

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

**PROCEDIMIENTOS DE INSCRIPCIÓN DE UN SINDICATO ANTE EL
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EN GUATEMALA**

CARLOS ENRIQUE PERALTA DOERING

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2011

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

**PROCEDIMIENTOS DE INSCRIPCIÓN DE UN SINDICATO ANTE EL
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

CARLOS ENRIQUE PERALTA DOERING

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre de 2011

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

DECANO: Dr. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. Avidán Ortiz Orellana
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. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Licda. Irma Leticia Mejicanos Jol
Vocal: Lic. Héctor Ricardo Echeverría Méndez
Secretario: Lic. Víctor Manuel Hernández Salguero

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Rodrigo Enrique Franco López
Vocal: Lic. Carlos Alberto Velásquez Polanco
Secretario: Lic. Rodolfo Giovanni Celis López

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 el Examen General Público).

Lic. Héctor David España Pinetta

Colegiado 2802
Guatemala, C. A.

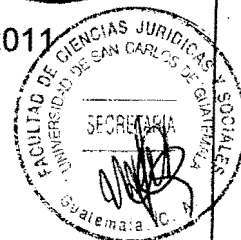
BUFETE PROFESIONAL
DE ESPECIALIDADES



7 av. 1-20 zona 4. Edificio Torre Café. Of. 205

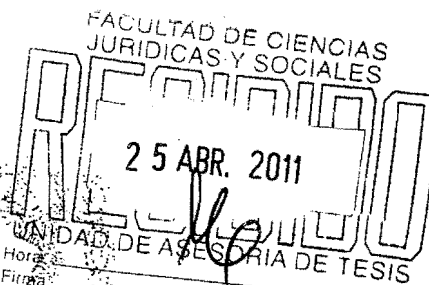
Tel. 23315244 - 52156733

Guatemala, 8 de abril de 2011



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
Ciudad Universitaria.



Señor Jefe de la Unidad:

Cumpliendo con la designación como Asesor del trabajo de tesis del estudiante: CARLOS ENRIQUE PERALTA DOERING, titulado: "PROCEDIMIENTOS DE INSCRIPCIÓN DE UN SINDICATO ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EN GUATEMALA" a usted rindo el resultado de la designación recaída en mi persona.

1.- Considero que el tema abordado por el estudiante Peralta Doering, es de suma importancia en el ramo laboral, toda vez que, el procedimiento de inscripción de un sindicato, lo desconocen las personas que pretenden inscribirlo, ya que no se rigen por lo que establece el Código de Trabajo, razón por la cual, el trámite se detiene mientras se cumple con los requisitos ordenados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo este aporte de capital importancia para agilizar el procedimiento de inscripción de un sindicato.

2.- DEL TRABAJO ASESORADO. Con el sustentante analizamos e intercambiamos documentación, la cual se ha plasmado en la investigación del trabajo de tesis, exponiendo en forma histórica el origen de la sindicación, los conceptos usualmente aceptados, la cauda política por la que ha pasado esta institución, los medios modernos del mismo, y la proyección actual por la que ha pasado esta institución.

3.- METODOLOGÍA UTILIZADA. Con relación a la metodología utilizada por el sustentante, en este trabajo de investigación se utilizó el método analítico, el sintético, el método inductivo y el deductivo, los que se han desarrollado ampliamente a lo largo de este trabajo.

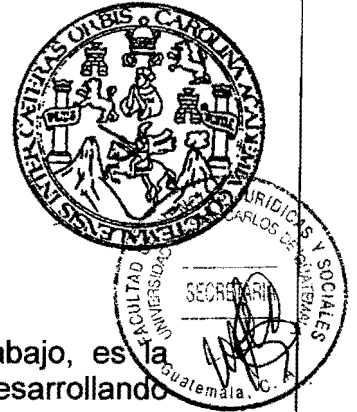
Lic. Héctor David España Pinetta

Colegiado 2802
Guatemala, C. A.

BUFETE PROFESIONAL
DE ESPECIALIDADES

7 av. 1-20 zona 4. Edificio Torre Café. Of. 205

Tel. 23315244 - 52156733




4.- DE LA REDACCIÓN. Considero que la redacción del presente trabajo, es la adecuada tanto para el nivel de investigación como para la comprensión, desarrollando los temas con propiedad, al tenor de lo que establece la doctrina y la ley.

5.- DEL APORTE CIENTÍFICO DEL TRABAJO PRESENTADO. Es innegable el aporte científico al grueso del conglomerado laboral, aportando reglas claras y soluciones para la inscripción de un sindicato ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que el aporte que el sustentante entrega a la clase trabajadora y patronal, es de vital importancia, toda vez que en el desarrollo del tema se explica cada paso para lograr que el procedimiento de inscripción de un sindicato, no sufra un innecesario retraso al estar presentado el trámite de inscripción.

6.- DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES. Son congruentes las conclusiones y recomendaciones a las que ha llegado el sustentante, las que son adecuadas para esta clase de trabajos, en atención a lo que establece nuestro Código de Trabajo y la bibliografía utilizada.

Y, estando cumplidos los requisitos establecidos en el artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y el examen general público, me permito emitir DICTAMEN FAVORABLE, por lo que el presente trabajo, puede continuar su trámite a efecto de que se pueda discutir en el examen general público, correspondiente.

Sin otro particular, me es grato suscribirme del Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis, con las muestras de mi más alta consideración y estima.


Lic. Héctor David España Pinetta
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado Número 2802
ASESOR.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

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



**UNIDAD ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, veinticinco de abril de dos mil once.

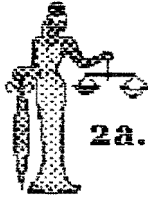
Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **ACXEL ABEL LÓPEZ MUÑOZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante: **CARLOS ENRIQUE PERALTA DOERING**, Intitulado: **“PROCEDIMIENTOS DE INSCRIPCIÓN DE UN SINDICATO ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EN GUATEMALA”**.

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


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



cc.Unidad de Tesis
CMCM/ brsp.



Lic. ACXEL ABEL LOPEZ MUÑOZ.
Abogado y Notario.

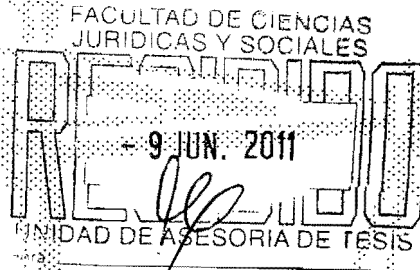
2a. Av. 20-67 zona 1, 2º. Nivel Oficina 3. Guatemala.
Tel. 2-232-99-69



Guatemala, 30 de Mayo de 2011

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.
Su Despacho



Estimado Licenciado Castro:

Respetuosamente me dirijo a usted, para manifestarle que por resolución del 25 de abril del presente año, emanada de la Unidad a su digno cargo, se me designó para revisar el trabajo de tesis del estudiante: CARLOS ENRIQUE PERALTA DOERING, intitulado: "PROCEDIMIENTOS DE INSCRIPCIÓN DE UN SINDICATO ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EN GUATEMALA" habiendo como consecuencia procedido a revisar el mismo.

- 1.- En cuanto al contenido científico se empleó la metodología que se relaciona en todo momento a estudiar y explicar el problema en su origen y desarrollo dialéctico, de acuerdo a las circunstancias y momento histórico.
- 2.- En cuanto a la metodología y técnicas de investigación se utilizó el método deductivo en los primeros capítulos. Se recurrió al análisis y síntesis de las diferentes versiones. También se usó el método inductivo, al realizar el estudio de la conciencia de clase como diferencia esencial, la falta de identificación con los intereses comunes de los trabajadores y en el contenido técnico, empleado en la investigación se encuentra la observación directa, la relación permanente, entrevistas especiales y fuentes directas, técnicas bibliográficas de análisis y contenido.
- 3.- En cuanto a la redacción se implementó en forma clara y precisa, quedando puntual el objetivo principal que pretende el postulante en concienciar a los dirigentes sindicales y a las bases del sindicato, acerca de sus problemas específicos, mediante el análisis de su realidad.



Lic. ACXEL ABEL LOPEZ MUÑOZ.
Abogado y Notario.

2a. Av. 20-67 zona 1, 2º. Nivel Oficina 3. Guatemala.
Tel. 2-232-99-69



4.- Sobre la contribución científica que implementó el postulante al desarrollar el problema y al haber aplicado en toda la investigación los conceptos elementales del materialismo histórico los cuales desarrolló en forma teórica sobre la situación actual en que se encuentra inmersa la dirigencia sindical.

5.- Respecto a las conclusiones y recomendaciones aportadas las cuales se relacionan entre sí y evidencian las dificultades e inconvenientes que atraviesa la dirigencia sindical al no instruir a sus bases con respecto al tema, comparto los criterios, conceptos y opiniones vertidas en el desarrollo del trabajo de investigación en cuanto a los objetivos logrados.

6.- Sobre la bibliografía utilizada en el contenido de la cual se recolectó la información doctrinaria indispensable y vigente para elaborar el trabajo de investigación y utilizada precisamente para desarrollar el tema a investigar es suficiente para apoyar doctrinariamente los argumentos a indagar y elaborar el trabajo de investigación.

En la investigación se trató de introducir y organizar un proceso de información crítica y constructiva abriendo espacios para que los afiliados a un sindicato vayan asumiendo progresivamente, la conducción de su propio destino como trabajadores afiliados.

En consecuencia me permito rendir DICTAMEN FAVORABLE, toda vez que dicho trabajo de tesis cumple con los requisitos reglamentarios prescritos en el artículo 32 del normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del examen General Público, de esa casa de Estudios.

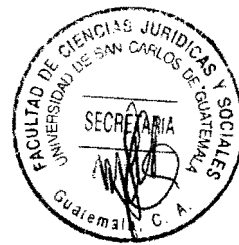
Sin otro particular, de usted, deferentemente.

Lic. Acxel Abel López Muñoz
Colegiado Número 4561
REVISOR.



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

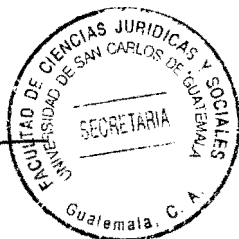
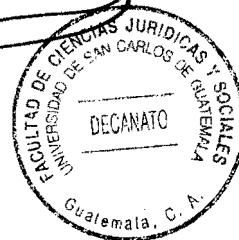


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, seis de octubre del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante CARLOS ENRIQUE PERALTA DOERING, Titulado PROCEDIMIENTOS DE INSCRIPCIÓN DE UN SINDICATO ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EN GUATEMALA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por la sabiduría, al darme luz en el camino del bien.
- A MIS PADRES:** Sofía Doering y José Peralta (+), por su dulzura.
- A MI FAMILIA:** En general, en especial a mis primos Edgar y Heriberto Pierri Doering.
- A MIS COMPAÑEROS DE ESTUDIO:** Por compartir gratos momentos.
- A MIS CATEDRÁTICOS:** Por fortalecer mi mente y preparación académica en los años de estudio, con sus sabios consejos, en especial al Dr. Bonerge Mejía Orellana
- A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO:** Por darme su apoyo incondicional.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme albergado en sus aulas.
- AL:** Pueblo de Guatemala, porque con la ayuda de los impuestos se sostiene esta casa de estudios.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El sindicalismo.....	1
1.1. Definiciones.....	1
1.2. Definición legal de sindicato.....	4
1.3. Breve historia del sindicalismo en Guatemala.....	4
1.4. Primera época del sindicalismo en Guatemala.....	5
1.4.1. Características de las organizaciones obreras de la década 1920 a 1930.....	6
1.4.2. Las principales organizaciones de naturaleza mutualista que se fundaron en esta etapa.....	6
1.5. Segunda época del sindicalismo en Guatemala.....	8
1.5.1. Características de las organizaciones sindicales en esta época.....	9
1.5.2. Las principales organizaciones sindicales de este período democrático.....	9
1.6. Tercera época del sindicalismo de Guatemala.....	10
1.7. Cuarta época del sindicalismo de Guatemala.....	11
1.7.1. Características de las organizaciones en esta época.....	12
1.8. Quinta época del sindicalismo guatemalteco de 1986 al 2000.....	13

1.8.1. Características de las organizaciones sindicales en esta época.....	14
1.9. El sindicalismo político.....	14
1.10. El sindicalismo del Estado.....	15
1.11. El solidarismo.....	16

CAPÍTULO II

2. Sindicatos.....	19
2.1. Formación legal de los sindicatos.....	21
2.2. Requisitos de formación de los sindicatos.....	21
2.2.1. Requisitos de forma en cuanto a expedientes.....	22
2.2.2. Requisitos de fondo en cuanto a las personas.....	23
2.3. Clasificación legal de los sindicatos.....	24
2.4. Clasificación doctrinal de los sindicatos.....	26
2.5. Órganos de los sindicatos.....	32
2.6. Representación legal del sindicato.....	38
2.7. Función de los sindicatos.....	38
2.8. La personalidad jurídica de los sindicatos.....	40
2.9. La personería jurídica de los sindicatos.....	42

CAPÍTULO III

3. Generalidades del derecho registral.....	45
3.1. Origen del derecho registral.....	45
3.2. Concepto del derecho registral.....	47



Pág.

3.3. Naturaleza jurídica.....	50
3.4. Importancia del derecho registral.....	51
3.5. Principios del derecho registral.....	53

CAPÍTULO IV

4. El Registro Laboral.....	61
4.1. Generalidades	61
4.2. Antecedentes históricos.....	62
4.3. Marco legal vigente.....	68
4.4. Su ubicación, creación y sistema técnico.....	69
4.5. Concepto e importancia del Registro Laboral.....	70
4.6. Naturaleza jurídica.....	72
4.7. Libros que se llevan en el Departamento de Registro Laboral.....	72

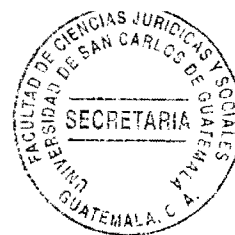
CAPÍTULO V

5. Procedimientos de inscripción de un sindicato ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	75
5.1. Procedencia de las inscripciones.....	75
5.2. Inscripciones y anotaciones que se realizan en el Registro Laboral.....	76
5.3. Registro Público de Sindicatos.....	76
5.4. Inscripción de la resolución de reconocimiento de personalidad jurídica y aprobación de estatutos de las organizaciones sindicales.....	77
5.5. Inscripción de federaciones y confederaciones.....	87



Pág.

5.6. Inscripción de personería jurídica.....	90
5.7. Inscripción del resultado de la rendición periódica de cuentas de las organizaciones sindicales.....	93
5.8. Inscripción de padrones de afiliados de las organizaciones sindicales.....	96
5.9. Amonestaciones y sanciones que formulen o impongan las autoridades de trabajo a los miembros de las organizaciones sindicales.....	98
5.10. Fusión de sindicatos.....	99
5.11. Disolución de las organizaciones sindicales.....	101
5.12. Registro de Contratos Individuales de Trabajo.....	106
5.13. Registro de Contratos Colectivos de Trabajo.....	108
5.14. Registro de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.....	110
5.15. Registro de Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo.....	113
5.16. Registro de Reglamentos Interiores de Trabajo.....	119
CONCLUSIONES.....	123
RECOMENDACIONES.....	125
BIBLIOGRAFÍA.....	127



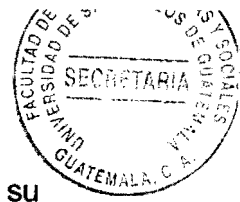
INTRODUCCIÓN

El presente informe tiene por fin realizar un análisis de las funciones que han tenido los sindicatos en los últimos tiempos; así como el papel que han desarrollado a lo largo de la historia en defensa de los trabajadores guatemaltecos; teniendo en cuenta que estas agrupaciones se han formado muchas veces sin conocimiento de los requisitos que deben cumplir para su funcionamiento y de los lineamientos para solucionar conflictos de carácter económico-social.

La libre sindicalización es un derecho de clase y su fundamento material es la necesidad de igualar la unión de los trabajadores, la fuerza y el capital. En este sentido en Guatemala, muchos sindicalistas así como sus asociados, no conocen los procedimientos necesarios para formar a sus líderes.

