblo”.⁷

⁷: http://www.es.wikipedia.org/wiki/Movimiento_sindical. (Consultado 25/10/2010)



En Francia el sindicalismo aparece también en la década de 1830, con las primeras crisis económicas. Adopta el nombre de syndicat (sindicato), que quiere decir también unión. Fueron las obreras francesas las primeras en organizarse contra las condiciones de explotación en los aserraderos de Burdeos y en las fábricas textiles de la Ciudad de Lyon.

Mientras París, Lyon e Irlanda eran testigos de levantamientos obreros agudizados por la grave crisis económica del momento, en Inglaterra se abolía la esclavitud, proceso que llevó de 1833 a 1838.

En junio de 1836 la Asociación de Trabajadores de Inglaterra elaboró la Carta del Pueblo, exigiendo el voto universal y secreto; movimiento denominado “Cartista”.

Durante varios años el movimiento de los trabajadores recibió la influencia de diversos ideólogos que se ocuparon de estudiar e investigar la situación de los trabajadores, entre ellos estaban Federico Engels, que escribió “La Situación de la Clase Obrera en Inglaterra”, basándose en los datos y la convivencia con el movimiento “Cartista”.

A partir de la década de 1840, los alemanes Carlos Marx y Federico Engels se instalan en Inglaterra y darán origen a un particular pensamiento obrero, “El Marxismo, o Socialismo Científico”, que será seguido en todo el mundo. Contemporáneamente el ruso Mijaíl Bakunin y el francés Pierre-Joseph Proudhon, sientan las bases de anarquismo.



En 1848 se extienden por toda Europa una serie de movimientos revolucionarios que tienen especial importancia en Inglaterra y Francia; en ellos se hacen exigencias tanto de carácter político como social, proponiendo la protección de los intereses de los trabajadores y el derecho al trabajo. A esos movimientos se refieren Marx y Engels en el Manifiesto Comunista, publicado ese mismo año. En los años 1850 el movimiento sindical se extiende por Europa y se crean sindicatos en Portugal, Bélgica y Alemania.

En 1864 se creó en Londres la Asociación Internacional de Trabajadores (A.I.T.), conocida también como “La Internacional”, la cual fue la primera central sindical mundial de la clase obrera. Ese mismo año se reconoce en Francia el derecho a la huelga como uno de los derechos fundamentales del individuo.

En 1866 la A.I.T. celebra su primer congreso en el que representantes de los trabajadores de distintos países trataron de forma conjunta los problemas sociales que les preocupaban.

Paralelamente a la celebración de ese primer congreso de la A.I.T., en Inglaterra se funda el Trades Union Congress (T.U.C.), primera asociación de obreros que puede recibir propiamente el nombre de sindicato, ya que las personas afiliadas a él son defendidas y representadas desde la organización. Este sindicato pervive en la actualidad con más de seis millones de afiliados.

En 1867 Bélgica se pone a la cabeza de Europa en materia social y numerosos derechos, entre ellos el de huelga, son reconocidos. En 1871 surge la Comuna de



París, levantamiento obrero en pro de los derechos sociales; sólo dura un par de meses debido a la intervención del ejército.

En 1872, durante el V Congreso de la A.I.T. se produce la escisión entre marxistas y bakuninistas, en lo que será la primera gran división entre los representantes de los trabajadores. Sólo en 1875 se sustituyen de la legislación inglesa los términos: “amo y siervo” para pasar a denominarse como “patrón y obrero”. Se trata del primer país en adoptar este cambio.

En 1884 se reconocen los sindicatos obreros en Francia. Es en la Ciudad de Lyon precisamente donde en 1886 se crea la Federación Nacional de Sindicatos y Grupos Cooperativos (F.N.S.), antecedente de la C.G.T. francesa y del sindicalismo revolucionario.

En 1889 se fundó la Segunda Internacional, cuyo primer congreso se celebró en París el 14 de julio. Este congreso declara al 1º de mayo como Día Internacional de los Trabajadores, en conmemoración de los cinco huelguistas muertos en mayo de 1886 en Chicago. Desde entonces ha sido un día de movilización global sincronizada de los trabajadores del mundo. Además, adoptan la reivindicación de la jornada de ocho horas. En 1895 la F.N.S. francesa se transforma en la Confédération Générale du Travail (C.G.T.). En 1899 se firma en Suecia el primer pacto social entre empresarios y sindicatos.

Desde fines del siglo XIX, en la medida que se fue conquistando el voto universal y secreto, y la posibilidad de que representantes de los trabajadores y partidos obreros



accedieran a los parlamentos e incluso obtener el triunfo electoral en un país, el movimiento obrero toma características nacionales. En este sentido la clase obrera de cada país tiene su propia historia sindical.

En 1901 se constituye en Copenhague la Secretaría Internacional de Sindicatos, con participación de asociaciones de Alemania, Bélgica, Finlandia, Gran Bretaña y Suecia.

En 1906 mientras la C.G.T. francesa aprueba en Amiens su Carta Magna, en Italia se crea el primer sindicato: la Confederaciones Generale del Lavoro (C.G.L.) y en Países Bajos la Federación Neerlandesa de Sindicatos.

“El taylorismo gana fuerza en estos albores del siglo XX y es en 1911 cuando F. W. Taylor publica su Management Científico; la aplicación generalizada de los métodos propuestos por Taylor supondrán un profundo cambio en el modelo productivo y en la organización del trabajo: estamos ante la Segunda Revolución Industrial”.⁸

En 1917 se produce la Revolución Rusa, que establece el primer estado obrero de la historia, y un poderoso impacto en el movimiento obrero mundial.

En 1919 se funda la Organización Internacional del Trabajo, uno de los organismos internacionales más antiguos del mundo, gobernado en forma tripartita por gobiernos, sindicatos y empleadores.

⁸ [http://www.es.wikipedia.org/wiki/Movimiento sindical](http://www.es.wikipedia.org/wiki/Movimiento_sindical) (Consultado 25/10/2010)



En el siglo XX los sindicatos de todo el mundo tendieron a abandonar la antigua organización sindical por oficio, para generalizar el sindicato por rama de actividad.

En el siglo XX los sindicatos tendieron a dividirse internacionalmente en tres grandes corrientes mundiales:

Los comunistas organizados en la Federación Sindical Mundial (F.S.M.), los socialistas democráticos organizados en la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (C.I.O.S.L.),

Los cristianos organizados en la Confederación Mundial del Trabajo (C.M.T.). Existen sindicatos no organizados con las corrientes mayoritarias al ser organizaciones de carácter más independiente y que como los sindicatos libertarios se coordinan con otros sindicatos y organizaciones sociales como Solidaridad Internacional Libertaria o la Asociación Internacional de los Trabajadores (A.I.T.).

2.2. Los sindicatos en América

En Colombia a las industrias que se habían venido creando desde finales del siglo XIX, se fueron agregando otras a partir del gobierno del General Rafael Reyes, quien utilizó los mecanismos del Estado para implantar el proteccionismo aduanero que hiciera posible la creación de incentivos como mecanismos destinados a orientar los ahorros del país hacia la industrialización, apareciendo así una serie de empresas, con lo cual se hizo posible una expansión manufacturera continuada a una tasa media del 5% anual que bajó al 3% entre 1925 y 1930.



Nacieron en esta época varias empresas manufactureras de grasas, empaques, cigarrillos, vidrio y cemento, de las cuales pocas de ellas utilizaron materias primas agrícolas colombianas. Así mismo, surgieron las compañías extranjeras encargadas de la explotación de petróleo y otros minerales y también las productoras y exportadoras de banano.

El movimiento económico, el surgimiento de organizaciones laborales y los conflictos agrarios que se fueron generalizando, resquebrajaron cada vez más el sistema hacendario, llevando al país hacia el capitalismo que demandaba cada día mayor mano de obra asalariada, frente a las clases adineradas que persistían en mantener los privilegios y prebendas y en acrecentar su afán de lucro. Dentro de este marco de formación capitalista que vino a incrementar las tensiones de los trabajadores agravadas luego por la estrechez económica producida a consecuencia de la primera guerra mundial, surgieron en Colombia los primeros sindicatos.

Como antecedente mediato de la organización sindical en Colombia, se pueden citar las sociedades aparecidas a mediados del siglo XIX. Luego aparecerían las agrupaciones sindicales, constituidas como unas instituciones religiosas y políticas, a las cuales no fueron ajenos ni el partido liberal colombiano ni el “partido socialista de esa época”, el primero de los cuales en la Convención de Ibagué de 1922 adoptó plataformas socialistas y orientaciones que más tarde tendrían repercusiones en la llamada República Liberal.

En el año de 1909 la agrupación sindical formada por sastres, zapateros y otros artesanos, bajo el nombre de “Sociedad de Artesanos de Sonsón”, fue reconocida por el



Gobierno de aquel país, siendo al parecer la Iglesia su promotora, lo cual explicaría el que posteriormente fuera una de las agrupaciones afiliadas a la U.T.C.

Destacó el “Sindicato Central Obrero” cuya organización inicial fue de carácter artesanal y mutualista, y desempeñó “un papel notable por aquel tiempo en las luchas de los trabajadores, apoyando activamente luego, por influencia de su acción socialista moderada, al candidato presidencial del partido liberal en 1921, General Benjamín Herrera las grandes huelgas de los años 20”.⁹

En la historia de México las organizaciones sociales tienen sus primeros antecedentes en los trabajadores mineros, industria toral de la Nueva España y que registraría una serie de pequeños movimientos que desembocarían en 1766 en una paralización de las minas de real del monte. Posteriormente industrias como la textilera y años después la ferrocarrilera crearían una conciencia obrera desarrollada y nutrida con la experiencia de las mutualidades y las cooperativas.

Los sindicatos mexicanos, como los de toda Latinoamérica, surgieron como respuesta de los trabajadores a los efectos más perniciosos de la industrialización.

A medida que se iba desarrollando el sistema fabril, 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.

⁹ Gutiérrez Polanco, Rolando. “**El Nacimiento de los Sindicatos en Colombia**” Informe consultado electrónicamente en el sitio: <http://www.gerencia.com/historia-de-los-sindicatos-en-colombia.html> (Consultado 20/9/2010)



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. Así también, influyó demasiado el ejemplo asociativo estadounidense y en el año de 1870 se constituyó el Gran Círculo de Obreros, de inspiración marxista.

2.3. Los sindicatos en Guatemala

2.3.1. Etapa de las mutualidades de 1821 a 1920

Durante todo este período solo florecieron asociaciones de carácter mutualista, con fundamento en el derecho genérico de asociación.

- a) Características de las organizaciones de esta época
 - Fueron entidades artesanales, es decir, sus miembros son obreros que laboran por cuenta propia, en pequeños talleres.
 - Así también, sus fines propuestos se limitaban al socorro y auxilio mutuo o al estudio.
 - No perseguían fines reivindicativos.

- b) Principales organizaciones de esta época
 - En 1894, se funda el Porvenir de los Obreros, que todavía existe a la presente fecha.
 - En 1918 se constituye la Federación Obrera de Guatemala (FOG) para la protección legal del trabajo.



- c) Marco legal de estas organizaciones: Estas entidades fueron constituidas al amparo del derecho genérico de asociación, mismo que estuvo garantizado desde la primera Constitución Política. Regía el contrato civil de locación de servicios.

2.3.2. Primera etapa del sindicalismo de 1920 a 1930

Esta etapa comprende los gobiernos de Carlos Herrera; el General José María Orellana y Lázaro Chacón.

- a) Características de las organizaciones de esta época: La composición de sus organizaciones, también es artesanal, de la misma manera que la de las entidades mutualistas; aún cuando los trabajadores de las grandes compañías extranjeras, muellers, bananeros, ferroviarios, participan en gran medida, también lo hacen en gran escala los artesanos, los obreros de pequeños talleres y los propietarios de estos. Superan el carácter mutualista, al constituir los primeros sindicatos, y los fines que se proponen ya son de carácter reivindicativo. A pesar de lo anterior, la sindicalización, es predominantemente urbana, concentrándose únicamente en la capital, hasta el año de 1930 que se incursiona en el campo. Así también se establece contacto entre el movimiento obrero nacional con el movimiento internacional.
- b) Marco legal de las organizaciones de esta época: Durante esta época, en el año de 1925, se funda la Federación Regional Obrera de Guatemala, se promulgó la Ley del Trabajo a través del Decreto Legislativo 1434; constituyéndose en la ley más



completa dictada hasta la fecha en materia laboral. Además, con el ascenso al poder por parte del General Jorge Ubico, en el año de 1931, se desarticula totalmente la organización sindical, la cual no tiene lugar en todo su gobierno despótico de 14 años.

2.3.3. Segunda etapa del sindicalismo de 1944 a 1954

Es la etapa de mayor auge sindicalista en la historia del país; la misma inicia con el derrocamiento del General Jorge Ubico, y concluye con el derrocamiento del Coronel Jacobo Arbenz Guzmán.

a) Características de las organizaciones de esta época

- Debido a la incipiente industrialización del país, ya existe la clase obrera propiamente dicha, aunque la pequeña empresa aún continúa predominando.
- El sindicalismo continúa siendo predominantemente urbano, ya que la organización en el campo ocurre hasta el mes de junio de 1952; con la emisión del Decreto 900; Ley de Reforma Agraria.
- Las organizaciones sindicales realizan un claro deslinde entre sus fines inmediatos o meramente reivindicativos y sus fines mediatos, con planteamientos de sus políticas nacionales e internacionales.

b) Principales organizaciones de esta época

El 3 de julio de 1944 se fundó la Asociación Nacional de Maestros, que luego se transformaría en el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala. Así también, en el lapso de julio a septiembre del mismo año, se funda Confederación



de Trabajadores de Guatemala (CTG) formada por una gran cantidad de Sindicatos Gremiales. El cinco de octubre del mismo año, la CTG pide por primera vez al gobierno la emisión de un Código de Trabajo, denotándose dentro de esto, la importancia de la misma y el cumplimiento de sus fines inmediatos.

- c) Marco legal de las organizaciones de esta época: A partir del 15 de mayo de 1945 rige la nueva Constitución Política de la República, en donde se trazan directrices del futuro Derecho del Trabajo guatemalteco, reconociéndose dentro de la misma, la libertad sindical, la contratación colectiva y el derecho de huelga. Así también, por medio del Decreto 295, el Congreso de la República emite la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Y en el año 1947 entra en vigor el primer Código de Trabajo en Guatemala.

2.3.4. Tercera etapa del sindicalismo de 1954 a 1974

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

- a) Organizaciones de la época: Se constituye la Federación Autónoma Sindical de Guatemala; también se funda el Consejo Sindical de Guatemala, persuadidos tanto



por el gobierno de turno, como por las organizaciones internacionales. Se registraron apenas tres federaciones y apenas cuarenta y ocho sindicatos de trabajadores de los cuarenta y cuatro son sindicatos urbanos, cuatro campesinos y uno patronal de industriales de Guatemala. Hasta el año de 1975 se funda una gran cantidad de organizaciones sindicales, entre otras la Confederación de Trabajadores de Guatemala o la Confederación Sindical de Guatemala.

- b) Marco legal de las organizaciones de esta época: Durante esta etapa, se derogaron todas las reformas que favorecían a los trabajadores en el Código de Trabajo; se deroga también la Constitución Política de la República emitida en 1945 y en 1956 se emite una nueva Constitución. Dentro del Código de Trabajo, se aumentaron las causas para poder despedir con causa justificada; se omitió la figura de la reinstalación, se suprimieron los motivos sociales como causas para poder ir a la huelga.

2.3.5. Cuarta etapa del sindicalismo, de 1975 a 1985

Esta es la etapa de mayor represión en contra del movimiento sindical, pues la lucha contrainsurgente del Ejército de Guatemala fija como objetivo la desarticulación del movimiento sindical; al emplear como estrategia el aniquilar la dirigencia sindical a través de las desapariciones forzadas y las ejecuciones extrajudiciales; motivo por el cual, en esta etapa fueron asesinados cientos de dirigentes sindicales. Esta cuarta etapa del sindicalismo guatemalteco, abarca desde los gobiernos de los militares, Arana Osorio, Laugerud García, Lucas García, Ríos Montt y Mejía Víctores.



Fue durante el gobierno del general Romeo Lucas García, el período durante el cual se desata la mayor parte de la violencia, desapariciones forzadas y ejecuciones extrajudiciales en contra de los dirigentes sindicales; al extremo que el Doctor Landelino Franco “estima que fueron mas de quinientos dirigentes sindicales que perdieron la vida durante este período”.¹⁰

Durante el gobierno del General Lucas García, solamente se reconoció la existencia de un solo sindicato, el Sindicato de Voceadores de Periódicos; a pesar de que hubieron otras organizaciones en formación que solicitaron su reconocimiento, mismo que nunca fuere otorgado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Durante el gobierno del General Efraín Ríos Montt, se implementó la represión legal; ya que durante su corto gobierno, se promulgó el Decreto Ley 55-83, que transforma la corriente de sindicación única que acogía el Código de Trabajo al sistema de sindicación plural y es a partir de aquel momento cuando pueden coexistir en cada centro de trabajo dos o más sindicatos, pues la finalidad de Ríos Montt, era la de atomizar el movimiento sindical para dividirlo y por consiguiente debilitar el mismo.

Luego de que Ríos Montt fuere derrocado por el gobierno del General Humberto Mejía Vítores; el mismo convoca a una Asamblea Nacional Constituyente para introducir la democratización. Durante el gobierno de Mejía Vítores, se mantienen las mismas políticas de Ríos Montt.

a) Características de las organizaciones de esta época.

¹⁰ Franco López, **Ob. Cit.** Pág. 122.



- La organización sindical decrece al extremo que un gran número de organizaciones sindicales desaparecen de la vida jurídico-laboral.
- Lo anterior, debido a la aniquilación de la casi totalidad de los dirigentes sindicales de la época; perdiendo el movimiento sindical su consistencia ideológica, misma que hasta hoy no ha podido recuperar.

2.3.6. Quinta etapa del sindicalismo de 1986 al 2000

Durante esta etapa, se da el mayor crecimiento cuantitativo del movimiento sindical; pues con la instauración del gobierno democrático de Vinicio Cerezo, se promueve como punto de apoyo el fomento al reconocimiento de las organizaciones sindicales, a tal extremo que durante los primeros cinco años de ésta época, se reconocieron más de 900 organizaciones sindicales. Este crecimiento cuantitativo produjo una falsa imagen de fortalecimiento de la libertad sindical, pues aunque crecieron en número los sindicatos, su consistencia ideológica aún hoy es muy pobre.

Además se mantuvo la vigencia del Decreto Ley 55-83; teniendo como consecuencia la debilidad del movimiento sindical y perdiera un alto grado de credibilidad ante la opinión pública y los propios trabajadores, deviniendo lo anterior en la pérdida del contrapeso del poder patronal.

- a) Características de las organizaciones de esta época. Se emite la Constitución Política de la República de 1985, en la cual se vuelve a reconocer el derecho de libre sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado, mismo que se encontraba suprimido desde el año de 1956. A pesar del crecimiento cuantitativo de las



asociaciones profesionales; las mismas no crecieron cualitativamente; lo cual lo mantiene dividida y debilitada.

Surgen muchas y pequeñas organizaciones sindicales en el mismo centro de trabajo; lo cual genera poca consistencia ideológica; lo cual conlleva a la pérdida de la credibilidad de la clase trabajadora, a tal punto de que los trabajadores ya no se quieren afiliar a las organizaciones sindicales, debido a que los mismos ya no responden a los intereses de los agremiados.

“Se reforma a través del Decreto 35-96, el Decreto 71-86 (Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado); suprimiendo en gran medida la huelga de los mismos, al convertir la casi totalidad de los servicios públicos en servicios de naturaleza esencial”.¹¹

¹¹ **Ibid.** Pág. 127.





CAPÍTULO III

3. La asociación profesional

El origen de la palabra sindicato, la encontramos en síndico que las lenguas romances tomaron, a su vez, del latín *syndicús*, voz con que los romanos significaban al procurador elegido para defender los derechos de una corporación.

En Grecia (sín-dicos) era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones.

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

3.1. Definición

El profesor Euquerio Guerrero define al sindicato como “la asociación de trabajadores o de patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.¹²

¹² Guerrero, Euquerio. **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 309



Para Cabanellas “las asociaciones profesionales o sindicatos son personas jurídicas con capacidad para ejercer derechos y contraer obligaciones. Defienden y representan, ante el Estado y los patronos, los intereses profesionales”.¹³

El Artículo 206 del Código de Trabajo, define al sindicato como “toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, el mejoramiento y la protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”. De las definiciones anteriores el autor advierte que la asociación profesional tiene en primer lugar un carácter de permanencia, ya que si se organiza para la protección de los intereses económicos y sociales, no puede constituirse a corto plazo. El Sindicato es la forma básica de la organización que agrupa a los trabajadores en defensa de sus derechos. En una definición del autor Las asociaciones profesionales son uniones de trabajadores o de empleadores, de carácter permanente, con el objeto principal de influir sobre la regulación de cuestiones profesionales comprendidas en el derecho laboral, especialmente sobre las condiciones de trabajo.

3.2. Libertad sindical

Puede enfocarse la misma en dos sentidos: colectivamente, consiste en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales, representativas de una o más actividades, para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados; individualmente, se refiere a la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o para

¹³ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de Derecho Usual**. Pág. 554.



abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva o negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien no se incorpora.

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

Definiendo la libertad sindical, se puede decir que la misma constituye el derecho que se le reconoce a todos los habitantes de un país, para aunar sus fuerzas con las de sus semejantes en una o más actividades lícitas y pacíficas, mediante la creación de organismos colectivos que puedan actuar con garantías en representación y en pro de sus afiliados, y que no tengan por finalidad el lucro.

Nuestra legislación lo regula en el Artículo 102, inciso q de la Constitución Política de la República y en el Artículo 211, inciso a, del Código de Trabajo.

3.3. Autonomía sindical

La autonomía sindical es la facultad que le otorga el estado a los sindicatos para ser sujetos de derecho, es decir poder contraer derechos y obligaciones. Esta se basa en la Personalidad Jurídica que les confiere la ley, en el Artículo 210 Código de Trabajo, en



donde se indica que los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase.

3.4. El derecho de afiliación sindical

Es la libertad sindical en el derecho que el Estado otorga a las personas de afiliarse a un sindicato determinado. No se podrá pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente. Artículo 212 del Código del Trabajo “Todo trabajador que tenga catorce años más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su comité ejecutivo y consejo consultivo”.

Ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente.

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

Nuestra legislación reconoce la libertad que tienen los trabajadores de pertenecer a un sindicato y que este derecho de afiliación no se vea limitado.



3.5. Clasificación.

Dentro de la Doctrina, se da la clasificación siguiente:

a) Por su orientación ideológica:

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

b) Por su Autenticidad

- Sindicato Autentico: Cuando actúa verdaderamente en defensa de los trabajadores, con total autonomía ante el estado y el empleador.
- Sindicato Inauténtico: Es aquel que no es representativo de la clase trabajadora, este a su vez se clasifica en:
 - Amarillo: Que actúa logrando mejoras salariales pero en colaboración del patrono.
 - Blanco o de Paja: Que es el creado directamente por el patrono, no posee independencia.

c) Por sus integrantes o clase social que representan:

- Puros o unilaterales: cuando solamente están formados por trabajadores o empleadores.
- Mixtos: cuando sus integrantes son trabajadores o empleadores.

d) Atendiendo a su estructura:



- Horizontales: Sus miembros pertenecen a una misma categoría, sin trabajar en el mismo lugar.
- Verticales: Son los que agrupan a trabajadores que laboran en una misma empresa.

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

- Blancos: Es una organización creada o protegida por el patrono que coadyuvan a las instituciones del Estado capitalista, dependiendo ideológicamente del sistema;
- Amarillos: Es una organización creada y dirigida por los patronos en forma encubierta, que no tienen una tendencia ideológica definida; y,
- Rojos: Se enmarcan dentro de la política integral del Estado socialista o asumen actitudes de radicalización en defensa de intereses de clase y vanguardia en los países capitalistas.

Así también y entrando en una clasificación legal de los sindicatos, los Artículos 206 y 215 del Código de Trabajo, los clasifican en: a) Sindicatos por su naturaleza; y b) Sindicatos por su composición.

3.5.1. Sindicatos por su naturaleza

- a) Urbanos: Se denomina así a los sindicatos de trabajadores o de patronos que se constituyen en las ciudades o metrópolis y que por consiguiente agrupan a trabajadores o patronos cuya actividad laboral se desarrolla en esas áreas geográficas.



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

3.5.2. Sindicatos por su composición

- a) De Empresa: Son los que se constituyen por trabajadores de distintas profesiones u oficios que prestan sus servicios en una misma empresa o en dos o más empresas iguales.