La hipótesis que se plantea en este análisis es que los sindicatos que se han formado en Guatemala, no tienen conocimiento de los procedimientos y requisitos que deben cumplir para su inscripción ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, lo que no les ha permitido una mejor protección a los trabajadores ni a los patronos.

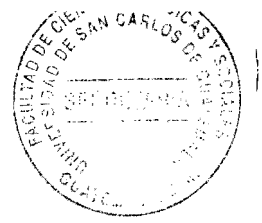
Los objetivos que se pretenden lograr en esta tesis son que los sindicatos como institución puedan enfrentar la globalización económica actual y lograr que se mejoren las condiciones económicas y sociales de sus afiliados; así también determinar que los



sindicatos al no tener conocimiento de los requisitos que deben cumplir para su inscripción no tienen beneficios para sus afiliados, puesto que no conocen los derechos y obligaciones que deben cumplir, lo cual no les permite cumplir su función como defensores de los trabajadores en general.

La integración de los capítulos se realizó de la manera siguiente: el primer capítulo contiene los antecedentes de la formación de los sindicatos en Guatemala, definiciones y características; en el segundo capítulo se aborda el tema de la formación de los sindicatos, requisitos, clasificación y órganos que los conforman; el tercero contiene las generalidades del derecho registral, su origen, importancia y los principios que lo rigen; el cuarto capítulo lo que concierne al Registro Laboral, antecedentes, marco legal y lo relacionado al Departamento de Registro Laboral; y el quinto capítulo los procedimientos de inscripción de un sindicato ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Los métodos empleados para investigar fueron el analítico y sintético para analizar las generalidades, definiciones y orígenes de las instituciones relacionadas con los sindicatos; el deductivo e inductivo con los que se eligieron y resumieron paso a paso los temas que conformaron la tesis; y la técnica de investigación con la que se recolectó el material de estudio fue la bibliográfica documental.



CAPÍTULO I

1. El sindicalismo

1.1. Definiciones

“La tendencia y régimen de organización de los trabajadores a través de los sindicatos. Predominio de éstos en las relaciones laborales o en la actividad del Estado. Algunas veces vigorosa y en ocasiones violentísima, de las organizaciones obreras en la lucha de clases”.¹

“El sindicalismo integra un movimiento amplísimo, basado en los sindicatos, estructura primaria que señala el funcionamiento de la organización laboral. El sindicalismo gestado en gran parte por autores franceses, constituye un sistema doctrinal, político o ideológico”.²

El sindicalismo: “Tendencia del movimiento obrero francés que considera a los sindicatos y sus federaciones como células del futuro orden socialista e insiste en la completa independencia entre los sindicatos y los partidos políticos. El sindicalismo disfrutó de gran éxito ideológico en Francia en el período comprendido entre 1899 y 1937. La poderosa C. G. T. francesa (Confédération Générale du Travail), llevó a la práctica las ideas sindicalistas. Aun cuando al iniciarse el movimiento del sindicalismo

¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Tomo VI. Pág. 171.

² **Ibid.**

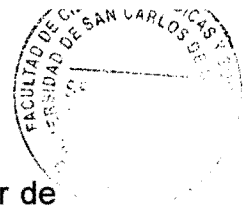


predicó el derecho exclusivo de los obreros de la industria, después de la primera guerra mundial admitió igual derecho de los consumidores. Todas las formas del sindicalismo francés fueron antiestatales (su consigna fue: socializar, pero sin reforzar al Estado, *socialiser sans étatiser*). Algunas interpretaciones negaron por completo el derecho del Estado y otras deseaban únicamente limitarlo y contrapesarlo mediante una organización económica independiente (esta interpretación del sindicalismo es muy análoga a la del socialismo guildista británico). En el sindicalismo francés hubo además una tendencia reformista moderada y otra revolucionaria”.³

El autor Henry Pratt Fairchild, clasifica el sindicalismo en: “Sindicalismo criminal y sindicalismo revolucionario. Sostiene que el primero es una expresión legal angloamericana con la que significan ciertas formas sistemáticas de la apología del delito inspiradas en determinadas ideologías sociales de carácter revolucionario. Siendo manifestaciones del sindicalismo criminal la apología del terrorismo y de la transferencia o destrucción ilícitas de la propiedad. El sindicalismo criminal puede ir más allá de la simple apología, llegando a la incitación a delinquir y a la organización criminal. Y el sindicalismo revolucionario. Tendencia radical del sindicalismo francés, particularmente influyente en el periodo comprendido en 1905 y 1914. El sindicalismo revolucionario predicó la acción directa, la huelga general y un antimilitarismo radical. Dio importancia a la iniciativa de las élites revolucionarias y fue desde el principio hasta el fin hostil al Estado en todas sus formas”.⁴

³ **Ibid.**

⁴ Pratt Fairchild, Henry. **Diccionario de sociología**. Pág. 275

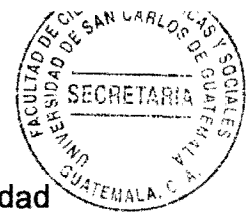


“El sindicalismo es consecuencia del industrialismo, por lo que no podemos hablar de sindicalismo en épocas anteriores al desarrollo de la producción capitalista. Es pues ni más ni menos que una doctrina que orienta la acción de la asociación profesional cuna de ésta, deviene de organismo económico local en organismo económico-político; por ello se dice que el sindicalismo es la actividad política del movimiento obrero y consecuencia de la desigualdad social que cada día se hace sentir más tajante”.⁵

Según la autora María Navas, entre los trabajadores: “Tradicionalmente se ha confundido lo que es un sindicato (asociación profesional), con lo que es el sindicalismo, por lo que creemos necesario hacer un ligero deslinde entre los mismos. El sindicato es una organización profesional, como tal sancionada en su realización práctica por la ley, mientras que el sindicalismo es un fenómeno social, configurado en una doctrina orientadora de la práctica y la acción del movimiento obrero, encaminada a la consecución de un régimen de justicia social, en el que la producción sirva a los intereses y necesidades del hombre”.⁶

El sindicalismo es un movimiento social y político que surgió en el siglo XIX, en países como Inglaterra, Alemania y Francia, con el propósito de defender los derechos laborales de los trabajadores principalmente de los obreros, quienes pasaban condiciones de miserias infrahumanas por las jornadas aumentadas hasta de dieciséis horas diarias y bajos salarios; así como también no gozaban de ninguna clase de prestaciones de carácter social.

⁵ Navas Álvarez, María Guadalupe. **El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases**. Pág. 81
⁶ *Ibid.* Pág. 82



En consecuencia, en el sindicalismo radica el hecho mismo de la conciencia de unidad de la clase trabajadora y su decisión de luchar por la reivindicación de la realidad de la justicia social para la clase trabajadora.

1.2. Definición legal de sindicato

El Artículo 206 del Código de Trabajo lo define así: “Es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independiente), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.

1.3. Breve historia del sindicalismo en Guatemala

Después de que se proclamó la independencia total de Guatemala de la corona española, durante el período de cien años comprendidos de 1821 a 1920, predominó la etapa de las asociaciones de naturaleza mutualista, con fundamento en el derecho común de asociación; estas organizaciones se caracterizaban por su composición que era de artesanos y obreros que laboraban por cuenta propia en pequeñas empresas o micro empresas que se constituían como sus centros de trabajo, que tenían como finalidad el auxilio mutuo recíproco, era evidente la misión y visión que poseían, no pretendían luchas reivindicativas laborales de la clase trabajadora.



“En ese período se fundaron organizaciones mutualistas, y entre éstas se encuentran el Porvenir de los Obreros, la Maternidad Obrera, la Sociedad Joaquina, que llevaba el nombre de la madre de Manuel Estrada Cabrera (presidente del 9 de febrero de 1898 al 8 de abril de 1920), la Gremial de Albañiles, la Sociedad de Tipógrafos de Gutemberg, la Central de Artesanos y Albañiles, la Fraternal de Barberos. Asimismo, se constituyeron las Federaciones de Sociedades Obreras y la Obrera de Guatemala-FOG- que tenía como fin la protección legal de trabajo”.⁷

“Las sociedades y asociaciones de carácter mutualista, según Mario López Larrave, se constituyeron al amparo del derecho genérico de asociación, garantizado invariablemente en las siete Constituciones y leyes fundamentales que rigieron en el primer siglo de vida independiente. El derecho específico de sindicalización se reconocerá hasta mucho después (1945)”.⁸

1.4. Primera época del sindicalismo en Guatemala

Durante los regímenes de los gobiernos encabezados por Carlos Herrera, comprendidos entre el 8 de abril de 1920 al 5 de diciembre de 1921; del general José María Orellana (10 de diciembre de 1921 al 26 de diciembre de 1926) y del general Lázaro Chacón (26 de diciembre de 1926 al 12 de diciembre de 1930), que abarca del año 1920 a 1930, se constituyó una trascendental etapa en la historia del movimiento de los trabajadores de Guatemala.

7 López Larrave, Mario. **Breve historia de movimiento sindical guatemalteco**. Pág. 8

8 **Ibid.** Pág.11



1.4.1. Características de las organizaciones obreras de la década 1920 a 1930

- a) Durante el período que abarca esta primera etapa del sindicalismo de Guatemala, se registraron varios conflictos laborales entre los trabajadores como masas proletarias, y las distintas sociedades que explotaban al país, principalmente las grandes internacionales como la United Fruit Company con sede en Puerto Barrios, departamento de Izabal. Los Ferrocarriles Internacionales de Centro América -IRCA- quienes como trabajadores y del movimiento sindical, sufrieron una irracional represión gubernamental, por hacer valer sus derechos laborales. Indudablemente estas manifestaciones superan el carácter mutualista de las organizaciones, convirtiéndose en los primeros sindicatos de trabajadores de lucha en demanda de mejoras, ya que los fines propuestos eran claramente reivindicativos, planteado con toda firmeza y valentía la lucha de clases.
- b) Se internacionaliza el sindicalismo guatemalteco, debido a que el movimiento sindical facilita contacto por primera vez con organizaciones y corrientes internacionales de sindicalismo y las admite con entusiasmo.

1.4.2. Las principales organizaciones de naturaleza mutualista que se fundaron en esta etapa

- a) “Resulta muy largo mencionar los sindicatos que se fundaron durante el período comentado, basta con indicar que proliferaron los sindicatos de zapateros, albañiles, panificadores, sastres, etc., la mayoría de carácter gremial,



precisamente por el modo de producción que seguía siendo predominantemente artesanal o de pequeña empresa. Estos sindicatos fueron los más combativos. Desde luego, la organización también llegó a las grandes empresas extranjeras United Fruit Company (UFCO), empresa de los Ferrocarriles Internacionales de Centroamérica (IRCA). Y a las nacientes industrias nacionales, a los sectores del comercio y de la banca y hasta a las mujeres, sobre todo en los beneficios de café y en la confección textil”.⁹

- b) En 1918, se funda la Federación Obrera de Guatemala para la protección legal del trabajo (más conocida por la FOG), aunque nace en las postrimerías de la dictadura cabrerista, su desarrollo tiene lugar durante este período. Según Moisés Pobrete Troncos: “La FOG llegó a contar con treinta mil afiliados”, mientras que Antonio Sánchez Ovando: “Le asigna un número sustancialmente menor”. La moderación de esta central la sugiere su nombre mismo. Sin embargo, si se atiende a los fines previstos en sus estatutos, no sólo persiguió objetivos economicistas y reivindicativos sino que buscaba también lograr la unidad de la clase trabajadora y hacer que ésta influyera en alguna medida en la política nacional, siempre dentro de la ley. “Esta federación se afilia a la Confederación Panamericana del Trabajo (COPA), prohijada e impulsada por la American Federation of Labor (AFL), comandada a la sazón por William Green. Al constituirse el Consejo Obrero Centroamericano (COCA), la FOG, desde luego, lo integra, acreditando a sus delegados”.¹⁰

⁹ **Ibid.** Pág. 14

¹⁰ **Ibid.** Pág. 16



El 1 de mayo de 1925, se funda la Federación Regional Obrera de Guatemala (FROG), inspirada por dirigentes que pertenecían al partido comunista de Centro América, sección de Guatemala (fundada en 1922).

1.5. Segunda época del sindicalismo en Guatemala

Comprendido del período de 1944 a 1954; en esta fase cobra mayor auge el movimiento sindical en Guatemala, el surgimiento se derivó del derrocamiento de una dictadura militar encabezada por el general Jorge Ubico Castañeda, este período se inicia con la Revolución de 1944, en las administraciones de la Junta Revolucionaria de Gobierno del 20 de octubre al 15 de marzo de 1944, de los gobiernos de Juan José Arévalo Bermejo (15 de marzo de 1945 al 15 de marzo de 1951) y Jacobo Arbenz Guzmán (15 de marzo de 1951 al 27 de junio de 1954), y concluye con el derrocamiento del gobierno del coronel Arbenz Guzmán.

De esta forma se establece el movimiento de los trabajadores de Guatemala, que tiene sus raíces profundamente enredadas en la historia de la humanidad; es un movimiento considerado en beneficio de los derechos individuales y colectivos, su fuerza proviene en parte de la evolución política que ha progresado a través de una serie de históricos acontecimientos; por ejemplo la Constitución Política de la República de Guatemala, decretada por la Asamblea Nacional Constituyente de 1945, la promulgación de un Código de Trabajo, el enunciado de una Declaración de Derechos Humanos, la libertad de emitir el sufragio individual y universal, añadiendo específicamente la independencia



y la proclamación de emancipación del gobierno español. Surgieron así los derechos del trabajador como ciudadano.

1.5.1. Características de las organizaciones sindicales en esta época

Derivado de la inmadurez del sector industrial de Guatemala, se originó la organización de la clase trabajadora; sin embargo, es notorio que el sindicalismo seguía siendo fuerte en el área rural como consecuencia de la Ley de Reforma Agraria, contenida en el Decreto número 900 del Congreso de la República de Guatemala.

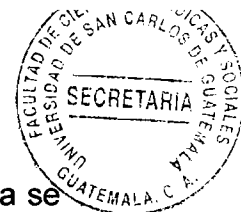
La lucha de los trabajadores por su reconocimiento se fue abriendo paso con insurrecciones o guerras de trabajadores campesinos, levantamientos, huelgas y acciones de hecho, hasta conducir a la clase trabajadora en movimiento con fuerza y decisiones en asuntos de política nacional. Estas luchas han dado lugar a la aparición de modernos conceptos de democracia.

1.5.2. Las principales organizaciones sindicales de este período democrático

“El 3 de julio de 1944, se funda la Asociación Nacional de Maestros, que luego se transforma en el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala -STEG-”.¹¹

Seguidamente se instituye la Confederación de Trabajadores de Guatemala -CTG-, conformada por varios sindicatos; producto de su lucha exige al gobierno de turno la

¹¹ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Pág. 117



emisión de un Código de Trabajo. Así también, está comprobado que en esta etapa se produjo como un hecho histórico la celebración del primer pacto colectivo de condiciones de trabajo entre el Sindicato de Acción y Mejoramiento Ferrocarrilero - SAMF- y la International Railways of Centro América -IRCA-.

1.6. Tercera época del sindicalismo de Guatemala

Comprendido dentro del período de 1954 a 1974. Durante este tiempo las organizaciones sindicales permanecieron desarticuladas, atomizadas, llegando al extremo de realizar actividades de forma unilateral, sólo en la ciudad tuvieron poca presencia, mientras que en el interior del país fue evidente su ausencia o desaparición como consecuencia de la contrarrevolución del mal denominado Movimiento de Liberación Nacional, auspiciado por el intervencionista gobierno de los Estados Unidos de Norte América.