Este tipo de asociación profesional es la más común en Guatemala, pues por su amplitud de afiliación permite que puedan integrarse al sindicato trabajadores de diferentes actividades, por lo que existe mayor unidad y fuerza para igualar con la fuerza del empleador.

- b) Gremiales: Son aquellos que se constituyen por trabajadores de una misma profesión u oficio y si se trata de sindicatos patronales, de una misma actividad económica.

Se critica este tipo de asociación profesional en virtud de que restringe la posibilidad de ingreso a todos aquellos trabajadores cuya actividad laboral o profesión no sea idéntica a la del gremio que constituyó la organización; por lo que existe menos unidad y menos fuerza en esta asociación para igualar la fuerza patronal.



c) De Industria: Son aquellos que se constituyen por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad.

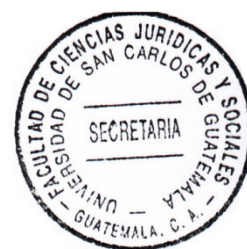
Esta clase de sindicato se introdujo al Código de Trabajo, debido a la reforma producida mediante el Decreto 18-2001 que adicionó al Artículo 215 del citado Código, esta nueva clase de organización.

Su aspecto más positivo a criterio del Doctor César Landelino Franco “es el que busca promover la constitución de organizaciones sindicales más fuertes y con mayor capacidad de igualar la posición patronal. Sin embargo uno de los aspectos que más se cuestiona es que ha resultado siempre difícil en nuestro medio unir organizaciones profesionales por rama de industria, dada la complejidad que esto puede dar para los trabajadores y sobre todo tomando en cuenta la exigencia de que para su constitución deba de concurrir por lo menos la mitad más uno del total de trabajadores o de empresarios de la actividad industrial de que se trate”.¹⁴

3.6. Principios rectores de los sindicatos

Los mismos se encuentran inmersos en el Artículo 207 del Código de Trabajo y son los siguientes:

¹⁴ Franco López. Ob. Cit. Pág. 134.



3.6.1. El respeto a la voluntad de las mayorías

Este principio se sustenta sobre la base de que el poder soberano de decisión de los organismos sindicales recae en el órgano denominado Asamblea General en donde la voluntad de la mayoría de los afiliados con voz y con voto decide los destinos de la asociación.

En virtud de lo anterior, se impone la voluntad de la mayoría en un libre juego que se asume es democrático porque inclusive aquellos que votaron en forma contraria a la mayoría aceptan y respetan lo acordado por la Asamblea.

3.6.2. El voto secreto y su excepción

Este principio descansa en la garantía que presenta para los afiliados a la organización sindical el que su sufragio pueda expresarse secretamente.

Esta forma de expresión del sufragio no solo supone la transparencia en el ejercicio del voto, sino que además el libre ejercicio democrático que debe significar para quien vota el poder realizarlo lejos de presiones de cualquier naturaleza.

Existen como casos de excepción establecidos por la legislación laboral, los casos de sindicatos conformados por trabajadores analfabetas o no videntes en los que se permite que el sufragio pueda ser expresado por votación nominal o a viva voz.



Así también, las decisiones relacionadas con asuntos de mero trámite, la ley permite poder adoptar cualquier otro sistema de votación, rápido y eficiente, siempre que sea compatible con los principios democráticos que rigen las organizaciones sindicales.

3.6.3. El voto por persona

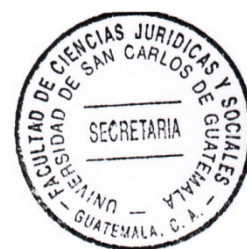
Este principio descansa en el derecho del que goza cada uno de los afiliados al sindicato para emitir su sufragio en cada cuestión que deba decidirse en la Asamblea General.

La calidad de afiliado le da al trabajador el derecho de participar con viva voz y con voto en cada una de las deliberaciones que se den dentro de la Asamblea General de la organización, para así decidir sobre los asuntos de su competencia.

3.6.4. La posibilidad de ocupar cargo político remunerado

Aunque no es propiamente un principio de los sindicatos, es importante mencionarlo, pues es resultado de la reforma que se introdujo mediante el Decreto 64-92 al Código de Trabajo, y que permite a los miembros de los sindicatos el derecho a que se suspenda en forma total la relación de trabajo, en el caso de que estos ocupen un cargo político remunerado.

La anterior reforma, tiene como espíritu el fomentar a los miembros de los sindicatos a que participen dentro de la política nacional, sin que esto implique la terminación de su contrato de trabajo.



3.7. ¿Quiénes pueden conformar un sindicato?

De conformidad con lo establecido en la norma, pueden ingresar a un sindicato todos aquellos trabajadores que hayan alcanzado los catorce años de edad. Ahora bien, estos menores, aunque pueden afiliarse a un sindicato, no pueden ser parte de su Comité Ejecutivo ni de su Consejo Consultivo.

El origen de esta limitación descansa de conformidad con lo manifestado por el Doctor César Landelino Franco, “en que a pesar de que los menores de catorce años de edad en adelante, se les confiere la capacidad para contratar su trabajo, no se admite por ello el que tengan capacidad de discernimiento suficiente para asumir la conducción de las organizaciones sindicales”.¹⁵

Ahora bien, en el caso de los menores que no han alcanzado los catorce años de edad, la ley no contempla la posibilidad de que ellos puedan ingresar a un sindicato, todo esto por la prohibición expresa que establece que los mismos no pueden trabajar. Por otro lado, es necesario relacionar quienes no pueden ser parte de un sindicato.

Aparte de la prohibición de pertenecer a dos o más sindicatos en forma simultánea (siempre y cuando sean dos sindicatos que existan en el mismo centro de trabajo donde la persona labore); tampoco pueden pertenecer al sindicato lo siguientes trabajadores:

¹⁵ **Ibid.** Pág. 140



- a) Los trabajadores de confianza al servicio del empleador que por su alta posición jerárquica se encuentren comprometidos a defender de manera preferente los intereses del empleador.

- b) Los trabajadores que ocupen cargos de dirección o representación al servicio del empleador, cuya función también los obligue a identificarse y a defender los intereses del patrono.

Para la determinación de todos los casos de los trabajadores que deben de ser excluidos de la posibilidad de ingresar al sindicato, debe atenderse siempre al puesto que ocupa la persona y en ningún caso a las personas en particular, pues son las funciones asignadas a los puestos de trabajo referidos, las que se identifican con la obligación de defender los intereses patronales y en ningún caso las personas propiamente dichas.

Lo que se busca con esta situación es evitar que se prive del ingreso al sindicato a personas que no ocupen puestos cuya función se relacione con defender los intereses del empleador y no los del sindicato.

3.8. La inamovilidad de los miembros fundadores del sindicato

“La inamovilidad es una institución cuyo propósito es impedir la remoción de sus puestos de trabajo de aquellos trabajadores que gozan de esta garantía sindical”.¹⁶ El fin teleológico de este instituto es el de garantizar la estabilidad en el puesto de trabajo de

¹⁶ **Ibid.** Pág. 137.



aquellos trabajadores que se consideran expuestos a una terminación de contrato de trabajo por represalia del empleador en razón de la función que desempeñan dentro del centro de trabajo. Esta garantía ha sido más común cuando se confiere a los dirigentes sindicales, quienes precisamente, por la función que desempeñan se encuentran más expuestos a las represalias patronales y de ahí el sentido de esta protección que implica la inamovilidad.

Esta institución se encuentra regulada en el Artículo 209 del Código de Trabajo, la cual tiene como fin, el impedir la remoción de sus puestos de trabajo de los trabajadores que se encuentren participando en la formación de un sindicato.

El único requisito que estipula el Artículo citado, para que se pueda gozar de esta inamovilidad, es el que los trabajadores fundadores del sindicato deben de dar un aviso escrito a la Inspección General de Trabajo de que se encuentran formando un sindicato, y la vigencia de esta garantía se extenderá ipso facto por todo el tiempo que demore el trámite del reconocimiento e inscripción del sindicato y hasta por sesenta días más después de que ha quedado inscrito el mismo en el Registro Público de Sindicatos.

El mecanismo que garantiza la estabilidad laboral que se relaciona en este apartado, lo constituye el derecho de los trabajadores fundadores del sindicato para ser reinstalados en sus mismos puestos y condiciones de trabajo, en el caso de que se incumpliera por el empleador esta garantía. Así también la legislación impone al empleador la obligación de tener que solicitar ante los tribunales de trabajo, la autorización previa para poder terminar el contrato de trabajo, que lo una con cualquiera de los miembros fundadores



del sindicato, y solamente en el caso de que exista causa justificada como argumento de la terminación del contrato.

3.9. Constitución de sindicatos

El trámite de reconocimiento del sindicato, se encuentra regulado en el Artículo 218 del Código de Trabajo; sin embargo, el autor considera importantísimo que previamente a desglosar los pasos de inscripción, se den las siguientes definiciones:

3.9.1. Definiciones de los instrumentos documentales utilizados para su reconocimiento

- a) ¿Qué es el acta constitutiva del sindicato? Este es el documento que constituye requisito para el trámite de reconocimiento e inscripción de la personalidad jurídica de los sindicatos, en el que se contiene la historia de la celebración de la Asamblea General en la cual los miembros fundadores del sindicato, manifestaron expresamente su deseo de unirse y de constituirse en sindicato y en la cual aprobaron el proyecto de sus estatutos.

- b) ¿Qué es el proyecto de estatutos? Es el otro documento que constituye requisito para el trámite de reconocimiento e inscripción del sindicato, y en el cual se contienen todas las regulaciones que regirán en la vida del sindicato como persona jurídica.



3.9.2. Pasos para la constitución del sindicato

- a) Celebración de la Asamblea General, en la cual se decide y acuerda la constitución del sindicato y la aprobación de los estatutos.

- b) Elaboración en original y en copia certificada del Acta Constitutiva de Sindicato.

- c) Elaboración en original y en copia certificada del proyecto de estatutos del sindicato.

- d) Elaboración del acta de declaración de los miembros del Comité Ejecutivo Provisional del sindicato.

- e) Con los documentos anteriores, se presenta la solicitud ante la Dirección General de Trabajo, dentro del plazo de veinte días siguientes a la celebración de la Asamblea Constitutiva del sindicato.

- f) La Dirección General de Trabajo, dispone de un plazo de diez días hábiles contados a partir de la recepción del expediente para examinar si la solicitud y los documentos se ajustan a las disposiciones legales. Si esto es así, la misma dicta resolución favorable que contenga el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, la aprobación de los estatutos y la orden de su inscripción definitiva en el Registro Público de Sindicatos.



- g) Una vez realizada la inscripción del sindicato, dentro del término de los quince días siguientes, debe publicarse en el Diario Oficial, en forma gratuita, la resolución que ordenó su inscripción.
- h) En el caso de que la documentación contenga errores subsanables, la Dirección General de Trabajo, deberá ordenar a los interesados la subsanación previo a continuar con el trámite.
- i) Si los defectos o errores encontrados fueren insubsanables, la Dirección General de Trabajo deberá dictar resolución desfavorable contra la cual, los interesados pueden oponerse interponiendo el Recurso de Revocatoria ante el mismo Director General de Trabajo, para que lo conozca el Ministro de Trabajo y Previsión Social.

Es importante hacer notar el único caso en el cual la Dirección General de Trabajo no puede negarse a resolver favorablemente la solicitud de reconocimiento e inscripción del sindicato es cuando esta se ha formulado conforme a lo establecido en las disposiciones legales.

Ahora bien, también es importante hacer notar, como punto de discordia, los distintos plazos que para el trámite de reconocimiento e inscripción del sindicato se prevé en los literales c) y d) del Artículo 218 del Código de Trabajo. Al considerar las redacciones de las literales mencionadas, se establece que son casi idénticas por lo cual no se puede determinar fácilmente cual de las dos es aplicable. Para poder hacerlo, debe tenerse en cuenta el espíritu contenido en la reforma del Decreto 18-2001, el cual fue el de reducir



el plazo para realizar el trámite a cargo de la Dirección General de Trabajo, de veinte días como ya se contemplaba antes de la reforma, a únicamente diez días.

Además el autor debe hacer notar que dentro de la reforma introducida por el Decreto 18-2001 no se hace mención, ni se autoriza a ninguna otra entidad administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para poder intervenir el trámite de solicitud de reconocimiento e inscripción del sindicato.

Además de lo anteriormente mencionado, el Código de Trabajo, establece para la creación de un sindicato los siguientes requisitos:

- REQUISITOS DE FONDO: Estos requisitos son los que se infieren de la definición legal de sindicato que establece el Código, afirmándose que las condiciones esenciales para su existencia son "Una asociación permanente de trabajadores o patronos o de personas de profesión u oficio independiente".
- REQUISITOS EN CUANTO A LAS PERSONAS: Estos requisitos se refieren a las calidades que deben reunir los miembros de un sindicato, a saber: ser trabajadores, tener mas de catorce anos des edad, tener cualquier nacionalidad, no ser representante patronal; en relación con sindicatos de trabajadores el numero mínimo de afiliados con que deben contar es de 20 trabajadores; y en cuanto a sindicatos de patronos el numero mínimo será de cinco patronos Artículos 212 y 216 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República.



- REQUISITOS DE FORMA: Estos requisitos están configurados en todos aquellos procedimientos y formalidades necesarias para la organización legal del sindicato, que fundamentalmente son: la celebración de la asamblea constitutiva, la aprobación de los estatutos, la designación del comité ejecutivo provisional, facultad para aceptar enmiendas, orden de inscripción y reconocimiento de parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social Artículos 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República.

3.10. ¿Dónde se inscriben los sindicatos constituidos?

El Registro Público de Sindicatos, es una sección que existe dentro de la Dirección General de Trabajo a cuyo cargo se encuentra la obligación de inscribir la personalidad jurídica, estatutos y demás hechos que acaezcan durante la vida del sindicato.

De conformidad con lo que se establece en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, en este registro se debiera de hacer una inscripción provisional al momento de presentar la solicitud para su reconocimiento, sin embargo, y como fue visto con anterioridad, hasta hoy en día únicamente se inscriben los sindicatos, hasta que lo ordene la Dirección General de Trabajo.

Dentro de los datos que deben de inscribirse en el Registro Público de Sindicatos, se encuentran los siguientes.

El número, lugar y fecha de la inscripción;



Copia de los datos relativos a todas los datos generales de los miembros fundadores, la nacionalidad y la vecindad de los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo provisional;

Transcripción del acuerdo que otorgó la personalidad jurídica, la aprobación de los estatutos y que ordenó la inscripción del sindicato;

La rendición periódica de cuentas que haga el sindicato;

Los cambios que se produzcan en la integración del Comité Ejecutivo o del Consejo Consultivo del sindicato;

El padrón anual actualizado de sus miembros;

Las amonestaciones y sanciones que se le impongan por parte de las autoridades de trabajo.





CAPÍTULO IV

4. Función de los sindicatos

4.1. Actividades de los sindicatos

El autor denomina así, a todas aquellas actividades, que solo pueden ser desarrolladas por los sindicatos debidamente reconocidos e inscritos así en el Registro Público de Sindicatos.

Al respecto, el Artículo 214 del Código de Trabajo, establece como actividades de los sindicatos, las siguientes:

- a) Celebrar contratos colectivos de trabajo, Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa. Salvo la celebración de convenios colectivos de condiciones de trabajo, en la que también pueden intervenir las coaliciones de trabajadores, todas son actividades exclusivas de los sindicatos.
- 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 ánimos de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros.

4.2. Efectos de los sindicatos

Siendo el objetivo de cualquier sindicato el beneficiar a sus afiliados la razón o el criterio por el cual, los sindicatos suelen ser exitosos. En América Latina los trabajadores sindicalizados ganan mejores salarios, trabajan menos horas y tienen más prestaciones que sus pares no sindicalizados.

“Según otros criterios, a los sindicatos de la región no les va muy bien. Las tasas de sindicalización de la región están entre las más bajas del mundo, a pesar de que las leyes les otorgan más protección que en ninguna otra parte. Esto sugiere que los sindicatos no logran prosperar en cualquier terreno. Donde mejor les va es en los sectores donde pueden participar de alguna renta, como en el sector petrolero o en los monopolios estatales de servicios públicos”.¹⁷

La sindicalización en casi toda América Latina resultó seriamente golpeada por la apertura económica, la globalización y las privatizaciones. Los sindicatos latinoamericanos han sido los mayores opositores a las medidas de modernización de la economía, porque su lógica de comportamiento se ha basado en la extracción de rentas, no en la generación de más valor.

¹⁷ Lora, Eduardo. ¿Sindicatos, para qué? Artículo para la Revista del Banco Interamericano de Desarrollo, publicado el mes de octubre de 2003 <http://www.iadb.org/idbamerica/index.cfm?thisid=2486> (Consultado 15/12/2010)



Pero los sindicatos no tienen por qué ser necesariamente un estorbo para el funcionamiento del mercado laboral o para el aumento de la productividad. Al contrario, los sindicatos pueden desempeñar un papel crucial, como de hecho ocurre en algunas de las economías más avanzadas, especialmente en Europa.

Los sindicatos pueden tener una función muy importante dentro de las empresas como canales de información entre la gerencia y los trabajadores y como mecanismos para facilitar la cooperación en el trabajo.

Los sindicatos pueden ser una voz colectiva de los trabajadores, útil para informar a la gerencia sobre preocupaciones que los trabajadores individualmente no podrían o no desearían expresar. Esta información puede ayudar a las empresas a mejorar el ambiente de trabajo, ofrecer capacitación más adecuada a las necesidades de los trabajadores y facilitar el aprendizaje en el puesto.

Los sindicatos también pueden ayudar a mantener procedimientos de diálogo entre las empresas y los trabajadores que reduzcan el riesgo de disputas costosas, y pueden ayudar a que se cumplan los acuerdos entre la empresa y los trabajadores, reduciendo por consiguiente la incertidumbre, que puede ser muy dañina para la inversión.

Cuando se desarrolla un ambiente cooperativo entre la empresa y los sindicatos, éstos pueden contribuir a la adopción de mejores técnicas y métodos de trabajo, que eleven la productividad en beneficio de ambas partes. Todos estos son beneficios de participación y resolución de disputas que los sindicatos pueden brindar a las empresas o sectores donde operan.



Los sindicatos también pueden tener efectos benéficos o dañinos para la economía en su conjunto. Es común que en los países donde hay mayor cobertura sindical las tasas de desempleo y la inflación son mayores, y la capacidad de respuesta a las situaciones de crisis económica es menor. Pero algunos países con alta sindicalización han logrado superar este síndrome.

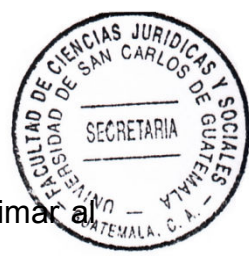
La clave parece haber sido, no el aislamiento o la destrucción de los sindicatos, sino el fortalecimiento de sus mecanismos de coordinación para poder influir en las decisiones nacionales. Los resultados más desastrosos se han tenido en países donde los sindicatos se coordinan, no a nivel nacional, sino sectorial, porque eso impide que los sindicatos internalicen los costos agregados de sus decisiones, y en cambio sí, les permite imponer pautas sectoriales de negociación laboral que perjudican a las firmas individuales.

“La mayoría de países latinoamericanos ha optado por arrinconar e ignorar a los sindicatos. Esta estrategia puede resultar muy costosa, especialmente donde también se han desbaratado los partidos políticos y no quedan instituciones que velen por los intereses nacionales”.¹⁸

4.3. La acción sindical en Guatemala

“Es trascendental enunciar los diferentes espacios de diálogo en los que han participado los sindicatos. Se constata que a pesar de la debilidad estructural de los sindicatos, su

¹⁸ **Idem.**



participación -en los últimos 16 años- en instancias de diálogo ha permitido legitimar al movimiento sindical como un importante actor social”.¹⁹

Si bien es cierto, que ha contribuido a la transición hacia la democracia funcional y participativa, consolidación del proceso de Paz, y la apertura y diálogo con el sector empleador, también se debe reconocer su poca incidencia en las políticas públicas, principalmente las vinculadas a lo social y laboral.

Así, en 1986 el gobierno de Vinicio Cerezo convoca a las mesas de discusión de Concertación Social, que pretendían impulsar políticas públicas. Por el sector sindical participó únicamente la Coordinadora General de Trabajadores de Guatemala (CGTG). Lamentablemente, se deslegitimó la instancia, sirviendo de distractor a los problemas políticos, económicos y sociales que el país vivía en esos años, al grado que se utilizaron las mesas para legalizar el incremento a la energía eléctrica.

Con el fracaso de las mesas de Concertación Social, el incremento al consumo de energía eléctrica y costo de vida y las presiones sociales que iban en aumento –como ejemplo, las movilizaciones convocadas por Unidad de Acción Sindical y Popular (UASP), en las que cada vez participaban más trabajadores y tímidamente otros sectores sociales–, el gobierno convoca al sector sindical a discutir sobre sus demandas. El resultado de lo anterior es el histórico Acuerdo del 8 de marzo de 1988 (suscrito por UASP, Federación Sindical de Empleados Bancarios y de Seguros –FESEBS- y el Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Electrificación –STINDE-), que

¹⁹ Fuentes Aragón, Jorge Homero. “**Las organizaciones sindicales centroamericanas como actores del sistema de relaciones laborales. El caso Guatemala**” <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/orgsindca/guatemala.pdf>. Pág. 287



contiene el primer acuerdo de políticas públicas, en el cual las organizaciones sindicales participan exclusiva y directamente.

El acuerdo postula que es “un intento más por contribuir a crear las condiciones que propicien un auténtico desarrollo de proceso democrático del país en el cual las grandes mayorías, a través de sus sectores organizados, participen activamente en la solución de la problemática nacional en los campos económico, social, y político

El acuerdo parte de cuatro premisas: diálogo multilateral para un acuerdo nacional; solución al problema energético; establecimiento de condiciones adecuadas para un despegue económico sostenido; y, cumplimiento del régimen de legalidad para todos los sectores, considerando las siguientes políticas:

- Política económica
- Política agraria
- Política social
- Política energética
- Política de derechos humanos
- Política contra la corrupción administrativa

“En la política social se incluyeron las demandas laborales, como el establecimiento de nuevos salarios mínimos; ajuste salarial de Q.50.00 mínimo para los trabajadores del sector privado; promoción de convenios y pactos colectivos; revisión anual de los salarios de los trabajadores del Estado y en la política energética se suspende el



incremento a la tarifa eléctrica regulándola con relación al consumo residencial con beneficio a la mayoría de la población que tiene servicio eléctrico”.²⁰

El acuerdo debió entrar en vigencia a partir del mismo ocho de marzo, pero por no ser acuerdos respaldados por Decretos Gubernativos o Legislativos, no tuvieron la incidencia esperada, convirtiéndose en otro distractor político del gobierno ante la ausencia de estrategias por parte del sector sindical.

En septiembre de 1987 el gobierno oficialmente integra la Comisión Nacional de Reconciliación (CNR), pero es a partir de octubre de 1988 cuando se convoca a las organizaciones de la sociedad civil al Diálogo Nacional con el fin de integrar y participar en la Comisión Nacional de Reconciliación (CNR).

Esta es la primera experiencia en la búsqueda de consensos y el andamiaje para la participación activa después de años de silencio. Esta experiencia representa también una contribución para la transición hacia la democratización del país y propuestas para temas más urgentes, incluyendo la viabilidad de un proceso de negociación para cese del enfrentamiento armado interno.

El sector sindical representado por la Unidad Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSTRAGUA), la Coordinadora General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), la Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG), la Federación Sindical de Empleados Bancarios y de Seguros (FESEBS) y la Federación Nacional de Trabajadores del Estado de Guatemala (FENASTEG) participa de manera activa y

²⁰ **Ibid.** Pág. 288.



propositiva en la mayoría de las 15 comisiones de la CNR, concentrando su atención en las comisiones vinculadas a los derechos humanos, económicos y sociales.

“Con vistas a mejorar su imagen ante las futuras elecciones nacionales, el Gobierno Demócrata Cristiano propone a las organizaciones sindicales una serie de leyes de carácter social y laboral, siendo una de ellas, la Ley de Bonificación-Incentivo del Sector Privado (Decreto Legislativo 78-89). Después de la aprobación de ese Decreto, las distintas uniones, federaciones y confederaciones proponen al Gobierno una ley de previsión económico-social que contenía implícito la garantía de un fondo de ahorro con base al salario de los trabajadores, equivalente al 8.33% del salario mensual, el cual debía ser depositado exclusivamente en el Banco de los Trabajadores y entregado al trabajador en el momento de concluir su relación laboral”.²¹

Esa propuesta fue presentada por el Ejecutivo en iniciativa de Ley y posteriormente aprobada por el Decreto 57-90 “Ley de Compensación Económica por tiempo de Servicio”; esta Ley es quizá la única propuesta de política laboral consensuada por varias organizaciones sindicales que se convierte en ley de aplicación general para todos los trabajadores asalariados en la historia reciente de las relaciones laborales. Fue una ley positiva, no vigente, como consecuencia de la fuerte resistencia del sector privado que obligó al gobierno y partidos políticos representados en el Congreso a abrogarla en sesión plenaria del Congreso de la República con carácter de Urgencia Nacional aprobando, en su defecto el Decreto 42-92 Ley de Bonificación Anual o Bono 14.