“A partir de esta época el sindicalismo decreció en Guatemala en forma considerable, toda vez que los dirigentes sindicales, así como quienes habían destacado en la política nacional fueron implacablemente perseguidos y asesinados; aquellos que tuvieron la suerte de escapar debieron refugiarse en las distintas embajadas y salir al exilio; las cárceles estaban llenas de obreros y campesinos. Los patronos se aprovecharon de la situación de terror y represión imperantes para denunciar como comunistas a todo obrero o campesino que había sido sindicalizado”.¹²

¹² Navas Álvarez. **Ob. Cit.** Pág. 52



En este lapso, se constituyeron las principales organizaciones sindicales en el país, entre las cuales están la Federación Sindical de Guatemala -FASGUA-, el Frente Cristiano de Trabajadores de Guatemala -FECETRAG-, la Confederación de Trabajadores de Guatemala -CONTRAGUA-, la Confederación Sindical de Guatemala -CONSIGUA-, etc.

1.7. Cuarta época del sindicalismo de Guatemala

“Abarca la década 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. Llegándose al extremo de implementar como estrategia en contra del desarrollo de aquél el aniquilamiento de su dirigencia por medio de las desapariciones forzadas y las ejecuciones extrajudiciales, en esta etapa son asesinados cientos de dirigentes sindicales y otros grupos sociales como asociaciones estudiantiles y de nuestra misma universidad nacional que dentro de aquella ola de represión es muda testigo de la caída de muchos de sus intelectuales dentro de los cuales se incluyen a más de sesenta y cinco profesores de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, no por gusto esta época ha sido calificada como la más represiva y sangrienta de todas las que los movimientos sociales vivieron en América Latina durante el siglo XX, de tal cuenta que ni la dictadura de Pinochet en Chile, ni la de los militares argentinos en aquella república tienen comparación con la vivida en nuestro país”.¹³

¹³ Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 122



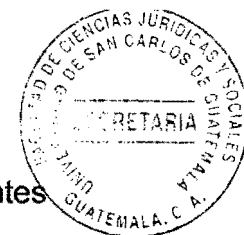
Esta fase comprende las administraciones de los gobiernos de militares como corolario aun de Carlos Manuel Arana Osorio, Kjell Eugenio Laugerud García (triumfa mediante fraude electoral), Fernando Romeo Lucas García (impuesto a través de fraude electoral) y los últimos regímenes de facto acontecidos dentro de la historia como fuera el de José Efraín Ríos Mont (llega intermediando al ejército de Guatemala por un golpe de Estado), y Oscar Humberto Mejía Víctores, quien al igual que su antecesor, llega a gobernar al país mediante un golpe de Estado.

“Es tan cruenta y trágica esta etapa para el movimiento sindical que dentro de ella en el año de 1980, se da la desaparición por las fuerzas de seguridad del país de los veintiocho dirigentes de la Central Nacional de Trabajadores -CNT-, de los que hasta el día de hoy no se conoce su paradero y sólo se corre el rumor de que los cadáveres de los mismos fueron lanzados al cráter del volcán de Fuego. Durante este período el gobierno de Lucas García únicamente reconoce a un solo sindicato que fue el Sindicato de Voceadores de Periódicos, esto y a pesar de que hubieron otras organizaciones en formación que solicitaron su reconocimiento pero que nunca fueron admitidas...”¹⁴

1.7.1. Características de las organizaciones en esta época

“Durante esta época se aniquila a la casi totalidad de dirigentes sindicales, esto conlleva que el movimiento sindical pierda su consistencia ideológica, que hasta hoy no

¹⁴ **Ibid.** Pág. 123



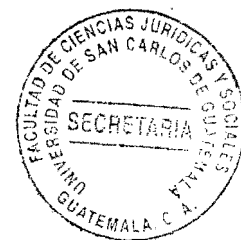
ha podido recuperar, pues aunque el número de organizaciones sindicales existentes hoy es mayor la consistencia ideológica de sus dirigentes es precaria”.¹⁵

1.8. Quinta época del sindicalismo guatemalteco de 1986 al 2000

“Esta es la etapa de mayor crecimiento cuantitativo para el movimiento sindical, pues la instauración del gobierno democrático de Vinicio Cerezo Arévalo, promueve como punto de apoyo el fomento al reconocimiento de las organizaciones sindicales, a tal extremo que durante los primeros cinco años de esta época se reconocen más de novecientas organizaciones sindicales. Este crecimiento cuantitativo produjo una falsa imagen de fortalecimiento de la libertad sindical, pues aunque crecieron en número los sindicatos, su consistencia ideológica aún hoy es muy pobre y sumado a eso la atomización que produjo el Decreto-Ley 55-83, que se mantuvo y se mantiene hoy vigente, produjo que el movimiento se mantuviera débil y perdiera su alto porcentaje de credibilidad entre la opinión pública y los propios trabajadores, lo que paulatinamente fue conduciendo a que el movimiento haya perdido la fuerza necesaria para hacer contrapeso al poder patronal. Es importante también agregar que aunque desaparece en buena medida la represión física se crean mecanismos de represión más sofisticados, que igualmente impiden la libre sindicalización, esto especialmente durante los gobiernos de Ramiro de León Carpio y Álvaro Arzú”.¹⁶

¹⁵ **Ibid.** Pág. 124

¹⁶ **Ibid.** Pág. 126



1.8.1. Características de las organizaciones sindicales en esta época

En la Constitución Política de la República de Guatemala, que hoy rige, se establece y se reconoce nuevamente el derecho de libre sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado, que como consecuencia de la contrarrevolución de 1954, fue suprimido este derecho del trabajador. Es decir que mediante el reconocimiento del derecho laboral, producto de la Constitución Política de la República relacionada, fue evidente el crecimiento cuantitativo de las organizaciones sindicales, pero como consecuencia de la falta de formación de líderes sindicales, no ofrecieron ni brindaron calidad de organizaciones, por lo que siempre se mantienen debilitadas, y es porque fueron y/o son dirigidas por personas sin solidez ideológica, que producen la pérdida de credibilidad en las organizaciones sindicales.

1.9. El sindicalismo político

Hasta siendo nacionales, las organizaciones sindicales pueden encontrarse frente al Estado; puesto que los organismos pretenden con el empleo de la fuerza dirigido a sus miembros, conquistar el poder para el logro de sus fines. Es ése el sindicalismo revolucionario, contra el cual no se ha luchado más que utilizando su misma fuerza; pero dentro de la organización política, para convertir un sindicalismo frente al Estado, en que remedio y enfermedad obligan a elección difícil.



1.10. El sindicalismo del Estado

“El sindicalismo de Estado es el que pretende, en apariencia, apartarse de toda orientación política, para mantenerse en el campo puramente laboral de los componentes y social de sus propósitos. Las expresiones más características fueron la Italia fascista y la Alemania nazi. Perduró con ciertas muestras de amnesia, hasta el derrocamiento del Novo Estado en Portugal en 1974, y hasta el final del franquismo en España, ante la resurrección, espontánea en la iniciativa y tolerada por colorear mejor la pregonada democracia coronada, de las antiguas centrales obreras de tendencia socialista y anarquista, más innovadoras comisiones obreras, soviets fraguados por el eurocomunismo local”.¹⁷

El modelo heredado y arcaico del sindicalismo economicista, ha llegado al extremo exclusivamente de lograr negociaciones periódicas en materia de salarios y algunas relativas a prestaciones sociales; como se puede observar no tiene ningún futuro, ni ante la crisis actual que castiga a los trabajadores y por ende a su familia, ni ante los nuevos retos y las nuevas exigencias de corto plazo ni de largo plazo.

Frente a la crisis imperante en la actualidad, es necesario que el sindicalismo conquiste el espacio que le corresponde con firmeza y creatividad hacia la formación de dirigentes y la constitución de instituciones sindicales y organizaciones sociales de la clase trabajadora; es decir, con voluntad política y con gran capacidad de asumir el compromiso y el rol social y humano por la vía de trabajos sociales y colectivos bien

¹⁷ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 173



implantados en estas organizaciones y en la globalidad del movimiento de los trabajadores.

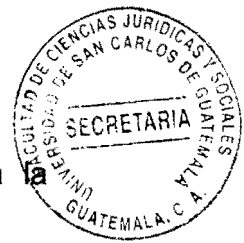
1.11. El solidarismo

Solidaridad en una colectividad o grupo social es la capacidad de actuación unitaria de sus miembros. Término que denota un alto grado de integración y estabilidad interna; es la adhesión ilimitada y total a una causa, situación o circunstancia, que implica asumir y compartir por ella beneficios y riesgos.

La solidaridad, muy habitual en las sociedades tradicionales, se produce como consecuencia de la adhesión a valores comunes, que lleva a compartir creencias relacionadas con los aspectos fundamentales de los planteamientos políticos, económicos y jurídicos de los grupos sociales.

La noción de solidaridad, en auge durante el siglo XIX, mantuvo una vigencia en el seno del movimiento obrero, el anarquismo en particular, destacando la postura del pensador ruso Piotr A. Kropotkin, defensor de la idea del apoyo mutuo, Kropotkin afirmó que la espontaneidad de las más diversas formas de solidaridad se opone a una concepción de la naturaleza del hombre basada en la hostilidad y la competencia.

Son factores operantes de la solidaridad: una actuación recíproca que a los valores personales antepone las normas, costumbres, intereses y valores de la colectividad, considerada como un todo; el sentido de pertenencia a una entidad sociocultural



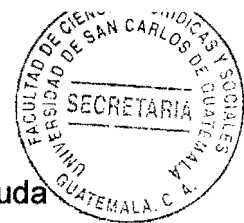
valorada positivamente; una experiencia de relaciones sociales que implican a la totalidad de la persona.

Algunos sociólogos sostienen que su vigencia ha desaparecido con el desarrollo de la modernidad, pero en los últimos años están apareciendo muestras y ejercicios de solidaridad a través de la actividad que despliegan numerosas organizaciones de cooperación y asistencia, las llamadas Organizaciones no Gubernamentales (ONG).

Por ejemplo: Solidaridad Internacional, organización no gubernamental española fundada en 1986, y cuya sede central se encuentra en Madrid, su trabajo principalmente está dirigido a la cooperación para el desarrollo a favor de las poblaciones más desfavorecidas de Latinoamérica y África. Los proyectos que ejecutan tienen como finalidad última la mejora de la situación de sus poblaciones.

Solidaridad invierte un porcentaje importante de sus recursos (económicos y humanos) en campañas de sensibilización de la sociedad española sobre la situación del tercer mundo y la necesidad de cooperación. También realiza acciones en la línea de la educación para el desarrollo.

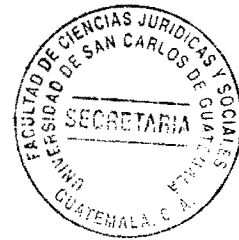
En la actualidad realiza programas de cooperación en Argelia, Argentina, Colombia, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, Palestina, Perú, y Uruguay. Además de la gestión y financiación de sus proyectos, también efectúa envíos en casos de emergencia. Para supervisar el cumplimiento de los proyectos, la organización forma y envía cooperantes, que permanecen en los países del tercer mundo durante el tiempo que sea preciso.



Realiza también acciones conjuntas con otras organizaciones para el envío de ayuda humanitaria.

Solidaridad Internacional tiene delegaciones en la Comunidad Valenciana, país Vasco, Guatemala, La Paz (Bolivia), Lima (Perú) y Managua (Nicaragua).

Como se puede apreciar, la trascendencia del movimiento de los trabajadores al interior del movimiento sindical; desempeña un papel de suma importancia; por lo que debería de aportar los lineamientos principales para el cambio de estructuras; que se requieren para alcanzar una sociedad más ecuánime, crítica y justa.



CAPÍTULO II

2. Sindicatos

“La raíz dogmática de sindicato, derivada de síndico y de su equivalencia latina *syndicus*, se encuentra en el griego *syndicos*, vocablo compuesto de otros dos, que significaban con justicia. Se designaba con tal palabra, que ha conservado su sentido primigenio, a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos; la voz síndico retuvo, en las lenguas romances, el concepto de procuración y representación. Por traslación del representante y los representados, surgió el *Syndicat* Francés, del cual es traducción adoptada *sindicato*”.¹⁸

En la época romana, la palabra síndico se asociaba a la persona que defendía a los pobres en todas partes. Es por ello que el movimiento sindical adquiere naturalmente un carácter universal; en esencia tiene una connotación, significación y contenido internacional.

Sindicato: Grupo secundario de lucha integrado por jornaleros y obreros asalariados y organizados con arreglo a directrices económicas con el fin de mejorar y proteger su status inmediato y sus condiciones de vida.

¹⁸ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 174



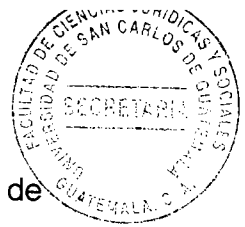
Asociación de trabajadores constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus derechos e intereses, con atención particular a los salarios, horas y condiciones de trabajo, eficiencia, seguridad, enseñanza, seguros, etc.

Constituyen generalmente federaciones y confederaciones nacionales que son las que marcan los grandes lineamientos de la política sindical; éstas a su vez se organizan en federaciones y confederaciones internacionales. “En un principio los gobiernos prohibieron a los trabajadores reunirse en sindicatos considerando que rompían con el régimen liberal de la libre competencia; pero más tarde reconocieron la libertad de coalición y el derecho de huelga, que condujo lógicamente al reconocimiento, autorización y otorgamiento de personalidad jurídica a los sindicatos por el Estado”.¹⁹

Es decir que la palabra sindicato se deriva del griego syn que significa con y dyke que equivale a justicia, y de su equivalencia latina syndicus vocablo compuesto que significa con justicia; por lo tanto, sindicato es un instrumento que sirve para luchar por la justicia, sin limitaciones de fronteras como instrumento para la clase trabajadora.

El Código de Trabajo, en su Artículo 206 establece que sindicato es: “Toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.

¹⁹ Pratt Fairchild, Henry. **Ob. Cit.** Pág. 274



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

2.1. Formación legal de los sindicatos

Las organizaciones sindicales de trabajadores se forman legalmente al amparo del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, que contiene las disposiciones de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; la Constitución Política de la República de Guatemala; los Decretos números 1441 Código de Trabajo y 71-86, Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado; reformado por el Decreto número 35-96, todos del Congreso de la República de Guatemala.

2.2. Requisitos de formación de los sindicatos

Los requisitos para la constitución del sindicato se dividen en requisitos de forma y de fondo; en cuanto a las personas éstas pueden ser trabajadores y/o patronos, en adelante se analizará cada requisito en particular.



2.2.1. Requisitos de forma en cuanto a expedientes

Los requisitos que se refieran a toda la documentación que los sindicatos deben presentar ante la Dirección General de Trabajo al momento de requerir su reconocimiento como institución de derecho público y su respectiva inscripción; se encuentran individualizados en los Artículos 218 y 220 literal d) del Código de Trabajo, siendo los siguientes:

- A) Solicitud escrita en papel simple dirigida al Director General de Trabajo, la cual debe ser presentada dentro de los veinte días contados a partir de la celebración de la asamblea general en que se acordó constituir el sindicato.

- B) Original y copia del acta constitutiva del sindicato, firmada en cada uno de sus folios por el Secretario General Provisional y al final por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional.

- C) Original y copia del proyecto de estatutos del sindicato en formación, firmados en cada uno de sus folios por el Secretario General Provisional y al final por todos los miembros de Comité Ejecutivo Provisional.

- D) Declaración en original clara y precisa de los miembros del Comité Ejecutivo Provisional, indicando que son guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate de sindicatos de la misma profesión, oficio o



actividad económica que corresponda, o en caso de sindicatos gremiales o independientes.

La inobservancia o bien los defectos que puedan presentarse en esta documentación no genera plantear nueva solicitud, sino únicamente la posibilidad de ordenar la subsanación de la omisión o de los defectos en que se haya podido incurrir; previo a continuar con el trámite, a menos que los defectos sean insubsanables, en cuyo caso podrán oponerse interponiendo el recurso administrativo de revocatoria contemplado en el Artículo 275 del Código de Trabajo o bien presentando nueva solicitud, si así lo requiera el caso.

2.2.2. Requisitos de fondo en cuanto a las personas

Se refiere al número mínimo de trabajadores o de patronos que deben concurrir para la constitución de un sindicato. Se establece en el Artículo 216 del Código de Trabajo, que para constituir un sindicato de trabajadores se necesita la concurrencia de un número mínimo de veinte trabajadores, mientras que para constituir un sindicato de patronos se necesita la concurrencia de un número mínimo de cinco patronos.

Estas son las formalidades y condiciones sustanciales que deben satisfacerse para efecto de instituir legalmente la organización sindical; que todo dirigente sindical con formación y capacitación debe conocer en cuanto a cualidades de los trabajadores a desempeñarse como dirigentes sindicales.



2.3. Clasificación legal de los sindicatos

Al amparo de la legislación laboral guatemalteca los sindicatos de trabajadores se clasifican en sindicatos del sector público y sindicatos del sector privado.

Los sindicatos del sector público surgieron como consecuencia de la Revolución de 1944, en la que la clase trabajadora logró como conquista que la Constitución Política de la República de Guatemala del 15 de marzo de 1945, en el Artículo 58 numeral 8, regulara el reconocimiento del derecho de sindicalización libre para fines exclusivos de la defensa económica-social de los trabajadores. Este derecho conquistado por la clase trabajadora, fue quebrantado y suprimido en las Cartas Constitucionales que son: Estatuto Político de Gobierno de 1954, en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1956, en la Carta Fundamental de Gobierno de 1963, en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1965 y en el Estatuto Fundamental de Gobierno de 1982. Derecho de libre sindicalización que nuevamente fue conquistado por la clase trabajadora y reconocido en la Constitución Política de la República de Guatemala de 1986; actualmente vigente, institución que se encuentra desarrollada en los Decretos números 1441 y 71-86 reformado por el Decreto número 35-96, todos del Congreso de la República de Guatemala, que contienen la regulación de las organizaciones sindicales del sector privado en el Código de Trabajo y en la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado y sus Entidades Descentralizadas y Autónomas, con las exclusiones de instituciones como el Ejército de Guatemala y la Policía Nacional Civil.



Asimismo, el Código de Trabajo, en el Artículo 215 reformado por el Artículo 7 del Decreto número 18-2001, del Congreso de la República, clasifica a los sindicatos por su naturaleza en urbanos y campesinos y en: gremiales, de empresas y de industria.

Los trabajadores de conformidad con la profesión que desarrollan se dividen en grupos o sectores tales como: urbanos y campesinos y en: gremiales, de empresas y de industria; derivado de esta división se han creado los diferentes tipos de sindicatos; verbigracia, cuando se habla de los sindicatos campesinos, se relacionan con organizaciones sindicales constituidas por trabajadores labradores, agricultores del campo o del área rural; o de patronos de empresas agrícolas o ganaderas o de personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades cotidianas se desarrollen en la circunscripción del lugar relacionado.

Respecto a los sindicatos urbanos, son los instituidos por trabajadores o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores diarias son desempeñadas fuera de las funciones indicadas en el párrafo anterior, ya que sus actividades las realizan en el espacio geográfico que es parte de la ciudad.

Los sindicatos gremiales, son aquellos que se encuentran conformados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos de una misma actividad económica; aun cuando pertenezcan a diferentes empresas, por ejemplo los sindicatos de la construcción, de pilotos de transportes pesados, de panaderos, etc. Es decir, que esta clase de sindicatos se constituyen tomando como base la empresa misma donde prestan sus servicios, o sea que están constituidos por trabajadores de



varias profesiones u oficios, que realizan sus actividades cotidianas ya sea en una misma empresa o en dos o más empresas iguales.

Los sindicatos de industria, son los que están formados 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.

De esta forma los sindicatos de Guatemala, se encuentran separados conforme la legislación laboral vigente, pero también existe un sector que se encuentra organizado sindicalmente aunque de manera independiente, ya que no pertenecen a ninguna empresa, son trabajadores pero no empleados, es decir que no están sujetos a ningún empleador, pues trabajan por su propia cuenta, es el caso de los integrantes del sector de la economía informal, que como grupo instituido, aglutina a los vendedores de ropa, de calzado, de chicles y golosinas, lustradores, etc.

2.4. Clasificación doctrinal de los sindicatos

“En la doctrina encontramos una gran variedad de clasificaciones, sin embargo, en el desarrollo del tema, únicamente se citan las más importantes, con la aclaración de que éstas generalmente se formulan desde el punto de vista de los sindicatos de los trabajadores”.²⁰

²⁰ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Pág. 109



Atendiendo a su función o papel principal que se asigna al sindicato de trabajadores respecto a la sociedad global

“El sindicato de concertación o negociación: es el que se caracteriza por utilizar como instrumento fundamental de la acción sindical a la negociación colectiva o concertación y a veces también a la cogestión. Este tipo de sindicatos está difundido en países desarrollados como Estados Unidos de Norteamérica, Inglaterra, Alemania, Francia y otros países, en donde los sindicatos gozan de estabilidad en cuanto a su reconocimiento por el sistema político y la clase patronal, siendo su poder de convocatoria muy amplio, a despecho de una relativa profundidad ideológica”.²¹

“El sindicato de contestación o de queja: es la modalidad más difundida en los países subdesarrollados, al menos cuando existe democracia política y libertad sindical, en los que los sindicatos en acción sindical utilizan los medios alternativos de solución de conflictos como la negociación colectiva directa, la mediación, la conciliación el arbitraje y en algunos casos las huelgas”.²²

“El sindicato revolucionario: conocido también como Sindicato de Contestación Global, es aquél al que se le atribuye como objetivo principal la sustitución del sistema, la modificación de la estructura de la sociedad global, utilizando a veces como medio de coerción la violencia”.²³

²¹ **ibid.** Pág. 110

²² **ibid.**

²³ **ibid.**



Atendiendo a la función de la orientación ideológica del sindicato

“Sindicatos anarquistas: a los anarquistas se les atribuye su influencia en los albores del movimiento sindical, tuvo su predominio en las primeras épocas del surgimiento de los sindicatos obreros, poco conocido hoy en día. Según los simpatizantes del anarquismo, éste propugna por la formación de una sociedad sin gobierno y sin coacciones, en la cual la convivencia ordenada de los individuos que la integran sería el resultado de los acuerdos voluntarios y espontáneos de los diversos grupos constituidos para llenar las múltiples necesidades humanas...”²⁴

“Sindicatos marxistas: siguen las corrientes políticas de los gobiernos comunistas, realizan su labor bajo la dirección del partido comunista y movilizan su lucha sindical para luchar por la edificación de la sociedad comunista. La ideología marxista responde como su nombre lo indica, a la utilización de la fuerza sindical para la implantación de ideas reputadas como propias de una revolución universal que llegue a la absorción por el Estado de todas las fuentes de producción...”²⁵

“Sindicatos de ideología social demócrata: tiene un pensamiento ideológico totalmente contrario al pensamiento de los sindicatos marxistas. La social democracia es un movimiento político, doctrinario, partidista, sindical, cultural, histórico, que actúa en el mundo desde finales del siglo XIX...”²⁶

²⁴ **ibid.** Pág. 111

²⁵ **ibid.**

²⁶ **ibid.** Pág. 112



“El movimiento social católico, o social cristiano: es importante en Francia desde el último tercio del siglo XIX, recibió gran impulso, desde 1891, por efecto de la encíclica rerum novarum, y a partir de entonces sus componentes lucharon por una organización de las asociaciones católicas. La iglesia católica afirmaba, ni capitalismo, ni marxismo, ni socialistas. Lo que hay que hacer es aplicar el espíritu cristiano a las relaciones sociales...”²⁷

Atendiendo a la autenticidad de los sindicatos

El Lic. Raúl Antonio Chicas Hernández quien cita al profesor Oscar Ermida Uriarte citando a Helios Sarthou expone que: “Atendiendo a la autenticidad del sindicato se clasifican en auténticos y en inauténticos.

El sindicato auténtico es el representativo en cuanto a actuar verdaderamente en defensa de los intereses de los trabajadores, con total autonomía e independencia ante el empleador y ante el Estado, siendo la única forma compatible con el concepto de libertad sindical”.²⁸

El sindicato inauténtico es el sindicato no auténticamente representativo de la clase trabajadora e incluye en este tipo a dos tipos de sindicatos el denominado amarillo y el blanco.

²⁷ **Ibid.** Pág. 113

²⁸ **Ibid.**



Atendiendo a los integrantes del sindicato o clase social que representan

“Los sindicatos puros o unilaterales: son los integrados por miembros pertenecientes sólo a una clase específica, manteniendo una rígida separación entre las asociaciones profesionales de unos y otros, siendo típico ejemplo nuestro país Guatemala, en el que los trabajadores se agrupan en sindicatos de trabajadores y los empleadores se agrupan en cámaras; es decir, que comprenden a los integrantes de uno de los factores de la relación laboral, como sería el sindicato constituido sólo por trabajadores o sólo por empleadores”.²⁹

“Sindicatos mixtos: cuando sus integrantes son trabajadores y empleadores. Estos sindicatos en la actualidad son un simple recuerdo histórico y como lo sentenciará Carnelutti, los sindicatos mixtos son un contrasentido”.³⁰

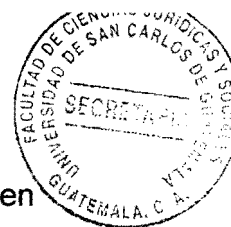
Atendiendo a la estructura o agrupación de los elementos de la organización sindical

“Sindicatos horizontales: son aquellos en los que sus miembros pertenecen a una misma categoría, profesión u oficio (carpinteros, albañiles, sastres, electricistas, etc.), con independencia de la empresa, sector o actividad en que laboran”.³¹

²⁹ **Ibid.** Pág. 114.

³⁰ **Ibid.**

³¹ **Ibid.** Pág. 115



“Sindicatos verticales: son aquellos que agrupan a trabajadores que se desempeñan en un mismo sector o actividad, sin importar su profesión u oficio. Típico de esta clase de sindicatos es el que se conoce como sindicato de empresa, que limita su dimensión al volumen de la empresa”.³²

Por su régimen y estrategia, se clasifican así

Sindicatos blancos: son las organizaciones sindicales establecidas o creadas y protegidas por el patrono; que coadyuvan a las instituciones del Estado capitalino, dependiendo ideológicamente del sistema.

Sindicatos amarillos: son las organizaciones profesionales formadas e implantadas por los patronos en forma encubierta; que no tienen una tendencia ideológica definida como organización colectiva.

Sindicatos rojos: son las verdaderas organizaciones sindicales de trabajadores, que se encuadran dentro de la política total e integral del Estado bajo el sistema socialista; las que se identifican con sus actitudes radicales, reivindicativas y en defensa de los intereses de la clase trabajadora.

³² **Ibid.**



2.5. Órganos de los sindicatos

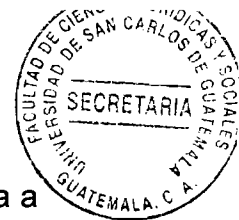
La estructura de los sindicatos es la consecuencia y el éxito de la lucha y de la acción sindical; es el vínculo y la alianza de las organizaciones de trabajadores, en aras del cumplimiento del principio de solidaridad entre los hombres y las mismas organizaciones de la clase trabajadora.

La estructura de los sindicatos se refiere al orden y distribución de las partes componentes u órganos de que se constituyen los mismos y entre estos se encuentran:

- a) Asamblea general
- b) Comité ejecutivo
- c) Consejo consultivo;
- d) Otros que establezcan los estatutos de la organización, verbigracia comisión de hacienda, comisión de disciplina, comisión de festejos, etc.

Asamblea general

Ésta se constituye por todos los afiliados convocados y reunidos según las estipulaciones legales; la que tiene una función legislativa dentro del sindicato, se le reconoce por lo general en la legislación laboral y en los estatutos como la autoridad máxima dentro de la organización. Es decir, que es el órgano máximo en todo organismo sindical y en él recae el poder soberano de deliberación y decisión de todos



los asuntos relacionados con la vida del sindicato, que como ya se dijo reúne en ella a todos los afiliados del sindicato.

Clasificación de las asambleas generales

- a) Asamblea general ordinaria: es la que se realiza de conformidad a la periodicidad establecida para su celebración en la ley y en los estatutos del sindicato.
- b) Asamblea general extraordinaria: ésta es la que se puede celebrar en cualquier tiempo, una vez disponga su convocatoria el Comité Ejecutivo o bien el número mínimo de afiliados que disponga los estatutos para ese efecto.

Atribuciones de la asamblea general

El Artículo 222 del Código de Trabajo guatemalteco y los estatutos que rigen la existencia de las organizaciones sindicales, ordenan lo siguiente:

- a) Elegir a los miembros del comité ejecutivo y del consejo consultivo por períodos no mayores de dos años.
- b) Remover total o parcialmente a los miembros del comité ejecutivo y del consejo consultivo, cuando así lo ameriten las circunstancias y de acuerdo con los estatutos.
- c) Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos.



- d) Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato.
- e) Fijar las cuotas extraordinarias.
- f) Decidir el ir o no ir a la huelga, una vez declarada legal o justa, en su caso, por el tribunal competente.
- g) Acordar la fusión con otro u otros sindicatos y resolver en definitiva si el sindicato debe adherirse a una federación o separarse de ella.
- h) Aprobar o improbar los proyectos de presupuesto anual que deben presentarle cada año al comité ejecutivo e introducirles las modificaciones que juzguen convenientes.
- i) Aprobar o improbar la rendición de cuentas que debe presentarle el comité ejecutivo y dictar las medidas necesarias para corregir los errores o deficiencias que se comprueben.
- j) Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien quetzales.
- k) Acordar por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato, la expulsión de aquellos asociados que se hagan acreedores a esa medida.
- l) Cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos o el Código de Trabajo o sus reglamentos o que sean propias de su carácter de suprema autoridad directa del sindicato.
- m) Las resoluciones relativas a los asuntos contemplados en este Artículo, deberán acordarse con el voto favorable de la mitad más uno de los afiliados que integran el quórum de la asamblea respectiva.



La asamblea general del sindicato es el agrupamiento de los trabajadores afiliados a un sindicato; que por asistencia voluntaria, deliberan sobre algunos puntos o asuntos de la organización sindical a la que se pertenece. La asamblea general del sindicato es la que posee la representación de la colectividad.

Comité Ejecutivo

Es el órgano que en su conjunto tiene la representación legal del sindicato; este cuerpo colegiado se integra por lo menos con tres miembros y como máximo por nueve; quienes son electos democráticamente por la asamblea general y duran en el ejercicio de sus cargos un período de dos años. El comité ejecutivo del sindicato es considerado como el órgano ejecutor de las políticas administrativas, decisiones y resoluciones dictadas por la asamblea general, que consten en el libro de actas y acuerdos, así como aquellos mandatos que se dispongan en los mismos estatutos de la organización o los mandatos que señale la ley, se infiere entonces que su competencia es de carácter ejecutiva.

Requisitos

Para ser miembro del comité ejecutivo, se requiere ser guatemalteco de origen, en el que se incluyen tanto a los nacidos en Guatemala, como a todos los nacidos en territorio centroamericano, ya que el Artículo 145 de la Constitución Política de la República de Guatemala, regula que también se consideran guatemaltecos de origen a los centroamericanos.



Integración

En cuanto a la constitución y conformación de los comités ejecutivos varía de una a otra organización sindical; la que dependerá tanto de la magnitud de la organización, como de las necesidades de cada una de ellas. Sin embargo, los cargos que comúnmente desempeñan son:

- a) Secretaría general,
- b) Secretaría de conflictos,
- c) Secretaría de cultura y deportes,
- d) Secretaría de finanzas,
- e) Secretaría de actas y acuerdos.

Cuando existe el interés o la necesidad de crear otras secretarías, se puede elegir entre:

Secretaría de organización,

Secretaría de relaciones, prensa y propaganda,

Secretaría de previsión social, etc.

Las atribuciones de cada una de las secretarías se encuentran reguladas en los estatutos de cada organización sindical; en donde también se establecen las obligaciones, responsabilidades que le competen a cada secretaría correspondiente al sindicato. De esta forma no implica que cada secretaría deba o vaya a funcionar de



manera aislada e independiente, sino que por el contrario, debe existir una adecuada interrelación y articulación de una y otras, para que conjuntamente evalúen, analicen y determinen las decisiones y estrategias de política sindical a diseñar, siempre tomando en consideración y respetando la voluntad de la mayoría.