²¹ **Idem.**



En 1991 en el Gobierno de Jorge Serrano se convoca a un Pacto Social. Esta nueva iniciativa no tuvo el respaldo de la sociedad civil, a pesar que definía las áreas de trabajo en políticas de corto y largo plazo donde se analizaría y respaldaría acuerdos como el incremento al salario mínimo y seguridad social entre otras.

Se integró una comisión donde participaron empresarios, el sector de cooperativas, los trabajadores y el gobierno, representado por funcionarios de alto nivel. Esta iniciativa no prosperó, debido especialmente a las experiencias anteriores y porque se vivía un clima de inestabilidad política.

En 1992 y 1993 otras organizaciones de diferentes sectores respaldan y participan en las movilizaciones convocadas por los trabajadores y algunos directores de los medios de comunicación que protestaban por la censura y pretendían mantener vigente el orden constitucional; UNSITRAGUA y FENASTEG participan con algunos Partidos Políticos (Democracia Cristiana y Socialista Democrático), la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC) y la Asociación de Estudiantes Universitarios (AEU), Grupos de Derechos Humanos, en la conformación del Foro Multisectorial (FMS).

Ambas instancias convergieron positivamente en el retorno del Orden Constitucional respaldando la Candidatura del Licenciado Ramiro De León Carpio para que asumiera la Presidencia de la República.

En 1993, como resultado del Golpe de Estado dirigido por Jorge Serrano, casi todos los sectores organizados de la sociedad civil constituyen la Instancia Nacional de Consenso (INC), cuyos resultados contribuyeron al establecimiento del Estado de Derecho.



Después de esas semanas de inestabilidad política, la INC comenzó a debilitarse hasta llegar a su disolución. Esta instancia contó con la participación de varias Confederaciones y Federaciones sindicales del país.

Como resultado del Acuerdo Marco para la Reanudación del Proceso de Negociación entre el Gobierno y la Unión Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG) celebrado en México en enero de 1994, se constituye la *Asamblea de la Sociedad Civil (ASC)*. Al inicio participa en ella una importante representación de la sociedad civil que había tomado parte en las reuniones propuestas del Acuerdo de Oslo, así como organizaciones mayas.

En su inicio diferentes organizaciones sindicales participan en la ASC aportando propuestas para las mesas de negociación entre el Gobierno y la URNG.

Durante el Gobierno de Ramiro De León se establecieron mesas de trabajo y negociación con el sector sindical donde se analizaron las propuestas de reformas del Estado; en esta instancia, el movimiento sindical presentó varias propuestas, demostrando capacidad propositiva.

Desafortunadamente, los Representantes del Gobierno no tuvieron el apoyo político y las mesas se disolvieron. La participación sindical estuvo representada por federaciones y sindicatos.

En 1994 se concreta el Acuerdo Básico para la Modernización de la Caficultura entre el Consejo Nacional Unitario de Trabajadores (CNUT) y ANACAFE.



Este es el primer Acuerdo con uno de los sectores económicos más importantes, cuyos alcances constituyeron una importante negociación sectorial, incluyendo mejoras salariales, libertad sindical y negociación colectiva. No continuaron las conversaciones, pero fue un excelente ejercicio de diálogo con uno de los sectores más conservadores del país.

En 1997, con el Gobierno de Álvaro Arzú, se convoca a los Encuentros de Actualización, participando por primera vez la URNG en este tipo de espacio de diálogo social. En los Encuentros se analizaron las propuestas de la Oficina de Modernización del Estado; los resultados fueron similares a las otras experiencias, la participación del movimiento sindical fue periférica participando únicamente dos Federaciones Sindicales (FENASTEG, FESEBS) y los sindicatos de médicos y trabajadores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Es de rescatar que, como resultado de las comisiones de trabajo de dichos Encuentros, las organizaciones sindicales participantes y otras que se incorporaron en las discusiones con motivo de una posible pérdida de la autonomía y posterior privatización del Seguro Social, se presentaron propuestas técnicas, económica y políticamente bien fundamentadas, obligando al gobierno, en ese momento, a desistir públicamente de su propuesta de reforma al régimen de previsión social.

A raíz de esa victoria temporal, varias organizaciones sindicales han elaborado propuestas de reforma a la Ley Orgánica del Seguro Social. En el año 2000, durante Gobierno del Presidente Alfonso Portillo, se constituyeron mesas de trabajo complementarias a la Comisión Preparatoria del Pacto Fiscal, las cuales suscribieron, en



junio del año 2000 el Acuerdo político para el financiamiento de la Paz, el desarrollo y la democracia en Guatemala; organizaciones sindicales representadas por UASP y UGT participan convalidando el Acuerdo.

“Como consecuencia de la situación de ingobernabilidad, desconfianza del uso de recursos del Estado, además de la crisis económica ocasionada por factores externos e internos debido a la incertidumbre en las políticas macroeconómicas del actual gobierno- y después de presentar el sector privado -representado en CACIF su propuesta Guatemala, Plan de Desarrollo Económico y Social” (junio 2000) e invitar a un diálogo al gobierno y otros sectores de la sociedad civil, surge la iniciativa presentada por los Rectores de las Universidades del país a la conformación de una instancia de diálogo: el Foro Guatemala”.²²

En septiembre de 2001 se convoca a un diálogo nacional a través de consultas intersectoriales donde la UGT participa como sector laboral. Si bien es cierto, casi todas las experiencias de diálogo social no han tenido una continuidad o han tenido relativos éxitos en la elaboración de estrategias, desarrollo y ejecución de políticas públicas, sí han servido, como mencionado anteriormente, como importantes espacios de encuentro que crean una incipiente cultura de diálogo.

Además de las mencionadas, existen otras experiencias sectoriales de acción sindical, tales como: Las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos y Nacional del Salario, se sustentan en los Derechos Sociales Mínimos garantizados por la Constitución Política de la República (Artículo 102, inciso f) y normados en los Artículos del 103 al 115 del

²² **Ibid.** Pág. 290.



Código de Trabajo; participan representantes de organizaciones sindicales, empleadores y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Desde hace 5 años no existen acuerdos en la Comisión Nacional de Salarios, los ajustes salariales han sido decretados por el Ejecutivo. En estos momentos la legislación debe adaptarse a los cambios acelerados en el mercado laboral y buscar consensos tanto en la fijación de salarios mínimos, como en su cumplimiento.

En 1996 se convoca, con base a la Ratificación del Convenio Internacional de la OIT 144, a integrar la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales de Trabajo, teniendo como fin el análisis y discusión de las violaciones a los Convenios Internacionales de Trabajo.

Después de dificultades para la integración de la Comisión por parte del sector laboral, el ejercicio de diálogo fue importante; en algunas reuniones se extralimitaron en las funciones, pero sirvió para analizar otros conflictos laborales. Debe fortalecerse esta instancia que pasó por momentos de desconfianza entre los actores representados, debe ser un espacio de permanente acercamiento para privilegiar el diálogo entre los actores de las relaciones laborales (trabajadores, empleadores y Estado).

En octubre de 1998 el Presidente de Junta Directiva del I.G.S.S. convoca a UGT y CACIF para integrar la Comisión de Modernización del Seguro Social. Después de algunas dificultades se incorporan otras organizaciones sindicales y se presentan propuestas para la Reforma a la Ley Orgánica del IGSS. Esta Comisión se disolvió en



enero de 2,000 por la pretensión de la Junta Directiva de reformar la Ley Orgánica sin la consideración o aprobación de la Comisión.

Con la coordinación de MINIGUA se establecieron en varias regiones del país importantes Mesas Laborales con una importante participación y representación de las organizaciones sindicales, empleadores, delegados de la Inspección General de Trabajo y operadores de justicias. Estas instancias han abonado a la construcción de espacios de diálogo, principalmente en regiones con mayor propensión a la conflictividad.

4.4. Fines u objetivos de los sindicatos

Los fines y objetivos de los sindicatos son los de asesorar a los afiliados en sus derechos laborales, peticionar en defensa de los intereses sindicales, actuar en su representación ante los órganos judiciales, Ministerio de Trabajo y Previsión Social; y demás organismos públicos.

Así también deben colaborar con las autoridades para el perfeccionamiento de la legislación laboral y en materia de previsión social e higiene del trabajo, defender y representar a los trabajadores ante los empleadores, participar en organismos oficiales (consulta y asesoramiento) vinculados al trabajo, ejercer el derecho de reunión para congresos ordinarios o para cualquier otra asamblea necesaria para cumplir con los fines sindicales, realizar todos los actos que no estén prohibidos por la ley para el mejor cumplimiento de sus finalidades.



La defensa de los intereses gremiales y laborales que la ley fija como principal objetivo de las asociaciones, no se agota con la búsqueda de mejoras salariales o condiciones de trabajo.

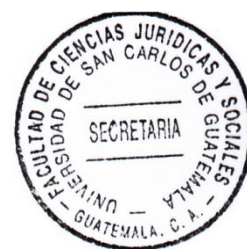
4.5. Órganos del sindicato

La estructura del sindicato, se conforma por los siguientes órganos:

- a) Asamblea General de Trabajadores: Es el órgano máximo de todo organismo sindical y en el recae el poder soberano de deliberación y decisión de todos los asuntos relacionados con la vida del sindicato.

Se conforma por todos y cada uno de los afiliados al sindicato, y las mismas se clasifican en:

- Asambleas Ordinarias. Son asambleas generales ordinarias, las que se van a realizar de conformidad con la periodicidad establecida por la ley y en los estatutos del sindicato.
- Asambleas Extraordinarias: Son asambleas generales extraordinarias, las que se pueden celebrar en cualquier tiempo, una vez disponga su convocatoria el Comité Ejecutivo o bien el número mínimo de afiliados que dispongan los estatutos para ese efecto. Una de las asambleas generales extraordinarias más importantes, es la que decide el ir o no a la huelga, una vez haya sido declarada legal por el tribunal competente; y la que acuerda el planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico social cuando ha fracasado la vía directa en la negociación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.



b) Atribuciones exclusivas de la Asamblea General

- Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo por períodos no mayores de dos años;
- Remover total o parcialmente a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo, de conformidad con los estatutos;
- Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores a los estatutos;
- Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato;
- Fijar las cuotas extraordinarias;
- Decidir el ir o no ir a la huelga, una vez declarada legal o justa, en su caso, por el tribunal competente;
- Acordar la fusión con otro u otros sindicatos y resolver en definitiva si el sindicato debe adherirse a una federación o separarse de ella;
- Aprobar e improbar los proyectos de presupuesto anual;
- Aprobar o improbar la rendición de cuentas que debe presentarle el Comité Ejecutivo;
- Autorizar todas las inversiones del sindicato;
- Acordar, la expulsión de aquellos asociados que se hagan acreedores a esta medida;

b) Comité Ejecutivo: De acuerdo con lo que se establece en el Artículo 222 del Código de Trabajo, el funcionamiento del Comité Ejecutivo debe disponerlo la



Asamblea General del sindicato, que es quien, de conformidad con la ley, debe elegir a los miembros del mismo.

La literal a) del Artículo 223 del Código de Trabajo, por su lado, define la competencia del Comité Ejecutivo la de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea General, que consten en el libro de actas y acuerdos, así como aquellos mandatos que se dispongan en los mismos estatutos de la organización o en los mandatos que señale la ley.

Por lo anterior, hace inferir la naturaleza ejecutiva de la competencia del Comité, ya que el campo de sus atribuciones se extiende hasta donde los mandatos conferidos lo hayan autorizado, por lo cual, resulta ilícito que los dirigentes sindicales pretendan en un momento dado, realizar actuaciones que no estén fundadas en los mandatos conferidos.