Al referirse a las comisiones de trabajo, es importante destacar que por disposición legal o por necesidades coyunturales se dispone conformar algunas comisiones específicas, por ejemplo:

- a) Comisión de hacienda: que tendría las atribuciones de fiscalizar la administración correcta de los fondos y otros bienes del sindicato.
- b) Comisión de disciplina: cuya función se centra en las evaluaciones e investigaciones de denuncias de infracciones que cometan los afiliados e incluso las cometidas por los propios directivos del sindicato.
- c) Comisión de festejos: es la que se articula para realizar actividades específicas.

Consejo Consultivo

En lo concerniente al consejo consultivo, a este órgano le corresponde realizar las siguientes funciones: coordinar principalmente las actividades entre el comité ejecutivo y los afiliados de la organización; es decir, que se limita a asesorar a los otros órganos del sindicato y específicamente a los miembros del comité ejecutivo y a los afiliados de la organización; por su naturaleza debe estar conformado por aquellos miembros que



tienen mayor experiencia y conocimiento de las situaciones laborales que puedan suscitarse en el centro de trabajo.

2.6. Representación legal del sindicato

Como regla general, la representación legal del sindicato la ostenta el comité ejecutivo en pleno; es decir, el conjunto de sus miembros, pues la misma regulación legal establece que de manera temporal, el comité ejecutivo por mayoría de las dos terceras partes del total de sus miembros, con el voto favorable de seis miembros, si el comité ejecutivo está integrado por nueve, puede acordar delegar la representación que en ellos recae, en uno o varios miembros del comité ejecutivo para asuntos determinados.

2.7. Función de los sindicatos

Se consideran funciones de los sindicatos todas aquellas actividades, que sólo pueden ser desarrolladas por los sindicatos debidamente reconocidos e inscritos en el registro público de sindicatos, dependencia que se encuentra dentro de la estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Las actividades del sindicato establecidas en el Artículo 214 del Código de Trabajo son 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. Estas



actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos salvo lo relativo a la celebración de convenios colectivos de condiciones de trabajo en la que también pueden intervenir las coaliciones de trabajadores.

- b) Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley.
- c) Velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal.
- d) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros”.

Sin embargo, también existen algunas actividades que pueden cumplir los sindicatos antes de ser reconocidos legalmente, pero que se halle en trámite el expediente respectivo, así se regula en el Código de Trabajo, al describir que, los sindicatos que se encuentran en periodo de formación, pueden realizar las siguientes actividades:

- “1. Celebrar sesiones para elegir al comité ejecutivo y consejo consultivo provisionales.
- 2. Celebrar sesiones con el pleno de los miembros del comité ejecutivo y consejo consultivo.
- 3. Celebrar sesiones de asamblea general para discutir y aprobar sus estatutos.
- 4. Realizar gestiones encaminadas a obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica y de sus estatutos”.



2.8. La personalidad jurídica de los sindicatos

“La personalidad. Es la aptitud legal para ser sujeto de derecho y obligaciones”.³³

Personalidad gremial: “Es la aptitud para el ejercicio de los derechos y obligaciones por una asociación profesional, suele ser una expresión derivada de unicidad sindical, muy grata a los regímenes verticalistas y resorte para la fidelidad de los dirigentes a determinados sistemas”.³⁴

“Los derechos ajenos a esa concesión son:

- a) El carácter de persona jurídica;
- b) Derecho de reunión y de celebrar asambleas en el local cerrado propio sin necesidad de permiso especial;
- c) Defender ante el Estado y los patronos los intereses profesionales;
- d) Defender los intereses privados de los asociados ante instituciones de previsión y la justicia;
- e) Participar en los organismos estatales de ordenación del trabajo;
- f) Intervenir en las negociaciones colectivas y celebrar pactos de condiciones de trabajo;
- g) Colaborar con el Estado en la solución de problemas profesionales;

³³ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 229.

³⁴ **Ibid.** Pág. 230



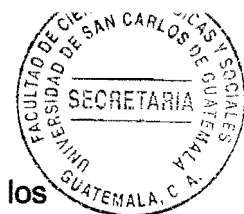
h) Participar circunstancialmente en actividades políticas, si así lo resuelve una asamblea o congreso”.³⁵

“La personalidad jurídica de la asociación profesional se ha ido imponiendo en las legislaciones de la mayoría de países. Reconocer la personalidad jurídica de una persona jurídica colectiva, significa reconocer su nacimiento, su surgimiento a la vida jurídica, capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones. Tres son las legislaciones que se cree fueron el fundamento de las asociaciones profesionales: la francesa, la alemana y la italiana.

La primera, por reconocimiento expreso de la jurisprudencia, en un principio, y por declaración legal más tarde, otorgó a los sindicatos profesionales la personalidad jurídica; la segunda, por no haber reglamentado la vida legal de la asociación profesional, permaneció muda, no se sabe en consecuencia, si la asociación profesional disfrutaba de personalidad jurídica; sin embargo, desempeñaron los sindicatos las mismas funciones que desarrollaban en Francia, por lo que se estima que sí tenían una personalidad jurídica propia, aunque fuera una personalidad jurídica de hecho, como unidades sociales que soportaban los derechos colectivos de las clases sociales; y la tercera o sea, la legislación italiana, principalmente los gobiernos fascistas, reconocieron la personalidad jurídica de los sindicatos, como una consecuencia de la posición que guardaban en la organización corporativa de las fuerzas económicas”.³⁶

³⁵ **Ibid.**

³⁶ Chicas Hernández. **Ob. Cit.** Pág. 130



El Código de Trabajo, regula el reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos. Al respecto la personalidad jurídica se ejercita de conformidad con el Artículo 210 del Código citado. 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.

2.9. La personería jurídica de los sindicatos

La personería jurídica de un sindicato de trabajadores consiste en haber adquirido u obtenido la capacidad de representar con profesionalismo a los compañeros afiliados como miembros base de la organización sindical; en la celebración de convenios de aplicación general, de pactos colectivos de condiciones de trabajo, así como también comparecer en representación de los mismos afiliados a los tribunales a ventilar algún juicio laboral, en defensa de los intereses colectivos del sindicato, e intervenir en los procedimientos o procesos de conciliación o arbitraje.

En consecuencia, se encuentra regulada legalmente en el Código de Trabajo que establece en el Artículo 223 inciso e) que el conjunto de sus miembros tiene la representación legal del sindicato y la misma se prueba con certificación expedida por el Departamento Administrativo de Trabajo. Sin embargo, el comité ejecutivo puede acordar por mayoría de las dos terceras partes del total de sus miembros, delegar la representación en uno o varios de ellos, para todo o para asuntos determinados, pero en todo caso, con duración limitada.



Originado de las expresiones utilizadas por los trabajadores afiliados a un sindicato, se tienden a confundir los términos de personalidad jurídica de un sindicato con la de personería; por lo que se recomienda no desorientarse, ya que la primera se refiere específicamente a la capacidad legal de adquirir derechos y contraer obligaciones; mientras que la segunda como personería, consiste en la facultad o derecho que se tiene de parte de los integrantes del comité ejecutivo del sindicato de representar a esta organización sindical o a sus mismos afiliados como bases, en actividades administrativas o en procesos ante los órganos jurisdiccionales correspondientes.

En cuanto a la formación legal de los sindicatos, cabe mencionar que la forma correcta de constituirse conlleva a una mejor organización sindical, para mejorar las condiciones laborales y sociales tomando en cuenta las obligaciones y derechos de los afiliados.





CAPÍTULO III

3. Generalidades del derecho registral

3.1. Origen del derecho registral

Los pocos tratadistas del derecho registral, hacen relación a que el registro surgió por razones de carácter administrativo, con el propósito de llevar una cuenta a cada titular. En efecto, la división de la sociedad en clases sociales, trajo consigo la propiedad privada y con ella la necesidad de encontrar mecanismos de control de quienes ostentaban la misma; fue así como se originó la necesidad del registro de los bienes de cada titular; pero como ya se dijo, tenía una finalidad meramente administrativa sin propósito de publicidad; por cuanto no se había establecido tal conveniencia hasta que en un momento determinado se hizo preciso conocer con certeza las cargas y gravámenes que recaían sobre los bienes inmuebles de cada particular, por no aparecer inscritos o anotados.

Tal como lo expresa el tratadista Luis Carral y de Teresa: "Aquel registro que nació por una razón meramente administrativa con miras a llevar una cuenta a cada titular, se convirtió en un registro con miras a la publicidad; y así, puede decirse que el registro nació como un medio de seguridad del tráfico-jurídico".³⁷

³⁷ Carral y de Teresa, Luis. **Derecho notarial y derecho registral**. Pág. 215.



El derecho registral, es un conjunto de normas y principios que regulan la actividad de los registros públicos; según exponen los estudiosos de la materia, surge inicialmente ante la necesidad de crear un cuerpo legal que regulara y garantizara la propiedad, sus limitaciones y anotaciones, y con el transcurso del tiempo se ha extendido a otras materias.

En cuanto al lugar donde tuvo su origen el derecho registral, el licenciado Milton Tereso García Secayda, expresa que: “Fue en Alemania y que luego se extendió a España, cuyo ordenamiento jurídico ejerció influencia y se difundió a otros países latinos como el nuestro”.³⁸

Se puede indicar que los registros públicos surgen ante la necesidad de precisar con la mayor exactitud posible determinados hechos, actos, contratos, pactos, convenios, declaraciones unilaterales de voluntad, o ciertas situaciones o status, cuya naturaleza así lo requiera para la debida seguridad jurídica y fácil accesibilidad para quienes desean conocerlos (directamente interesados, terceras personas, la colectividad en general y el Estado en especial).

La importancia de los registros públicos se pone de manifiesto puesto que aparecen en todas las ramas del derecho y comprenden las inscripciones o anotaciones que competen a la materia de que se trate.

³⁸ García Secayda, Milton Tereso. **Importancia y aplicación de los principios del derecho registral.**
Pág. 1



Analizando la doctrina de cada uno de los registros públicos (Registro Civil, Registro de la Propiedad, Registro Mercantil, etc.), resulta que en cada caso se hace relación a lo que se considera como sus antecedentes u origen, que aquí no se expondrá, a excepción de lo referente al registro laboral, que se desarrollará en el siguiente capítulo; pero de manera general se puede indicar que el origen de los registros públicos guarda íntima relación con el movimiento codificador del derecho.

Es menester indicar que, no porque algunos registros existieran de hecho, o porque se hubieran emitido algunas normas registrales, se puede afirmar la existencia del derecho registral como tal; por cuanto para constituir una rama del derecho, se requiere que exista como un sistema (es decir, un conjunto normativo) y como ciencia (conjunto de principios y caracteres que le dan una fisonomía propia). De ahí que, el derecho registral en cada país surge cuando se constituye como sistema y como ciencia; es decir, cuando se establecen el conjunto de normas registrales y los principios y caracteres específicos que permiten estructurar el sistema con rasgos de coherencia y organicidad.

3.2. Concepto del derecho registral

De conformidad con el diccionario de derecho usual de Guillermo Cabanellas, por registro, se entiende: "La acción o efecto de registrar, oficina donde se registran actos o contratos de los particulares o de las autoridades, libro donde se anotan unos u otros, cada uno de los asientos, anotaciones o inscripciones del mismo.



Para las principales clases de registros, la significación de instituciones destinadas a dar fe de actos, documentos, contratos y resoluciones, de índole muy diversa, con preponderancia administrativa y judicial, y en cuantas oficinas y libros en que se estructura y materializa”.³⁹

Para los efectos de este trabajo y por el elemento o principio de publicidad al que se hace referencia al tratar el origen del derecho registral, es necesario precisar qué se entiende por registro público. A este respecto Guillermo Cabanellas, indica que registro público, es: “Cualquiera de las oficinas públicas en que un funcionario, debidamente autorizado y en forma legal o reglamentaria, da fe de ciertos actos en relación con sus atribuciones. Asiento del mismo, inscripción o anotación. A la índole de estos organismos conviene el poderlos consultar todos dentro de las horas para ello habilitadas, en presencia de persona que evite cualquier atentado contra los libros o en otra forma prevenida; y, por lo general, abonando alguna cantidad reducida por el trabajo que ello significa para los encargados del Registro o, para sus auxiliares”.⁴⁰

El licenciado Axel Estuardo Alonso Barrios Carrillo señala que el registro público es la: “Institución encargada por el Estado de hacer constar, en forma sistemática, acontecimientos con relevancia jurídica y dotados de fe pública, con el objeto de perpetuar, garantizar, certificar y dar a conocer su contenido en la forma y con las limitaciones prescritas por la ley.”⁴¹

³⁹ Cabanellas. **Ob. Cit.** Pág. 513

⁴⁰ **Ibid.** Pág. 513

⁴¹ Barrios Carrillo, Axel Estuardo. **Aspectos fundamentales de los registros en Guatemala.** Pág. 1



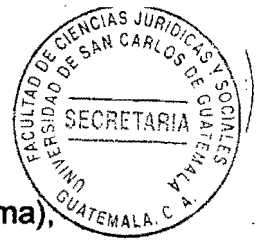
En yuxtaposición se encuentra el registro privado, que es: “La anotación más o menos cuidadosa de una persona individual o social carente de fe pública, por lo cual sólo hace prueba contra el que la ha anotado en aquello que conste escrito con claridad, pero, el que quiera aprovecharse de ella habrá de aceptarla en la parte que le perjudique.”⁴²

Refiriéndose al derecho que regula lo relativo a los registros públicos, el doctor Bonerge Mejía Orellana, presenta una definición de derecho registral, indicando que: “Es una serie ordenada de normas jurídicas, principios, sistemas, doctrinas o instituciones, que regulan lo atañadero a la inscripción de hechos, actos, contratos, pactos y declaraciones unilaterales de voluntad, que tengan por objeto la constitución, modificación o extinción de derechos referidos a bienes y derechos sobre ellos o a personas, en cuanto a su condición civil y a la organización y funcionamiento de los registros públicos.”⁴³

Una definición, difícilmente puede ser universal e inmutable y se corre el riesgo de dejar por fuera elementos importantes, como sucede en la definición anteriormente transcrita, en que no se hace relación a las anotaciones y que cuando se refiere a las personas, señala únicamente lo relativo a su condición civil, lo cual deja fuera su condición laboral, por ejemplo. Por lo tanto aquí no se da una definición (comunicación clara, precisa y completa de las cualidades y caracteres de la materia), sino simplemente un concepto (idea general, opinión) susceptible de ser mejorado en torno

⁴² **Ibid.** Pág. 3

⁴³ Mejía Orellana, Bonerge. **El derecho registral.** Pág. 2



al derecho registral, indicando que es el conjunto de normas jurídicas (sistema), principios y doctrinas (ciencia), que regulan y sustentan lo relativo a las formalidades y garantías de las inscripciones y anotaciones registrales que competen a las distintas materias y a la organización, estructura y funcionamiento de los registros públicos.

3.3. Naturaleza jurídica

Respecto de la naturaleza del derecho registral, se ha dicho que es, por varias de sus características, de naturaleza adjetiva, por cuanto constituye una formalidad, organiza el registro, regula el modo de llevarlo, establece la estructura de sus asientos, etc., y que por lo mismo es un derecho adjetivo. Sin embargo, el derecho registral, es también sustantivo, en el sentido de que otorga efectos sustantivos a lo registrado. Puede privar a algunos derechos de sus efectos, cuando no han sido inscritos; por ejemplo, en materia laboral, los miembros del comité ejecutivo de un sindicato que han sido electos, para tener la representación legal de tal organización y fungir como tales deben ser inscritos en el Registro Público de Sindicatos respectivo; ya que el ejercicio de los cargos empieza a contarse a partir de la fecha de la inscripción.

El derecho registral, es de naturaleza pública, por cuanto hace posible y facilita dar a conocer ciertos actos jurídicos o ciertas situaciones o "status", para la debida seguridad jurídica. Es decir, que lo inscrito o anotado en los registros públicos es patente, notorio, puede ser conocido o consultado por todos.