- Requisitos para ser miembro del Comité Ejecutivo: El Decreto 64-92 del Congreso de la República, reformó lo relativo a los requisitos que el Código de Trabajo establecía para poder optar a ser miembro del Comité Ejecutivo, por lo que actualmente se contempla que, para ser miembro del mismo, debe ser guatemalteco de origen (lo cual incluye no solo a los nacidos en el territorio nacional, sino a todos los centroamericanos). Así también, quien aspire a ser dirigente sindical, debe tener la calidad de trabajador en el momento de la elección, es decir que se debe ser trabajador al servicio del patrono, en el momento en el que se pretende optar a dicho cargo de elección; circunstancia que se deberá constatar con la declaración clara y precisa que en relación a estos



extremos deberían hacer los miembros del Comité Artículo 144 Constitución Política de la República de Guatemala.

- Integración del Comité Ejecutivo

De acuerdo con la legislación nacional, el Comité Ejecutivo de las asociaciones profesionales, se puede integrar por un mínimo de tres y un máximo de nueve personas.

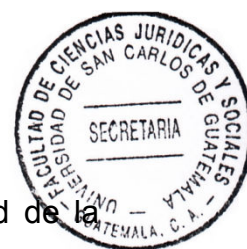
De conformidad con lo que establece el Doctor César Landelino Franco, en, “la práctica moderna demuestra que un alto porcentaje de las organizaciones sindicales, se inclina por conformar comités ejecutivos con nueve miembros, lo cual permitirá crear igual número de secretarías, que puede traducirse en un funcionamiento más eficaz del sindicato”.²³

“Las secretarías que más importancia tienen dentro de las organizaciones sindicales son: la secretaría general, la secretaría de organización, la secretaría de conflictos, la secretaría de actas y de acuerdos y la de finanzas”.²⁴

- Inamovilidad de los miembros del Comité Ejecutivo: Como anteriormente se refirió para los miembros fundadores del sindicato, la inamovilidad consiste en el privilegio de que gozan los dirigentes sindicales para no ser removidos de sus puestos, si antes no se ha probado en Juicio Ordinario Laboral, que existe justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

²³ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 162.

²⁴ **Idem.**



Conforme el Código de Trabajo, los dirigentes sindicales, la inamovilidad de la que gozan observa dos modalidades: la primera modalidad, es la que señala Artículo 223 d), es la inamovilidad de la que gozan los miembros de los Comités Ejecutivos de los sindicatos en formación, en cuyo caso, la ley prevé que la inamovilidad para estos dirigentes temporales, inicia desde el momento en que se dio el aviso de la constitución del sindicato a la Inspección General de Trabajo, y se prolonga durante todo el tiempo que demore el trámite de inscripción y reconocimiento de la organización, y hasta por doce meses posteriores al reconocimiento del sindicato.

La segunda modalidad, se observa en el caso de los miembros de los Comités Ejecutivos que han sido electos con carácter definitivo, es decir para cumplir por un período de dos años. En este caso, la inamovilidad de la que gozan éstos miembros, empieza desde el momento en que toman posesión de su cargo, y se extiende durante todo el período y hasta doce meses después de haber entregado los cargos, o sea, la inamovilidad de la que gozan dichos miembros, se extiende por un período de tres años.

- Representación en juicio de los afiliados al sindicato: El Código de Trabajo, establece que el Comité Ejecutivo, en pleno o alguno de sus miembros están facultados para representar judicial y extrajudicialmente a todos y cada uno de los afiliados al sindicato, cuando se trate de defender los intereses individuales de éstos y solo en el caso de que éstos lo hayan solicitado en forma expresa.



- Consejo Consultivo: Se encuentra conformado por tres miembros y desempeña funciones asesoras, y sus atribuciones se limitan en tal sentido a emitir opinión o dictaminar sobre situaciones concretas que le sean planteadas por la Asamblea General o por los miembros del Comité Ejecutivo. Por la naturaleza de su función que es asesora, es recomendable que este se conforme por aquellos miembros del sindicato con mayor experiencia y conocimiento de las situaciones laborales que puedan darse en el centro de trabajo.

4.6. Contratos colectivos de trabajo

4.6.1. Noción

El Contrato Colectivo de Trabajo se celebra entre uno y varios sindicatos de trabajadores y entre uno o varios sindicatos de patronos, a través del cual los trabajadores se comprometen a ejecutar determinada labor bajo su responsabilidad, mediante remuneración que debe ser ajustada y pagada individualmente.

El contrato colectivo de trabajo fue motivo de preocupación y adversamiento por parte de los defensores del derecho civil formal e individualista. En el Siglo XIX no existieron estudiosos o tratadistas del Derecho del Trabajo, razón por la que los estudiosos del derecho civil se encontraron frente a una nueva figura jurídica, la cual se prestaba a discusiones acerca de su licitud, naturaleza y efectos.

Una primera situación que les desconcertaba de esta noble institución fue que en tanto desde el punto de vista del derecho individual un contrato, era un acuerdo de voluntades

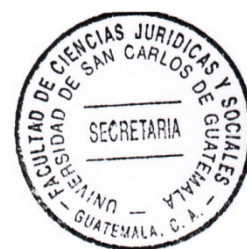


entres las partes, a quienes exclusivamente ligaba, este tipo de nueva contratación la realizaba una asociación obrera para normas las relaciones individuales de sus socios con el patrono: el contrato colectivo pretendía crear una doble relación jurídica entre la asociación profesional obrera, titular del interés profesional y general del grupo y el empresario, a la vez que otra entre cada trabajador y el patrono.

Por otra parte esta nuevo tipo de contratación planteaba otros problemas: a) su obligatoriedad para los miembros de la asociación que lo pactaba; b) su eventual extensión a terceros; y, c) su inderogabilidad para unos y otros. El segundo de los problemas indicados no lo pudieron resolver desde la óptica del derecho civil, ya que según ellos, los terceros no podrían quedar ligados por el acto al que eran ajenos, ya que para ellos el principio de que el acto únicamente liga a las partes, era una regla inmovible del derecho privado. La inderogabilidad del contrato colectivo tampoco encontró una respuesta satisfactoria y hubo que conformarse con una posibilidad de daños y perjuicios.

4.6.2 Definición

El Contrato Colectivo de Trabajo es el que se celebra entre uno varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno varios sindicatos de patronos, por virtud del cual es sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas mediante una remuneración que debe de ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.



4.6.3. Requisitos de validez

Se debe suscribir con uno o varios sindicatos de trabajadores;

- a) Se debe de celebrar por escrito en tres ejemplares uno para cada parte y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los 15 días posteriores a su celebración, modificación o novación
- b) Deben expresar el nombre completo de las partes que lo celebren, la empresa o sección de la empresa o lugar de trabajo que abarque y las demás estipulaciones de los contratos escritos individuales de trabajo;
- c) Los representantes del sindicato o sindicatos deben de justificar su personería para celebrar el contrato colectivo por medio de certificación de que están legalmente inscritos, extendida por el Dirección General de Trabajo, o en su defecto, copia auténtica del acuerdo que ordenó su inscripción, y también por el acta de la asamblea que así lo haya acordado. La parte de los patronos no sindicalizados debe justificar su representación conforme al derecho común.

4.6.4. Objeto de su celebración

El objeto principal del contrato colectivo de condiciones de trabajo es la contratación de prestación de servicios en conjunto, por un grupo de trabajadores que pertenecen a un sindicato (una asociación profesional o grupo organizado de trabajadores).



Nuestro Código de Trabajo faculta que los patronos contraten el servicio que va a prestar el trabajador, no únicamente en forma individual, sino que también colectivamente, y en este presupuesto el objeto del contrato colectivo es el de fijar las condiciones de prestación de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo.

4.6.5. Efectos

Si dentro de la misma empresa hay varios sindicatos de trabajadores o trabajadores pertenecientes a varios sindicatos, pueden coexistir sus respectivos contratos colectivos.

Consecuencia de la celebración de un contrato colectivo de condiciones de trabajo surgen los siguientes derechos y obligaciones:

- a) La prestación del servicio convenido.
- b) El pago de los salarios y prestaciones convenidas
- c) Si firmado el contrato colectivo de trabajo, el patrono se separa del sindicato o grupo patronal que lo celebró, dicho contrato debe seguir rigiendo siempre la relación de aquel patrono con el Sindicato o Sindicatos de sus trabajadores que sean partes en el mismo.



- d) Las obligaciones y derechos individuales que emanen de un contrato colectivo ~~no~~ se afectan por la disolución del sindicato de trabajadores o del sindicato de patronos que sea parte en el mismo.
- e) Al sindicato que suscriba un contrato colectivo de trabajo le corresponde responsabilidad por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros y puede ejercer también los derechos y acciones que a los mismos individualmente competen.

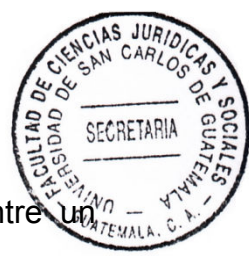
El sindicato que sea parte de un contrato colectivo de trabajo puede ejercer los derechos y acciones que nacen de este, para exigir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan contra: 1º Sus propios miembros, 2º Los otros sindicatos que sean partes del contrato, 3º Los miembros de los sindicatos a que se refiere el numeral anterior y 4º Cualquier otra persona obligada por el contrato.

4.7. Pacto colectivo de condiciones de trabajo

4.7.1. Definición

Para Mario de la Cueva “el pacto colectivo de trabajo se celebra por uno o varios patronos o una asociación profesional o un grupo o asociación de trabajadores, con el objeto de fijar condiciones de prestación de servicios que deberán de observarse en la celebración de contratos individuales de trabajo”.²⁵

²⁵ De la Cueva, Mario. Derecho mexicano de trabajo. Pág. 2505.



Para el autor, el pacto colectivo de trabajo es una convención celebrada entre un sindicato o cualquiera otra colectividad obrera legalmente reconocida y uno o varios patronos o un sindicato de patronos y cuyo principal objeto es determinar las condiciones que deberán satisfacer los contratos individuales de trabajo que celebren los adherentes a la convención colectiva.

Es el producto final del acuerdo tornado por un empleador y un grupo de trabajadores para regular las condiciones generales de trabajo por un tiempo determinado, el que se fija dentro de la misma convención.

El Código de Trabajo en su Artículo 49 establece que pacto colectivo de condiciones trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a este.

4.7.2. Importancia del pacto colectivo de condiciones de trabajo

“El pacto colectivo de condiciones de trabajo, ha desempeñado un papel muy importante, el cual se puede resumir en los siguientes aspectos”:²⁶

- Igualó la posición de los trabajadores y del empresario. Es un derecho auténticamente democrático, pues su principio es la igualdad y el respeto del hombre que trabaja;
- Su aspecto principal, fue el mejoramiento real de las condiciones de trabajo de los obreros, dignificando el trabajo.

²⁶ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 223



Pero la importancia del Pacto Colectivo no radica solamente en lo obligatorio que se impone, sino que también en que puede ser un instrumento de mucha utilidad para el mejor desarrollo de las actividades en el centro de trabajo, para mejorar la armonía laboral y por lo mismo, para el empleador.

De hecho, el futuro del Derecho Laboral se vislumbra cada vez más negociado y más específico, en contraposición a un derecho general e impuesto por el órgano legislativo. En vez de normas globales, que se fijan en el mismo lugar de trabajo y aplicables en forma concreta a las realidades del centro de trabajo, realidades que los mismos actores conocen bien y que los legisladores en su mayoría desconocen.

4.7.3. Función del pacto colectivo de condiciones de trabajo

“El pacto colectivo de condiciones de trabajo, tiene una triple función, porque:

- Es fuente de derecho con plena validez y obligatoriedad;
- Sirve para concretizar los mandatos del Derecho del Trabajo.
- Su misión es mejorar, en beneficio de los trabajadores, el derecho legislado, y significa entonces una enorme ventaja, ya que es vínculo de progreso para los trabajadores y salva la lentitud de la ley. Lo anterior, porque la dinámica de renovación de las normas contenidas en el pacto, mismas que se deben renovar cuando concluye el plazo de vigencia del pacto, permitiendo entonces que en cada proceso de renovación del pacto se consiga establecer normas que



contengan derechos más favorables que los anteriores. Estos derechos a su vez pasan a constituirse en los nuevos derechos mínimos que regirán las relaciones de trabajo en la empresa, hasta ser superados nuevamente por otro proceso de renovación de pacto colectivo. Lo anterior, comparado con el proceso normal de creación de la ley, que puede demorar un extenso lapso para que se dicte una reforma al Código de Trabajo en que se puedan superar los derechos mínimos, hace una enorme diferencia que permite aclarar la función del pacto colectivo de condiciones de trabajo”²⁷.

Por lo anterior, se puede afirmar que el pacto colectivo, pretende la elevación de las condiciones económicas de todos los trabajadores y no sólo el mejoramiento del grupo.

El Pacto Colectivo tiene una vigencia de uno a tres años que se fija como parte global de la negociación. Al empleador conviene un plazo de tres años y a los trabajadores un plazo más corto.

El Pacto Colectivo tiene categoría de ley profesional, esto es, que puede decirse que es tan ley como la emanada del Organismo Legislativo, con la diferencia de que éstos únicamente son aplicables dentro del entorno laboral.

4.7.4. Elaboración

Para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo el respectivo sindicato o patrono, hará llegar a la otra parte, para su consideración, por medio de la

²⁷ **Idem.**



autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto del pacto, a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores.

Si transcurridos 30 días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones cualquiera de ellas puede acudir a los Tribunales de Trabajo planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o puntos en discordia.

Para este efecto, de ser posible, junto con el pliego de peticiones se presentara la comprobación de los puntos convenidos, especificándose en dicho pliego aquellos otros, respecto a los cuales no hubo acuerdo. Si no se pudiere presentar tal comprobación, en el pliego de peticiones se harán constar los puntos en que existe conformidad y en los que no la hay, a fin de que el Tribunal de Conciliación pueda comprobar estos extremos.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure. Cada una de las partes debe conservar un ejemplar y el tercero ha de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo mas cercana. El pacto puede empezar a regir en cualquier momento posterior al de su recibo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a cuyo efecto el funcionario a quien corresponda entregar la copia, debe dar una constancia de que ella ha llegado a sus manos.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estudiar el texto del pacto sin perdida de tiempo y, en caso de que contenga alguna violación a las disposiciones del Código, o de



sus reglamentos o de las leyes de Previsión Social, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley.

La elaboración está a cargo de la parte que desea negociar el pacto colectivo de trabajo (patrono o trabajadores), sin embargo los detalles se ultimarán dentro de las negociaciones del mismo.

4.7.5. Vigencia

De conformidad con la literal b) del Artículo 50 del Código de Trabajo, el pacto colectivo de trabajo puede tener una vigencia de uno a tres años que lo determinarán las partes contratantes.

4.7.6 Prórroga

Se entiende que se tiene por prorrogado un pacto, cuando ninguna de las partes lo ha denunciado.

Si el pacto no es denunciado por lo menos con un mes de anticipación se entenderá por prorrogada la vigencia del pacto por un periodo igual al estipulado en su vigencia.



4.7.7 Denuncia

La denuncia es un acto unilateral de la manifestación de voluntad del patrono o de los trabajadores en el sentido de que su duración tiene como limite el acordado y señalado en el pacto, y comunican a la otra parte su deseo de negociar un nuevo pacto.

La denuncia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en éste, siendo su único efecto, dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto.

4.7.8. Contenido del pacto

Entendiendo al contenido como al conjunto de disposiciones insertas en un convenio, determinar con precisión ese conjunto de normas es tarea imposible, si partimos del hecho que conforme a la legislación todas las instituciones del derecho de trabajo pueden objeto del convenio; es más pueden llegarse a crear instituciones nuevas. En resumen se puede afirmar que las partes pueden convenir en el pacto colectivo cualquier materia de trabajo, siempre y cuando no se violen normas de orden público.

En el contenido del pacto se establece las condiciones en las que el trabajo deba prestarse: Artículos 49 y 53 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República.

- Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda.
- La duración del pacto y el día que debe empezar a regir;



- Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes, como las relativas a jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios o salarios mínimos;
- Lugar y fecha de la celebración y las firmas de las partes o de sus representantes.

4.7.9. Clases

Por el sector de la productividad que suscriba un pacto colectivo de condiciones de trabajo, estos se pueden dividir de conformidad con lo estipulado en Código de Trabajo, de la siguiente manera:

Pactos Colectivos de Empresa o Centro de Producción Determinada: El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

Pactos Colectivos de Industria, de actividad económica o de región determinada: Es un pacto colectivo de condiciones de trabajo porque se entiende con fuerza de ley para los patronos y trabajadores sindicalizados o no de una industria determinada, una actividad económica determinada o una región. Este tipo de pactos colectivos son muy raros en nuestro medio, existiendo únicamente como antecedente de este género de pactos el suscrito por el sindicato único de chicleros y laborantes en maderas, con sede en la aldea la Plancha de Piedra, municipio de Flores del departamento de Petén.



4.8. Convenio colectivo de condiciones de trabajo

4.8.1. Concepto

El convenio colectivo de condiciones de trabajo puede definirse como “el instrumento de normación colectiva por medio del cual se establecen la condición de prestación de los servicios entre un sindicato y un patrono o sindicato de patronos o entre un grupo coaligado de trabajadores y un patrono, por un plazo determinado de vigencia y sometido a la aprobación de la Inspección General de Trabajo”.²⁸

Aunque el Código de Trabajo, no lo regule expresamente, se advierte su existencia en las disposiciones contenidas en los Artículos 278 y 377 del citado cuerpo legal. La discusión y negociación la realiza un comité ad-hoc y un patrono, de forma directa, y busca mejoras de trabajo y económicas.

²⁸ Franco López. Ob. Cit. Pág.237.



CAPÍTULO V

5. La globalización económica.

La globalización es una generalización, un intento de hacer un mundo que no esté fraccionado, sino generalizado, en el que la mayor parte de las cosas sean iguales o signifiquen lo mismo, en Brasil como en la China, en los Emiratos Árabes como en Japón, en los Estados Unidos como en Burkina Faso, en Zimbawe como en Australia, en Alemania como en Vietnam, y un largo etcétera. Un mundo, en definitiva, sin fronteras geográficas, socio-culturales, económicas y políticas.

Porque esos son los tres aspectos más importantes de la globalización, que en definitiva, es mucho más que una simple generalización, o lo que la mayor parte de la gente cree que es. La globalización es algo mucho más compleja y oscura que lo que parece a simple vista.

Los sucesivos descubrimientos del hombre le han permitido una mejora considerable de sus condiciones de vida. Así por ejemplo, el invento del ferrocarril multiplicó por quince la velocidad de traslado de personas y mercancías, haciendo posible la Revolución Industrial.

Si bien el proceso creativo se ha desarrollado durante todo el camino evolutivo, ha sido ahora en este siglo que acaba cuando más pensante se ha hecho la capacidad de nuestra especie. Desde la invención del transistor en 1947, las innovaciones



tecnológicas en el campo de la electrónica y las comunicaciones ha cambiado radicalmente nuestro comportamiento y nuestra forma de ver el mundo.

La posibilidad de intercambiar información instantáneamente y a escala mundial ha provocado el debilitamiento de las fronteras y el mutuo contacto de los pueblos de la Tierra.

En pocas palabras, podemos decir que la globalización tiene objetivos y orígenes políticos y económicos, está cimentada por los Medios Masivos de Comunicación, y su influencia es sobre los aspectos socio-culturales, políticos y económicos de los involucrados (el mundo entero, en otras palabras). Pero para entender esto es necesaria una explicación.

Una definición del concepto globalización sería: “Aquel proceso político, económico, social, cultural y ecológico que está teniendo lugar actualmente a nivel planetario, por el cual cada vez existe una mayor interrelación económica entre unos lugares y otros, por alejados que estén, bajo el control de las grandes empresas multinacionales; cada vez más ámbitos de la vida son regulados por el "libre mercado"; la ideología neoliberal se aplica en casi todos los países con cada vez más intensidad; las mega corporaciones consiguen cada vez más poder a costa de los estados y los pueblos; etc..”²⁹

²⁹ Belén, Fernando Luis. “La Globalización”. http://apuntes.rincondelvago.com/globalizacion_24.html (Consultado 01/11/ 2007)



5.1. Los sindicatos frente a la globalización económica

Los problemas que afectan a la calidad del empleo y de la vida de los trabajadores son los mismos y todos los sindicatos coinciden en la necesidad de intensificar la cooperación sindical para hacer frente a los efectos de una globalización que sólo ha desarrollado las posibilidades de libre circulación de los capitales y que ha dejado a los Estados nación con las manos atadas para dar respuesta a la globalización de los derechos.

Por poner un ejemplo, los mecanismos nacionales para combatir los efectos sobre la industria textil guatemalteca de la ofensiva global de la industrial textil china son muy escasos, por no decir inviables, lo cual abunda en la idea de que afrontamos una globalización que por ahora consiste casi exclusivamente en la liberalización de los mercados a nivel mundial.

Las estrategias para combatir los efectos sobre el empleo y los derechos sociales sólo son posibles desde ámbitos supra-regionales.

El sistema económico neoliberal condujo a cambios en las estructuras productivas de los países, siendo los países en desarrollo los más afectados por su alta dependencia, excesivas regulaciones proteccionistas y privilegios para ciertos sectores productivos, participación del Estado en la economía que el sistema rechaza por principio, más la cadenciosa movilidad de sectores económicos conservadores para el cambio a nuevas estructuras productivas; todo lo anterior con la concebida desvalorización de los derechos sociales.



Por su parte las relaciones laborales se ven afectadas constantemente por las continuas innovaciones tecnológicas y la demanda de trabajo calificado que persiguen y presionan por mejores indicadores de productividad, calidad y precios. También las aperturas de mercados de bienes y servicios, los procesos de estabilización y ajuste económicos, como las reformas del Estado (que llevan implícito desincorporaciones o privatizaciones), están provocando cambios importantes en el sistema de las relaciones laborales.

En ese sentido, la nueva política económica se orienta al establecimiento de garantías y estabilidad de la micro y macroeconomía de los países, considerando también el empleo como una oferta y demanda natural del mercado como factor clave para el crecimiento económico.

Ocultas, también, las políticas sociales que están encaminadas a garantizar el bien común, compensando o minimizando el desequilibrio o desigualdad social. En ese contexto, el “mercado laboral” no debe definirse como la simple oferta y demanda de empleo y salarios, sino como el espacio o escenario dinámico intermedio entre las políticas económicas y sociales de un país.

Entonces, se desearía que mercado laboral se entendiera como la realidad socio laboral de una relación activa, dinámica y permanente del sector productivo (empleadores, trabajadores y Estado); porque se encuentra interactuando íntimamente con el empleo, salarios, seguridad social, educación, formación profesional, capacitación, derechos laborales y sociales, vinculados a la oferta y demanda de bienes y servicios.



En consecuencia, el mercado laboral debe también comprender las medidas que garantizan o crean empleo permanente en las mejores condiciones posibles, absorbiendo el crecimiento demográfico, tomando en cuenta las experiencias, educación, formación, capacitación y oportunidades en igualdad de condiciones, así como las garantías laborales y sociales mínimas de un país, aplicando las acciones pertinentes para la reducción o eliminación del desempleo.

Por eso, el mercado laboral está íntimamente relacionado con el crecimiento económico y desarrollo social con sus demandas de bienes y servicios de una economía globalizada. Pero, lo que se encuentra es una sobre oferta de recursos humanos con alto déficit de cobertura social, más la vulnerabilidad en la aplicación de normas laborales.

5.2. Los patronos frente a los trabajadores

El sistema económico de Guatemala se ha sustentado por más de un siglo en una estructura productiva agrícola sin diversificación de cultivos e incorporación de tecnología aplicada a ese sector (cultivos predominantes: café mayoritario, caña de azúcar y banano); con una industria tradicional menos rezagada que la agricultura, pero condenada a ser absorbida por industrias globalizadas más competitivas, beneficiadas por la liberación de fronteras arancelarias; pero a la vez, se encuentran también relativos impulsos en el sector financiero conectado cibernéticamente al mercado financiero internacional; con una importante expansión de inversiones en el comercio, así como los mercados emergentes verbigracia los textiles, turismo, forestal y agroindustria alimenticia.



Por su parte, la industria de confección para la exportación (maquila) ha tenido un crecimiento sostenido desde principios de los años 90 con una producción en masa con todas las características fordistas.

Es de hacer notar, que en los llamados mercados emergentes la presencia sindical es casi nula.

Estos modelos productivos están desfasados con la heterogénea realidad en las relaciones laborales que reflejan una gestión en su relación laboral autoritaria y oligárquica que se reproduce y refleja en la polarización y confrontación en sus relaciones, que manifiesta las dificultades para la libre organización sindical.