El derecho registral, constituye el conjunto de normas jurídicas, principios y doctrinas que dan seguridad a minuciosos actos, hechos, contratos, pactos, declaraciones unilaterales de voluntad, resoluciones, etc., aun de índole privada, que en una u otra forma pueden interesar a terceras personas o a la colectividad en general y al Estado en forma especial.

3.4. Importancia del derecho registral

La institución del registro aparece en todas las ramas del derecho y está constituido por un conjunto de recursos humanos, materiales y técnicos. Su funcionamiento está regulado por el derecho como instrumento básico de la ciencia registral, y como instrumento de las restantes ramas en que se divide el derecho.

“La fundamental importancia que para la seguridad del orden jurídico reviste la organización registral pública, le otorga un carácter preponderante dentro de las creaciones jurídicas del Estado, cuyo fin esencial es la conservación de las situaciones jurídicas registradas, dotándolas de una presunción de legitimidad que opera mientras no se declare su nulidad o resolución”.⁴³

En virtud que en los registros públicos debe dejarse constancia válida de los hechos y actos de trascendencia jurídica; cuya inscripción o anotación ha de hacerse siguiendo el sistema que para cada registro particular determina la legislación; gozan de credibilidad

⁴³ Barrios Carrillo, Axel Estuardo. **Ob. Cit.** Pág. 3



por estar dotados de fe pública registral, que puede ser susceptible de análisis y corroboración posterior.

Otro aspecto relevante de la organización registral pública, consiste en que respecto de los asientos, inscripciones y anotaciones registrados, a los interesados se les pueden expedir copias, reproducciones y certificaciones; o bien, pueden ser consultados directamente por estos, salvo las limitaciones establecidas en la ley.

En efecto, la Constitución Política de la República de Guatemala, en los Artículos 30 y 31, establecen que: “Todos los actos de la administración son públicos. Los interesados tienen derecho a obtener, en cualquier tiempo, informes, copias, reproducciones y certificaciones que soliciten y la exhibición de los expedientes que deseen consultar, salvo que se trate de asuntos militares o diplomáticos de seguridad nacional, o de datos suministrados por particulares bajo garantía de confidencia.”

“Toda persona tiene derecho de conocer lo que de ella conste en archivos, fichas o cualquier otra forma de registros estatales y a la finalidad a que se dedica esta información, así como a corrección, rectificación y actualización...”

Lo anterior pone de relieve un efecto jurídico de la registración, de trascendental importancia, que es producir un medio privilegiado de prueba, al tenor del Artículo 186 del Código Procesal Civil y Mercantil, que al referirse a la autenticidad de los documentos, establece que: “Los documentos autorizados por notario o por



funcionario o empleado público en ejercicio de su cargo, producen fe y hacen plena prueba, salvo el derecho de las partes de redargüirlos de nulidad o falsedad”.

3.5. Principios del derecho registral

Entre los principios registrales más importantes a que hacen referencia los estudiosos de la materia, se encuentran los siguientes:

a) Principio de publicidad

El principio de publicidad consiste que todo lo inscrito o registrado puede ser conocido y consultado por cualquier interesado, por su fácil acceso. En Guatemala las normas generales que sustentan dicho principio, se encuentran en los Artículos 30 y 31 de la Constitución Política de la República de Guatemala, ya citados.

De manera específica, el principio de publicidad registral se encuentra en las distintas materias, por ejemplo en cuanto al Registro Civil, en el Artículo 369 del Código Civil; del Registro de la Propiedad, en el Artículo 1124 del Código Civil; del Registro Mercantil, en el Artículo 333 del Código de Comercio; del Registro Público de Sindicatos, en el Artículo 219 del Código de Trabajo; del Registro Laboral, en los Artículos 1 y 7 del Acuerdo Gubernativo sin número, de fecha 15 de mayo de 1981, Acuerdo de Creación del Departamento del Registro Laboral.



b) Principio de inscripción

La inscripción consiste en el asiento realizado en el registro público. Los derechos nacidos extrajudicialmente adquieren al inscribirse mayor firmeza y protección; por la presunción de exactitud de que son investidos, y por la fuerza probatoria que les otorga el registro. La inscripción puede ser o no elemento determinante para que algún acto o asiento provoque el efecto jurídico que le es propio. La inscripción en algunos casos es obligatoria y está sujeta a plazos y sanciones; por ejemplo los Artículos 100 y 102 del Código Civil fijan el plazo de quince días al funcionario que autoriza un matrimonio para comunicarlo al Registro Civil de las Personas, sancionando el incumplimiento con una multa; pero en otros casos es meramente facultativa y voluntaria; por ejemplo, el Artículo 1127 del Código Civil establece que la inscripción puede pedirse por cualquier persona que tenga interés en asegurar el derecho que se deba inscribir, sin especificar plazo para ello, lo que otorga el carácter facultativo del registro; aunque luego puede volverse indispensable, cuando el Artículo 1129, establece que en ningún tribunal u oficina pública, se admitirán escrituras o documentos sujetos a inscripción, que no estén razonados por el registrador.

El Artículo 8 del Convenio Centroamericano para la Protección de la Propiedad Industrial, establece que el empleo y registro de marcas es facultativo y sólo será obligatorio cuando se trate de productos químicos, farmacéuticos, veterinarios, medicinales o de alimentos adicionados con sustancias medicinales; pero luego el Artículo 17 del citado Convenio, establece que la propiedad de una marca se adquiere



por el registro de la misma y se prueba con la certificación extendida por la autoridad competente.

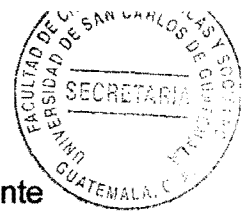
c) Principio de especialidad o determinación

Este principio consiste en fijar con claridad o determinar con precisión el acto, contrato o asunto registrado; de manera tal que pueda individualizarse de los demás sin lugar a confusiones, en la forma y con los requisitos que en cada caso determine la ley.

El Código Civil, en el Artículo 404, determina que al margen de las partidas de nacimiento, se anotarán las modificaciones al estado civil, las identificaciones y cambios de nombre, así como el reconocimiento que hagan los padres. En cuanto al Registro Público de Sindicatos, el Artículo 219 del Código de Trabajo, establece que en dicho registro deben inscribirse los sindicatos, así como todos los hechos o datos a que posteriormente de lugar el funcionamiento de cada sindicato; como el resultado de su rendición periódica de cuentas, cambios en la integración de su comité ejecutivo y consejo consultivo, padrón anual de sus miembros, federación o confederación a que pertenezca, amonestaciones y sanciones; agregando que la fusión y disolución dan lugar a la cancelación de la correspondiente inscripción.

d) Principio de legalidad

El principio de la legalidad consiste en que los documentos susceptibles de registro deben llenar los requisitos legales de forma y de fondo para que pueda efectuarse la



inscripción o anotación de que se trate; lo cual implica que el registrador previamente debe efectuar la calificación correspondiente; es decir, analizar, revisar y determinar si procede o no la operación, se deniega o se suspende indicando en los últimos casos los motivos y las leyes en que se funda, cuidando en todo caso en adecuar la realidad jurídica con la registral.

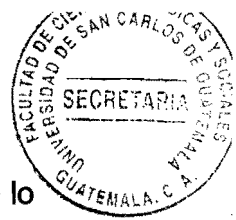
El Acuerdo Gubernativo de fecha 15 de mayo de 1981, de Creación del Departamento de Registro Laboral, establece que el jefe del Departamento de Registro Laboral, es depositario del registro y bajo su responsabilidad llevará los libros y registros respectivos, suscribiendo las inscripciones y anotaciones correspondientes. Establece asimismo cuándo procede hacer las inscripciones y que se denegarán las mismas, si del examen de la documentación respectiva aparece que no se observaron los requisitos legales o que sus estipulaciones no se ajustan a las leyes del trabajo y previsión social (Artículos 3, 5 y 6).

e) Principio de presunción de exactitud registral

Se subdivide a su vez en dos principios capitales: el de legitimación y el de fe pública registral, que son los de mayor trascendencia jurídica.

f) Principio de legitimación

En materia registral se tiende a proteger al verdadero titular del derecho subjetivo (legitimación ordinaria). Sólo por necesidad forzada la norma protege a veces al titular aparente, no verdadero (legitimación extraordinaria).



Legítimar es justificar conforme a las leyes de verdad y calidad una cosa. Es legítimo lo que está conforme a las normas, lo genuino y verdadero, lo que ha sido completado o beneficiado con una presunción de existencia, integridad y exactitud, que le concede mayor eficacia jurídica.

“La legitimación es en cierto aspecto un traslado de la prueba, el legitimado no tiene que probar nada salvo el hecho de serlo. En sentido jurídico, legitimación es el reconocimiento por la norma de derecho de la facultad de realizar un acto jurídico con eficacia”.⁴⁴

En conclusión, la figura de la legitimación registral presume que el derecho registrado existe, y que corresponde con la realidad jurídica, que pertenece al titular inscrito según el asiento.

Para los actos y hechos relativos al estado civil de las personas no opera en Guatemala el principio de legitimidad. El hecho de no estar inscrita cualquier circunstancia respecto al estado civil no la invalida frente a actos posteriores registrados, por ejemplo: en el caso del matrimonio no registrado.

Para el registro de derechos, el Artículo 1146 del Código Civil establece la legitimación extraordinaria; al disponer que aunque la inscripción no convalida los actos o contratos nulos según las leyes, no se invalidarán en cuanto a terceros aquellos que se ejecuten por personas que en el registro aparezcan con derecho a ello, una vez

⁴⁴ Carral y de Teresa. *ob. Cit.* Pág. 251



inscritos, aunque después se anule o resuelva el derecho del otorgante, en virtud de causa que no aparezca del mismo registro.

En cuanto al Registro de la Propiedad Industrial se regula la titularidad aparente, al establecerse en lo relativo a los efectos del registro, en el Artículo 217 del Convenio Centroamericano para la Protección de la Propiedad Industrial, que inscrito en el registro respectivo cualquier título traslativo de dominio de una marca, nombre comercial, expresión o señal de propaganda, o constitutivo de una licencia de uso sobre una marca, no podrá inscribirse ningún otro de fecha anterior, por el cual se traspase el dominio o se constituya una licencia de uso sobre el mismo bien ya inscrito (legitimación registral extraordinaria).

g) Principio de la fe pública registral

De conformidad con el tratadista Eduardo Couture, fe pública en sentido literal significa:

“Creencia notoria o manifiesta”.⁴⁵

Para el tratadista español Rafael de Pina, por fe pública se entiende: “La calidad de certeza atribuida al contenido de los documentos y certificaciones, autorizados por quienes están debidamente facultados por la ley”.⁴⁶

⁴⁵ Barrios Carrillo, Axel Estuardo. **Ob. Cit.** Pág. 16

⁴⁶ **Ibid.**



La legislación guatemalteca otorga a los titulares de los diferentes registros existentes, fe pública en relación a sus asientos y documentos que expidan en el ejercicio de sus cargos.

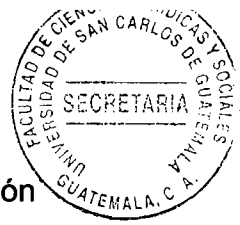
El Artículo 186 del Código Procesal Civil y Mercantil, establece que los documentos autorizados por notario, funcionario o por empleado público producen fe y hacen plena prueba. El Artículo 375 del Código Civil se refiere a la fe pública del Registrador Civil. El Artículo 1223 del Código Civil, también establece que sólo harán fe los libros del Registro de la Propiedad que sean llevados legalmente. El Artículo 3 del Acuerdo Gubernativo de Creación del Registro Laboral, establece que el jefe del departamento del Registro Laboral, es depositario del registro y bajo su responsabilidad llevará los libros y registros, suscribiendo las inscripciones y anotaciones.

h) Otros principios registrales

Como principios, únicamente aquellas entidades encargadas del aseguramiento de derechos sobre bienes aplican los de consentimiento, tracto sucesivo, rogación y prioridad de la inscripción.

El principio de consentimiento, se encuentra plasmado por ejemplo, en el Artículo 1251 del Código Civil como uno de los requisitos para la validez del negocio jurídico.

El principio de tracto sucesivo, en las inscripciones a que se refieren los Artículos 341 y 343 del Código de Comercio; en el Artículo 218 del Código de Trabajo, que se refiere al



procedimiento para obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción provisional y definitiva de las organizaciones sindicales.

El principio de rogación, se ubica en el Artículo 392 del Código Civil, en cuanto a quien debe hacer la declaración del nacimiento de un niño. El Artículo 218 del Código de Trabajo, establece que la solicitud para obtener el reconocimiento de personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales, deben hacerla los miembros del comité ejecutivo provisional.

El principio de prioridad, tiene aplicación por ejemplo, en el Artículo 1141 del Código Civil, que establece: “Entre dos o más inscripciones de una misma fecha relativa a la misma finca o derecho, determinará la preferencia la anterioridad en la hora de la entrega del título en el registro”.

Todos los registros públicos en Guatemala por estar integrados en la legislación, son de suma importancia, puesto que son utilizados para inscribir los documentos en constan negocios y actos jurídicos de diversa índole; incluso los actos relativos al estado civil de las personas, la propiedad de bienes muebles e inmuebles así como los derechos reales sobre los mismos, etc.; y constituyen y hacen plena prueba dentro y fuera de un juicio, pues tienen certeza jurídica.



CAPÍTULO IV

4. El Registro Laboral

4.1. Generalidades

El derecho registral, ha tenido un desarrollo destacado en los últimos tiempos, motivando a muchos estudiosos e investigadores a profundizar sobre el mismo; incluso ha sido objeto de punto de tesis en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Quienes han escrito sobre el derecho registral además de abordar la teoría general en torno a este tema (origen, concepto, naturaleza jurídica, principios, etc.); se han referido a los principales registros existentes, tales como el Registro Civil de las Personas, el Registro de la Propiedad, el Registro de la Propiedad Industrial, el Registro Mercantil, el Registro de Ciudadanos, etc., pero se ha podido apreciar que no hacen mención del Registro Laboral; además, se desconoce su existencia y la importancia que reviste para dar certeza y seguridad jurídica a los actos y asuntos de índole laboral; tal como los contenidos en el Registro Público de Sindicatos, que comprende el reconocimiento de la personalidad jurídica y aprobación de estatutos de las organizaciones sindicales (sindicatos, federaciones y confederaciones), reformas de estatutos, personerías jurídicas (miembros del comité ejecutivo y consejo consultivo), resultado de la rendición de cuentas sindicales, fusión y disolución de las organizaciones sindicales, padrón de afiliados, etc.; así como también los reglamentos interiores de trabajo, contratos



individuales de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y convenios colectivos.

El presente trabajo pretende incursionar en consecuencia, sobre el Registro Laboral que se lleva en el Departamento del mismo nombre en la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

4.2. Antecedentes históricos

No cabe duda que la historia del Registro Laboral como un sistema técnico en Guatemala; guarda íntima relación con la organización y desarrollo del movimiento sindical como tal y no en sus formas primigenias como las agrupaciones gremiales de carácter mutualista que perseguían propósitos de ayuda o auxilio entre los propios obreros.

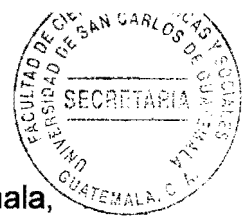
Antes del proceso conocido como Revolución del 44, se regularon legalmente algunas materias relativas al trabajo; como por ejemplo: las reformas a la Constitución Política de 1876 emitidas en 1920; la Convención Centroamericana para Unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores, suscrita en Washington por los plenipotenciarios de los cinco países del istmo, el 7 de febrero de 1923; aprobada en Guatemala por medio del Decreto Legislativo número 1385 del 14 de mayo de 1925; el Decreto Gubernativo número 909 del 5 de diciembre de 1925, por el cual se crea el Departamento Nacional del Trabajo, con funciones de inspección y de composición de conflictos individuales y colectivos; el Decreto Legislativo número 1434 del 30 de abril



de 1926, Ley de Trabajo que vino a constituir la ley más completa dictada hasta ese entonces en materia laboral; el Decreto Legislativo número 961 del 19 de diciembre de 1927, Ley Protectora de Empleados Particulares para el Comercio, la Industria y la Agricultura. Es en la época que se inicia con la caída de Ubico (30 de junio de 1944) y la Junta de Generales que le sucede con el proceso conocido como Revolución del 44, que se extiende hasta el 27 de junio de 1954; que el sindicalismo guatemalteco toma verdaderos y positivos perfiles como institución y que el gobierno impulsa con entusiasmo una política nacional de defensa y desarrollo del movimiento sindical, llevando a la proliferación de asociaciones; y así en julio de 1944 se funda la Asociación Nacional de Maestros, que más tarde se convirtió en el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG).