En ese contexto, la referencia para Guatemala es que: “formalmente no existe ‘un’ mercado laboral, sino múltiples mercados laborales que se interrelacionan entre sí, pero, que operan en gran medida como compartimientos estancos ante la segmentación que provoca el nivel educativo desigual. Esa segmentación, incluso se vuelve más compleja ante la disparidad de oportunidades y salarios que muchas veces se da entre hombres-mujeres, ladino-indígena y urbano- rural.

Con base a los registros del I.G.S.S. como referente del empleo formal, se establece que el mismo va en descenso en los últimos cinco años, con un estimado de cobertura para el año 2,000 del 21% de la Población Económicamente Activa. Los sectores de servicio y la agricultura han sido tradicionalmente las actividades que más absorben empleo formal con relación a la Población Económicamente Activa, con un repunte importante a partir de 1,994 en la industria manufacturera, aunado al declive de empleos formales en



la agricultura, que en los últimos dos años ha sido afectada fuertemente en la generación de empleo, como consecuencia de la crisis de los precios internacionales del café, azúcar y banano.

Por su parte, como consecuencia de las reformas del Estado, el sector público ha disminuido más de 80,000 puestos de trabajo en los últimos 5 años.

5.3. La necesidad que los trabajadores se conformen en colectividad y se fomente la negociación colectiva

El mejor escenario para referirse a los sindicatos como actores en las relaciones laborales se debe encontrar en el pleno ejercicio de su derecho en la negociación colectiva, mismo que se fundamenta en la vigencia y desarrollo de la libertad sindical.

La normativa constitucional guatemalteca invita a organizarse conforme a principios de justicia social Artículo 101 Constitución Política de la República de Guatemala y garantiza la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la susceptibilidad de superarlos a través de la negociación colectiva que el Estado fomentará y protegerá Artículo 106 Constitución Política de la República de Guatemala. Por su parte, el Código de Trabajo no desarrolla esos principios doctrinarios y se concreta a regular la negociación colectiva por medio de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, considerándolos como Ley Profesional y obliga al empleador a suscribirlo con el sindicato cuando éste tenga la cuarta parte de los trabajadores organizados.



La negociación colectiva, además de ser un derecho fundamental humano como elemento esencial y complementario de la libertad sindical, así como de sus regulaciones legales, debe ser en la práctica el ejercicio por excelencia utilizado por los actores de las relaciones laborales, que a través del diálogo armonizarán objetivos comunes con intereses distintos con el fin imprescindible de alcanzar la equidad. Debe ser un contrato social y una práctica permanente del sistema de relaciones laborales.

La negociación colectiva debe ser una práctica legítima de los trabajadores para su justo desarrollo de condiciones y calidad de vida; así como la permanente superación de los derechos mínimos, no sólo para los trabajadores organizados, sino también para sus familiares y toda la fuerza laboral, y así contribuir paulatinamente en el desarrollo del país.

La realidad socio laboral guatemalteca dista diametralmente de los principios y claros objetivos de la negociación colectiva; si bien es cierto, estadísticamente, hay frecuentes negociaciones de Pactos Colectivos, éstos no reflejan entre sí, un desarrollo cualitativo en el ámbito nacional, gremial o en las empresas cuyos trabajadores han tenido el privilegio de contar con un Pacto Colectivo.

Los registros estadísticos con relación a las homologaciones ocultan la realidad en las negociaciones colectivas; primero ante una desigualdad entre el capital y el trabajo, los sindicatos guatemaltecos encuentran una realidad adversa. Segundo, en la mayoría de sindicatos no existe balance en su correlación de fuerzas por la baja afiliación que se revierte con las imposiciones de los empleadores sobre qué se debe negociar. Tercero, las presiones que sus afiliados generan para una conclusión satisfactoria, principalmente



en materia salarial. Cuarto, la resistencia por parte de los empleadores para acordar nuevos beneficios o incrementos reales a las prestaciones socioeconómicas.

5.4. La globalización económica frente a los trabajadores

Es innegable reconocer que el movimiento sindical, a nivel mundial, se encuentra afectado a causa de los cambios en las bases productivas, para los cuales los sindicatos no se prepararon, como es el caso de los sindicatos de Guatemala, o fueron absorbidos rápidamente por los acelerados cambios que se produjeron debido a esa dinámica.

Las dificultades recientes para el desarrollo del movimiento sindical, deben permitir la estructuración de nuevas estrategias de lucha y organización sindical; es de reflexionar que en Guatemala el crecimiento de sindicatos de empresa será, a corto plazo, una limitación de crecimiento organizativo como consecuencia de los efectos de las políticas neoliberales, las tácticas anti sindicales y la tercerización de los servicios.

El contexto de las bases productivas, la heterogeneidad del mercado laboral guatemalteco y las pretensiones de maquilización, como consecuencias de acuerdos internacionales (como ALCA y un posible Plan Puebla-Panamá) describen consideraciones que deben ser estratégicamente analizadas y atendidas por el movimiento sindical, entre ellas las siguientes:

Tendencia mundial a flexibilizar los derechos laborales como justificación para una mayor productividad, como consecuencia de esta nueva división internacional del trabajo;



- Desarrollo tecnológico que obliga a una mayor cualificación de fuerza laboral;
- Reforma o Modernización del Estado con sus desregulaciones en la contratación de empleo;
- Nuevas modalidades de contratación que afectan el desarrollo de políticas laborales y sociales, así como a las negociaciones colectivas;
- Crecimiento desmedido de empleos precarios focalizados en los sectores agrícola, micro, pequeña y mediana empresa, sin garantías laborales;
- Un sector de la economía que genera aceleradamente empleos no formales que vinieron para quedarse;
- La tercerización en las relaciones laborales (como la contratación o subcontratación de prestación de servicios muchas veces en condiciones laborales precarias) distorsiona las relaciones laborales por la creciente contratación de empleos atípicos
- La inexistencia de alianzas entre el sector sindical con otras organizaciones afines o estratégicas de la sociedad civil permiten vulnerabilidades en el accionar del movimiento sindical;
- Las dificultades de unidad de acción más coherentes y estructuradas para hacerle contrapesos a las inconsistentes o perjudiciales políticas económicas y sociales.



Comentario

Para contrarrestar la globalización económica debe de haber un mayor movimiento democrático de los trabajadores, incluyendo a los trabajadores :del sector rural y agrícola ,del sector informal, especialmente mujeres, niños y campesinos, los trabajadores (as) de las cooperativas y de la economía social solidaria, los jóvenes trabajadores, las mujeres trabajadoras, los pequeños y medianos propietarios, los jubilados y pensionados, los desempleados, los minusválidos, los emigrantes.

Para el sindicalismo enfrentar el poder de la globalización debe convertirse en un poder social, que tenga como centro al sindicalismo, donde puedan participar otros sectores y actores sociales como son Organizaciones No Gubernamentales (ONG), asociaciones que defienden los derechos humanos, la sociedad civil y grupos sociales.

Pero el verdadero punto de partida es el fortalecimiento del sindicalismo, ya que históricamente el sindicalismo se ha desarrollado en los países industrializados, pero en los momentos actuales es necesario renovar esa tendencia y tratar de organizar la mayor cantidad posible de trabajadores en todas partes y a todos los niveles; asalariados o no, del campo y la ciudad, trabajadores públicos y privados, de las industrias y las profesiones, el sector informal, cooperativas y otras expresiones de los trabajadores.

También es necesario revisar la conducta de las organizaciones sindicales y sus dirigentes, para que sean organizaciones eficaces con líderes capacitados, que



conozcan la realidad del mundo cambiante de hoy; y los reajustes que requiere el sindicalismo.

Frente a un sistema, como es la globalización, el sindicalismo debe mantener los principios que dieron su origen, o sea la defensa de los intereses y derechos de los trabajadores, y al mismo tiempo tener una presentación de contestación a los males de la globalización, con argumentos sólidos, reales, demostrables, contundentes, sólo así podrá representar y defender las aspiraciones y los intereses de los trabajadores.

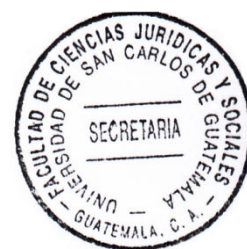
Ya que para un poder social es tarea de muchas organizaciones, buenos líderes, con principios y valores humanistas, duraderos y realistas.



CONCLUSIONES

1. Durante las dos últimas décadas, el movimiento sindical mundial ha registrado fuertes golpes como consecuencia de los resultados de la nueva división internacional del trabajo, que acompañó a los procesos de estabilización económica, programas de ajuste, modernización del Estado con sus privatizaciones, procesos de integración, para los cuales los sindicatos no se han preparado adecuadamente.
2. En Guatemala, con el terrible agregado de violencia que produjo una sistemática represión que afectó estructural y orgánicamente al sindicalismo, donde la cultura del miedo imposibilita una mayor comprensión y participación, las fuertes críticas hacia los sindicatos se orientan más a sus dirigentes que, lamentablemente, algunos de ellos han mostrado una ausencia de ética y profesionalismo.
3. Una de las mayores debilidades del movimiento sindical, ha sido la ausencia de, sistemática, formación y capacitación, así como la carencia de estrategias sindicales para mediano y largo plazo, pero a pesar de eso, hay miles de trabajadores y trabajadoras que desde sus centros de trabajo en la ciudad y el campo reconocen la importancia de estar organizados en sindicatos.





RECOMENDACIONES

1. El Sindicato Central Guatemalteco de trabajadores debe elaborar políticas que incluyan la educación sindical, de manera que sus programas de capacitación y formación se ajusten a los cambios de la globalización económica para satisfacer las necesidades de los trabajadores a través de una negociación que beneficie, utilizando medios de negociación que faciliten el manejo de las peticiones y los reclamos.
2. Los dirigentes de los trabajadores deben elaborar políticas acordes para que la organización sindical, se fortalezca con la presencia de la mujer trabajadora, no sólo en cargos de representación sino también de participación, debido a que son pocas las organizaciones que tienen en sus políticas de organización, programas alternativos o innovadores para la participación de la mujer en los sindicatos.
3. Los sindicatos deben facilitar información, formación y apoyo a los trabajadores de cualquier nivel; y centrarse en mejorar la cooperación incluyendo, cuando sea adecuado, un acercamiento tripartito entre los trabajadores, la industria y los gobiernos, para comprometerse en debates sobre la salud y los códigos de conducta segura, inspecciones y legislación.





BIBLIOGRAFÍA

BARAJAS, Santiago. **El estudio del derecho de trabajo**. México D. F. Ed. Porrúa. (s.f.).

BELEN, Fernando Luis. **La globalización**. Ensayo (s.f.) para la Universidad de La Rioja, España. http://apuntes.rincondelvago.com/globalizacion_24.html (consultado 01/11/ 2007)

BRICEÑO, Alberto. **Manual del derecho del trabajo**. México D. F. Ed. La Fuente 1988.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 20a. ed.; Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta 1997.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. México, Ed. Porrúa. 1970.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho colectivo sustantivo del trabajo**. 3a. ed. Guatemala, Ed. Estudiantil Fénix. 2006.

FUENTES ARAGÓN, Jorge Homero. **Las organizaciones sindicales centroamericanas como actores del sistema de relaciones laborales**. El caso Guatemala Informe rendido para Organización Internacional del Trabajo en el año 2002. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/orgsindca/Guatemala.pdf>. (consultado 25/11/2010)

GUERRERO, Euquerio. **Manual de derecho del trabajo**. México Ed. Porrúa. 2000.

GUTIÉRREZ POLANCO, Rolando. **El nacimiento de los sindicatos en Colombia**. <http://www.gerencie.com/historia-de-los-sindicatos-en-colombia.html>. (Consultado 20/9/2010)

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **La jurisdicción privativa del trabajo**. Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, número 3 al 6 de 1,967. Imprenta Universitaria. Guatemala 1968.



LORA, Eduardo. **¿Sindicatos, para qué?**. Artículo para la Revista del Banco Interamericano de Desarrollo, publicado el mes de octubre de 2003. <http://www.iadb.org/idbamerica/index.cfm?thisid=2486> (Consultado 15/12/2010)

MORALES GALITO, Einstein Alejandro. **Monografía sobre el derecho colectivo del trabajo en Venezuela**. <http://www.monografias.com/trabajos51/derecho-colectivo-trabajo/derecho-colectivo-trabajo2.shtml> (consultado 30/11/2007)

[www.es.wikipedia.org/wiki/ Movimiento sindical](http://www.es.wikipedia.org/wiki/Movimiento_sindical). (Consultado 25/10/2010)

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441, 1971

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 2-89, 1989.