“El 6 de julio de 1944 se funda el Sindicato de Acción y Mejoramiento Ferrocarrilero (SAMF); y el 1 de octubre de 1944 se funda la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CTG), que pide por primera vez al gobierno la emisión de un Código de Trabajo. El 1 de mayo de 1947 entra en vigor el primer Código de Trabajo contenido en el Decreto número 330 del Congreso de la República, a cuyo amparo se organizan multitud de asociaciones profesionales; y su primera aplicación en cuanto a contratación colectiva se encuentra en la negociación del primer pacto colectivo de condiciones de trabajo suscrito el 5 de mayo de 1948, entre el Sindicato de Acción y Mejoramiento Ferrocarrilero (SAMF) y la Industria Ferrocarrilera Centro Americana (IRCA)”.⁴⁷

⁴⁷ Navas Álvarez. **Ob. Cit.** Pág. 63



En el Artículo 219 del Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala, se establecía que: “El Departamento Administrativo de Trabajo debe llevar un registro público de sindicatos en que han de inscribirse éstos,... En el mismo registro público de sindicatos deben inscribirse sin demora y conforme acaezcan los hechos respectivos, todos los datos importantes a que posteriormente de lugar el funcionamiento de cada sindicato como el resultado de su rendición periódica de cuentas, cambios en la integración de su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, padrón anual de sus miembros, federación o confederación a que pertenezca, amonestaciones que le formulen las autoridades de trabajo y sanciones que le impongan.

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

De acuerdo a las investigaciones realizadas en el Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo, el primer sindicato inscrito en el Registro Público de Sindicatos es el Sindicato de Empresa de Trabajadores de la United Fruit Company, que aparece en la inscripción número uno, folios del 2 al 19, del libro número 1 del Registro Público de Sindicatos, el cual fue autorizado con fecha 9 de mayo de 1947. Tal inscripción se realizó el 9 de junio de 1947 con base en el Artículo 219 del Código de Trabajo, Decreto número 330 del Congreso de la República y en virtud del Acuerdo del Ministerio de Economía y Trabajo de fecha 6 de junio del citado año.

Cabe aclarar que en los inicios del Registro Público de Sindicatos, en el mismo libro en que se asentaba al inscripción de reconocimiento de personalidades jurídicas y

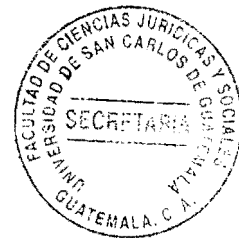


aprobación de estatutos de las organizaciones sindicales; también se efectuaban las inscripciones de los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo de tales organizaciones (personerías jurídicas).

Cuando el coronel Carlos Castillo Armas arribó al gobierno con el llamado Movimiento de Liberación Nacional (3 de julio de 1954); suceden una serie de hechos que vinieron a echar por tierra las conquistas laborales que durante la década anterior habían sido consagradas; entre ellas, la concerniente al movimiento sindical. Vale la pena destacar que en ese año no se inscribió ninguna organización sindical y que en 1955 únicamente se operó una inscripción. Asimismo, mediante el Decreto número 21 de fecha 16 de julio de 1954, emitido por la Junta de Gobierno de la República, se cancela la inscripción de los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo de los sindicatos inscritos hasta esa fecha. Por medio del Decreto número 48 de fecha 10 de agosto de 1954, se cancelan administrativamente las principales organizaciones sindicales. A continuación se transcribe parte del citado Decreto, por considerarse importante para este informe.

“CONSIDERANDO

Que para llevar a término la reorganización administrativa del Estado y la estructuración de las instituciones sociales sobre las bases que permitan el desenvolvimiento democrático del país, es indispensable suprimir las organizaciones que por su actividad comunista impiden lograr dichos fines y, suspender los grupos políticos que entorpecen su realización.



POR TANTO:

DECRETA:

ARTÍCULO 1o. Se declaran disueltos, por ser integrantes activos del Frente Comunista, las siguientes organizaciones:

- a) La Confederación General de Trabajadores de Guatemala;
- b) La Confederación Nacional Campesina;
- c) La Federación Sindical de Guatemala;
- d) El Sindicato de Acción y Mejoramiento Ferrocarrilero;
- e) El Sindicato de Trabajadores de la Educación;
- f) El Sindicato de la United Fruit Company;
- g) El sindicato de la Compañía Agrícola de Guatemala...,” y así se sigue citando a una serie de alianzas, grupos y partidos, para concluir con la literal o, que establecía: Cualquiera otros partidos políticos o asociaciones que hayan sido inspiración Arévalo-Arbencista o que hubiesen figurado al servicio de la causa comunista”.⁴⁸

Como ya se dijo anteriormente, las personalidades y personerías jurídicas de las organizaciones sindicales se registraban en un solo libro. Fue hasta el 28 de octubre de 1954, que se autorizó un libro específico de personerías jurídicas, para la inscripción de los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo de las citadas organizaciones sindicales. La primera inscripción que aparece en el libro “A” folios 2 y 3, se operó el 1 de noviembre de 1954, correspondiente al Sindicato de Empleados Particulares de la República de Guatemala. El 28 de octubre de 1954, se autorizó el Libro de Rendición

⁴⁸ *Ibid.* Pág. 63.

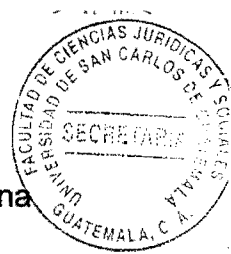


Periódica de Cuentas Sindicales, de conformidad con el Artículo 225 del Decreto número 330 del Congreso de la República (primer Código de Trabajo); con el objeto de ejercer control sobre el buen manejo de los fondos sindicales. La primera inscripción se operó el 22 de septiembre de 1955 y se refiere al resultado de la rendición de cuentas del Sindicato de Empresa de Trabajadores de la Compañía Agrícola de Guatemala, en el período comprendido del mes de febrero de 1954 al mes de marzo de 1955.

Es de hacer notar que por medio del Decreto número 156 de fecha 26 de noviembre de 1954; se dejó sin efecto la disolución de los sindicatos a que se refieren los incisos d), f) y g) del Artículo 1o. del Decreto número 48 de la Junta de Gobierno, que se referían específicamente al Sindicato de Acción y Mejoramiento Ferrocarrilero, Sindicato de Trabajadores de la United Fruit Company y, Sindicato de la Compañía Agrícola de Guatemala.

El 16 de junio de 1961, se publicó en el Diario Oficial el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene el actual Código de Trabajo, que entró en vigor dos meses después de su publicación en el citado diario. En lo que respecta al Registro Público de Sindicatos, no contempla ninguna modificación a lo que anteriormente regulaba el Decreto número 330 del Congreso de la República (primer Código de Trabajo)

La dispersión de registros laborales en las distintas dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, implicaron la necesidad de sistematizar y facilitar el acceso a



los mismos. Así surge la creación del Departamento de Registro Laboral como una dependencia de la Dirección General de Trabajo que unifica los registros laborales.

El Departamento de Registro Laboral, fue creado mediante el Acuerdo Gubernativo de fecha 15 de mayo de 1981, con jurisdicción en toda la república y con la competencia con que actualmente funciona.

4.3. Marco legal vigente

El marco legal vigente que respalda de manera general y específica, la existencia del Registro Laboral es el siguiente:

- a) Constitución Política de la República de Guatemala
- b) Ley del Organismo Judicial, Decreto número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala
- c) Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala
- d) Decreto número 64-92 del Congreso de la República, que contiene básicamente las reformas al Código de Trabajo
- e) Acuerdo Gubernativo número 8 del 15 de enero de 1958, que contiene el Reglamento del Departamento Administrativo de Trabajo



4.4. Su ubicación, creación y sistema técnico

De conformidad con el Acuerdo Gubernativo de Creación del Departamento de Registro Laboral; éste es una dependencia administrativa de la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Artículos 1 y 7).

El citado Acuerdo Gubernativo, en su único considerando hace relación a la finalidad de creación del Registro Laboral, cuando indica que es conveniente y de utilidad unificar en uno solo los distintos servicios del trabajo que desarrollan labores en Registros Laborales, con la finalidad de unificar sus sistemas y facilitar el desenvolvimiento de sus actividades.

¿Cuál es el sistema técnico del Registro Laboral en Guatemala?

Básicamente a nivel general registral, existen tres sistemas técnicos: el sistema difusivo, es decir, descentralizado y que consiste en establecer registros en todas las jurisdicciones donde existan autoridades locales; por ejemplo el Registro Civil. El sistema medio, que consiste en establecer registros en la capital y en las cabeceras departamentales, con jurisdicción en todo el departamento, y con supervisión a nivel nacional; por ejemplo el Registro de la Propiedad. Y por último, el sistema concentrativo, que consiste en reunir en una sola oficina o institución con jurisdicción en toda la república un solo registro; o bien, varias regiones bajo la misma organización y con recursos comunes.



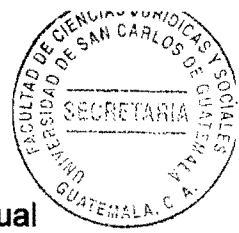
De acuerdo a lo anteriormente expuesto, actualmente el sistema técnico del Registro Laboral es concentrativo, aunque el Acuerdo Gubernativo de Creación del mismo prevé que en determinado momento pueda existir un sistema medio; toda vez que el Artículo 4 establece que: “El Registro funcionará en la capital de la República; y cuando el Ministerio de Trabajo y Previsión Social lo estime procedente se abrirán oficinas en los departamentos que se determinen”.

4.5. Concepto e importancia del Registro Laboral

El Registro Laboral, es una dependencia de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dotada de fe pública, con el objeto de perpetuar, garantizar y certificar los actos, asuntos y resoluciones de índole laboral susceptibles de inscripción.

En el Departamento de Registro Laboral, además del Registro Público de Sindicatos, se lleva el registro sistemático de pactos colectivos de condiciones de trabajo, contratos individuales de trabajo, convenios colectivos de trabajo y reglamentos interiores de trabajo.

En el Registro Público de Sindicatos se inscriben provisional y definitivamente las organizaciones sindicales (sindicatos, federaciones y confederaciones); a los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, las reformas de los estatutos, así como también todo aquello a que posteriormente de lugar el funcionamiento de cada organización sindical; tales como: el resultado de su rendición periódica de cuentas,



cambios en la integración de su Comité Ejecutivo o Consejo Consultivo, padrón anual de sus miembros, federación o confederación a que pertenezca, amonestaciones que les formulen las autoridades de trabajo y sanciones que se les impongan.

En el Registro Público de Sindicatos, también debe anotarse al margen de las correspondientes inscripciones todo aquello que las reformen, modifiquen o cancelen, como por ejemplo, los casos de fusión y disolución.

La fundamental importancia que para la seguridad del orden jurídico laboral reviste la organización pública registral, merece que se le otorgue un carácter preponderante dentro de las creaciones jurídicas del Estado; ya que su fin esencial es la conservación de las situaciones jurídicas registradas, dotándolas de una presunción de legitimidad que opera mientras no se declare su nulidad o resolución.

La función principal del Registro Laboral, es dejar constancia válida de los hechos, actos y resoluciones de trascendencia jurídica en materia laboral, que se inscriben o anoten conforme determinado sistema; otorgándoles credibilidad a sus asientos mediante la fe pública registral, lo cual facilita el tráfico jurídico.

Los derechos nacidos extraregistralmente al inscribirse adquieren mayor firmeza y protección; por la presunción de exactitud de que son investidos y por la fuerza probatoria que les otorga el registro, lo cual pone de relieve la importancia del Registro Laboral.



4.6. Naturaleza jurídica

De acuerdo a lo que se ha venido explicando en este capítulo, doctrinaria y legalmente, se concluye que la naturaleza del Registro Laboral es pública, por tratarse de un registro estatal, cuyos asientos producen fe y hacen plena prueba por la calidad de que están investidos.

4.7. Libros que se llevan en el Departamento de Registro Laboral

En el Departamento de Registro Laboral, en hojas movibles, se llevan los siguientes libros: Libro de Registro Público de Personalidades Jurídicas y Aprobación de Estatutos de Organizaciones Sindicales (sindicatos, federaciones y confederaciones), en el que se inscriben además las reformas posteriores a los estatutos. El primer libro fue autorizado el 9 de mayo de 1947.

Libro de Personerías Jurídicas de las Organizaciones Sindicales en el que se inscriben los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo. El primer libro fue autorizado el 28 de octubre de 1954.

Libro para Asentar Inscripciones sobre el resultado de la rendición periódica de cuentas sindicales. El primer libro fue autorizado en octubre de 1954. Actualmente el libro que se lleva se denomina Libro de Cuentas Sindicales para Inscripciones de Revisión de Cuentas Sindicales, autorizado con fecha 27 de octubre de 1994.



Libro de Registro de Convenios Colectivos de Trabajo. El primer libro fue autorizado el 23 de septiembre de 1981.

Libro de Registro de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo. El primer libro fue autorizado el 23 de septiembre de 1981.

Libro de Registro de Reglamentos Interiores de Trabajo. El primer libro fue autorizado el 19 de agosto de 1981.

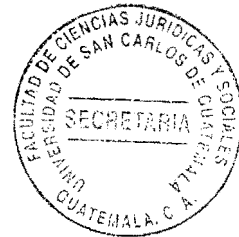
Libro de Registro Público de Padrones de Afiliados. El primer libro fue autorizado el 3 de febrero de 1995.

Libro de Inscripción Provisional de Organizaciones Sindicales. El primer libro fue autorizado el 7 de enero de 1993.

Libro de Contratos Individuales de Trabajo. El libro que se lleva no está autorizado y no es de registro, sino más bien de control de archivo.

En lo que concierne al Registro Laboral se puede inferir que reviste gran importancia, pues da certeza y seguridad jurídica a los actos y contratos de índole laboral, con relación a la inscripción para el reconocimiento de la personalidad jurídica de los mismos sindicatos, por intermedio de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; regulando así su inscripción como órgano colegiado.





CAPÍTULO V

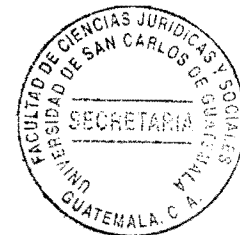
5. Procedimientos de inscripción de un sindicato ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social

5.1. Procedencia de las inscripciones

De conformidad con el Artículo 5o. del Acuerdo Gubernativo de Creación del Departamento de Registro Laboral, la inscripción de los actos, documentos o resoluciones sujetas a registro se hará:

- "a) Por disposición expresa del Código de Trabajo;
- b) Por orden de autoridades administrativas o judiciales de trabajo competentes; y
- c) A solicitud de parte interesada, previa calificación del titular del Registro".

Para que la inscripción de los actos, documentos o resoluciones sujetos a registro laboral pueda operarse, el titular del Registro debe proceder bajo su responsabilidad, al examen de la documentación respectiva, a efecto de determinar si se observaron los requisitos legales y si sus estipulaciones se ajustan a las Leyes de Trabajo y Previsión Social. En caso afirmativo, ordenará la inscripción en el libro que corresponda. En caso contrario, denegará la inscripción solicitada u ordenada (por disposición legal o por autoridad administrativa o judicial de trabajo competente).

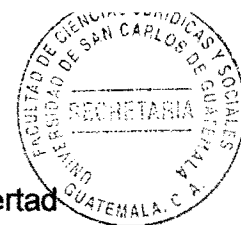


5.2. Inscripciones y anotaciones que se realizan en el Registro Laboral

En este apartado se desarrollan de manera específica las distintas inscripciones que se operan en el Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; así como también se puntualizan los requisitos esenciales que deben cumplirse para que procedan las inscripciones y las formalidades de las mismas en los libros correspondientes.

5.3. Registro Público de Sindicatos

El Registro Público de Sindicatos, surge a la vida jurídica mediante el Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala (primer Código de Trabajo), que en su Artículo 219 precisó las inscripciones que debían efectuarse en el mismo; idéntica redacción tiene el Artículo 219 del Código de Trabajo actualmente en vigor; todo lo cual forma parte de la política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo que el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica, velando porque los sindicatos funcionen ajustados a las disposiciones legales; especialmente en lo que se refiere al buen manejo de los fondos sindicales, colaborando con los sindicatos en la mejor orientación de sus actividades y procurando activamente que el movimiento sindical se desarrolle en forma armónica y ordenada de conformidad con lo que establece el Artículo 211 del Código de Trabajo.



Los considerandos del Convenio Internacional del Trabajo número 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, ratificado por Guatemala con fecha 13 de febrero de 1952 y en vigor a partir del 13 de febrero de 1953; estipula los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, es la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical, lo cual es necesario para el progreso constante. En esa virtud, el Artículo 3 numeral 2o. de dicho Convenio, establece que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

5.4. Inscripción de la resolución de reconocimiento de personalidad jurídica y aprobación de estatutos de las organizaciones sindicales

Una de las innovaciones que introduce el Decreto número 64-92 del Congreso de la República de Guatemala, en vigor desde el 3 de diciembre de 1992, es la contenida en el Artículo 19 literal c) que reforma el Artículo 218 del Código de Trabajo, que cuando se refiere al procedimiento que debe observarse para obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales, establece que: "Si la documentación se encuentra completa se abrirá inscripción provisional de la organización de que se trate y de la integración del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, y se expedirán las certificaciones correspondientes". Y las literales d) y e), del citado Artículo se refieren a que agotado el procedimiento respectivo, debe emitirse la resolución que corresponda y ordenarse la inscripción definitiva del sindicato en el registro respectivo.

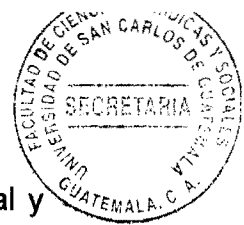


Lo anterior significa que existen dos inscripciones, una provisional y una definitiva de la organización sindical de que se trate.

Inscripción provisional

De conformidad con el Artículo 218 del Código de Trabajo, para que proceda la inscripción provisional de la organización de que se trate y de la integración de su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, debe estar completa la documentación que se indica en las literales a) y b) del mismo Artículo; que se refieren a la presentación de la solicitud por escrito directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de las autoridades de trabajo locales, dentro de los 20 días hábiles siguientes contados a partir de la fecha en que se acordó la constitución de la organización. Con la solicitud se deben acompañar: original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos.

Respecto de la prueba sobre los extremos indicados, originalmente se suscitaron diversos criterios sobre su interpretación; por cuanto, en el cuerpo del acta constitutiva de conformidad con el Artículo 220 literal d) del Código de Trabajo, se exige que los interesados presten declaración jurada. Al respecto se argumentaba ante quién se debía prestar el juramento, pues cuando la ley habla de declaración jurada, ésta debe hacerse ante funcionario o autoridad competente, pero aquí se hace ante la asamblea. Por otra parte, si esta declaración debe incluirse en el acta constitutiva, el requerir prueba sobre lo declarado es hacer más engorroso el procedimiento.



La solución a las distintas interpretaciones se resolvió finalmente al requerir original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos y las cédulas de vecindad de los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo Provisional, y dentro del contenido del acta constitutiva incluir la declaración jurada sobre los extremos a que se refiere la literal d) del Artículo 220 del Código de Trabajo.

Si la documentación se encuentra ajustada a las disposiciones legales el jefe del Departamento Nacional de Protección de Trabajadores, entre otros aspectos, remitirá el expediente al Registro Laboral para los efectos de la inscripción provisional de la organización sindical, de conformidad con el Artículo 4 numeral I, literal c) del Acuerdo Gubernativo número 639-93; que contiene el Reglamento para el Reconocimiento de Personalidades Jurídicas, Aprobación de Estatutos e Inscripción de Organizaciones Sindicales.

En cuanto a los requisitos que debe contener en sí la inscripción provisional en el libro respectivo, no existe ninguna norma legal que lo especifique. En la práctica la inscripción se efectúa de conformidad con un formato impreso, que es el siguiente:

INSCRIPCIÓN NÚMERO:

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO. DEPARTAMENTO DE REGISTRO LABORAL:

EXPEDIENTE No..... En esta fecha se inscribe provisionalmente al

Sindicato:.....y sus personeros siguientes:.....: COMITÉ

EJECUTIVO PROVISIONAL:.....: Secretario General,.....Secretario



de Conflictos y Previsión Social,.....: Secretario de
Actas y Acuerdos:Secretario de Organización y Propaganda y
.....:Secretario de Finanzas.....CONSEJO
CONSULTIVO PROVISIONAL:..... Fundamento de
Derecho: Artículo 218 del Código de Trabajo. Reformado por el Artículo 19 del Decreto
64-92 del Congreso de la República de Guatemala.
Guatemala,

SECRETARÍA

DEPARTAMENTO DE REGISTRO LABORAL

JEFE: DEPTO. DE REGISTRO LABORAL

Inscripción definitiva

Cumplidos los requisitos legales de forma y fondo que establecen las literales d) y e) del Artículo 218 del Código de Trabajo; el Ministerio de Trabajo y Previsión Social emite resolución por medio de la cual se reconoce la personalidad jurídica de la organización sindical de que se trate; aprueba sus estatutos y autoriza el inicio de sus actividades; además ordena publicar sus estatutos de conformidad con la ley, así como ordena a la Dirección General de Trabajo que la inscriba en forma definitiva en el Registro Público correspondiente. Los estatutos aprobados iniciarán su vigencia el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

Recibido el expediente respectivo con la resolución indicada y los estatutos respectivos en el Departamento de Registro Laboral; se procede a realizar la inscripción definitiva



de la organización sindical en un plazo de 24 horas después de publicada la resolución y estatutos; asimismo, citará a los interesados para notificarles e inmediatamente después se remite el expediente al Departamento Nacional de Protección de Trabajadores para su archivo.

El Artículo 219 del Código de Trabajo, en cuanto a los requisitos que debe contener en sí la inscripción de mérito, establece que: “La Dirección General de Trabajo debe llevar un Registro Público de Sindicatos en que han de inscribirse estos, a cuyo efecto la respectiva inscripción debe contener, por lo menos, los siguientes datos:

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

Al tenor del citado Artículo las inscripciones en el libro respectivo ocupaban aproximadamente 19 folios, lo cual no sólo resultaba oneroso, sino que requería de mayor esfuerzo y espacio de tiempo. Con el propósito de simplificar el contenido de la inscripción, posteriormente, además de los requisitos del número, lugar y fecha de la inscripción, únicamente se transcribían los pasajes conducentes del Acuerdo Gubernativo (número y fecha del Acuerdo, los considerandos, el por tanto y lo acordado), que como máximo ocupaba dos folios.



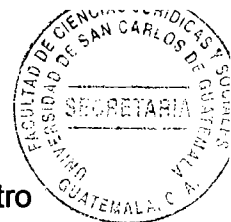
Si bien el citado Artículo del Código de Trabajo no ha sido modificado de manera expresa, con las reformas introducidas al Artículo 218 del Código de Trabajo por el Decreto número 64-92 del Congreso de la República, el mismo sufre modificación; sustancialmente en cuanto al instrumento legal que contiene el reconocimiento de la personalidad jurídica y aprobación de estatutos de las organizaciones sindicales, que por celeridad y competencia específica dejó de ser Acuerdo Gubernativo para convertirse en Resolución del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que es la que se transcribe en el libro respectivo actualmente, operándose la inscripción en el formato que se expone a continuación:

INSCRIPCIÓN NÚMERO: (.....).....

En la ciudad de Guatemala, siendo las ocho horas en punto del día veintidós de marzo del dos mil ocho, reunidos en el Departamento de Registro Laboral, la Jefe licenciada....., y la secretaria que autoriza, con el objeto de dar debido cumplimiento a lo dispuesto en la resolución número.....de fecha veintidós de febrero de mil novecientos noventa y cinco, la que copiada literalmente dice: MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL: GUATEMALA, VEINTIDÓS DE FEBRERO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO. ASUNTO: SINDICATO DE TRABAJADORES.....Solicita reconocimiento de personalidad jurídica, aprobación de estatutos y de la inscripción No..... Se tiene a la vista para resolver, la solicitud presentada por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE, a efecto de que se reconozca su personalidad jurídica, se aprueben



sus estatutos, y se ordene su inscripción en el Registro Público de Sindicatos; y, CONSIDERANDO: Que la sindicalización libre de los trabajadores, constituye uno de los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo en el ámbito nacional, y podrán ejercerlo sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con los requisitos que establecen las leyes. CONSIDERANDO: Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, bajo la responsabilidad de su titular, traza y lleva a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo. CONSIDERANDO: Que conforme los convenios internacionales del trabajo ratificados por Guatemala, la adquisición de la personalidad jurídica de las organizaciones de trabajadores, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite el derecho de sindicalización libre. CONSIDERANDO: Que la Dirección General del Trabajo, previo examen de los documentos presentados ante esa dependencia, ha rendido a este Ministerio, informe favorable para los efectos del reconocimiento definitivo del SINDICATO DE TRABAJADORES.....CONSIDERANDO: Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe emitir dentro del plazo de ley, la resolución correspondiente ordenando la inscripción de la organización en el registro respectivo, y la publicación gratuita de sus estatutos en el Diario Oficial. POR TANTO: En ejercicio de las funciones específicas que le confiere el Artículo 194 inciso f) de la Constitución Política de la República de Guatemala, y con fundamento en lo que disponen los Artículos 102 inciso q) del mismo cuerpo legal; 206, 211, 219, 221, 217 y 218 del Código de Trabajo, estos dos últimos reformados por el Decreto 64-92 del Congreso de la República; 1, 2, 3, 4, 7 y 8 del Convenio Internacional del Trabajo número 87, RESUELVE: I. Reconocer la personalidad jurídica del SINDICATO., aprobar sus



estatutos y autorizarlo para que inicie sus actividades; II. Publicar sus estatutos dentro de los quince días siguientes a la presente resolución; III. Ordenar a la Dirección General de Trabajo que lo inscriba en forma definitiva, en el Registro Público correspondiente. IV. Los estatutos aprobados iniciarán su vigencia el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial. NOTIFÍQUESE. (fs) Ilegibles, LICDA. MINISTRA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, OFICIAL MAYOR MINISTERIO DE TRABAJO Y P. S., se encuentran los sellos respectivos.....y, no habiendo más que hacer constar se da por terminada la presente veinte minutos después de su inicio, la que previamente es leída y firmada por las personas que en ella han intervenido. Aparecen las firmas y los sellos respectivos del JEFE Y SECRETARIA DEL DEPARTAMENTO DE REGISTRO LABORAL.

Inscripción de reforma de estatutos

De conformidad con el Artículo 218 literal f) del Código de Trabajo, las reformas de los estatutos deben someterse a los mismos trámites de la aprobación de estatutos; pero en este caso, debe acompañarse original y una copia del acta de sesión de la asamblea general que así lo decidió.

En efecto, corresponde a la asamblea general aprobar las reformas posteriores de los estatutos, tal como lo establece el Artículo 222 literal c) del Código de Trabajo.

En el Departamento de Registro Laboral, la inscripción de la aprobación de las reformas de los estatutos, se opera en el Libro de Personalidades Jurídicas y Aprobación de Estatutos de Organizaciones Sindicales, en la forma que se transcribe a continuación:



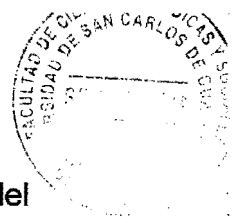
INSCRIPCIÓN NÚMERO..... ()..... En la ciudad de Guatemala, siendo las ocho horas en punto del día veinticuatro de abril de mil novecientos noventa y cinco, reunidos en el Departamento de Registro Laboral, la licenciada....., Jefe y la secretaria del Departamento, con el objeto de dar debido cumplimiento a lo dispuesto en la resolución número de fecha veintiuno de febrero de mil novecientos noventa y cuatro, emitida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la que copiada literalmente dice: “MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL: GUATEMALA, VEINTIUNO DE FEBRERO DE DOS MIL OCHO. ASUNTO: SINDICATO DE TRABAJADORES....., solicita reconocimiento de personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción..... Se tiene a la vista para resolver, la solicitud presentada por el SINDICATO DE TRABAJADORES....., a efecto de que se apruebe la reforma del Artículo 8o. de sus estatutos; y, CONSIDERANDO: Que para las reformas de sus estatutos, los sindicatos de trabajadores están obligados a solicitar a la Dirección General de Trabajo, dentro de los veinte días siguientes a la celebración de la Asamblea General que así lo acordó, que las apruebe en lo que sea procedente, sometiéndose a los mismos trámites establecidos para la aprobación de los estatutos. CONSIDERANDO: que el SINDICATO DE TRABAJADORS....., en sesión de Asamblea General, celebrada el veintiséis de abril de mil novecientos noventa y tres, acordó la reforma del Artículo 8o. de sus estatutos. POR TANTO: En ejercicio de las funciones específicas que le confiere el Artículo 194 inciso f) de la Constitución Política de la República de Guatemala, y con fundamento en lo que disponen los Artículos 218 (reformado por el Decreto 64-92 del Congreso de la República) y 225 inciso f) del Código de Trabajo; 1 y 3 del Convenio Internacional del Trabajo número 87,



RESUELVE: I. Aprobar la reforma del Artículo 8o. de los estatutos del SINDICATO DE TRABAJADORES... .., el cual literalmente se aprueba de la siguiente manera: "Artículo 8o. No podrán ser afiliados al Sindicato los siguientes; a) El Alcalde; b) Los Síndicos; c) Los Concejales de la Corporación Municipal; d) El Secretario Municipal; y, e) El Tesorero Municipal." II. Publicar la reforma contenida en la presente resolución, en el Diario Oficial; III. Ordenar a la Dirección General de Trabajo, que haga la anotación correspondiente en el Registro Público respectivo; y, IV. La reforma aprobada a los presentes estatutos, iniciará su vigencia el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial. Notifíquese. (FS) Ilegibles, licenciada.....MINISTRA DE TRABAJO Y P. S. Se encuentran los sellos respectivos..... y, no habiendo nada más que hacer constar se da por terminada la presente inscripción en el mismo lugar y fecha, quince minutos después, la que previa lectura la ratifican y firman las personas que en ella han intervenido.

Operada la inscripción de la reforma de estatutos, debe procederse a hacer la anotación correspondiente al margen de la inscripción original de reconocimiento de personalidad jurídica y aprobación de estatutos, por constituir una modificación a la misma.

Ni el Código de Trabajo ni el Acuerdo Gubernativo que crea el Departamento de Registro Laboral, se refieren a la anotación indicada anteriormente, la cual se realiza siguiendo los principios del derecho registral, por analogía; que por razones de certeza y seguridad jurídica determinan que al margen de las inscripciones originales (y escrituras públicas), deben hacerse constar todas aquellas circunstancias o actos que



las modifiquen, aclaren, adicionen o cancelen (Artículo 15 del Código de Trabajo, 36 del Código de Notariado y 404 del Código Civil).

5.5. Inscripción de federaciones y confederaciones

Dos o más sindicatos de trabajadores o de patronos pueden formar una federación y, dos o más federaciones de aquellos o de estos, pueden formar una confederación.

Las federaciones y confederaciones pueden ser de carácter nacional, regional o por ramas de la producción y se rigen por las mismas disposiciones de la constitución, organización y funcionamiento de las organizaciones sindicales, en todo lo que les sea aplicable.

El acta constitutiva de las federaciones y confederaciones, debe expresar además de lo que indican las literales b) c) y d) del Artículo 220 del Código de Trabajo, los nombres y domicilios o vecindades de todos los sindicatos fundadores que las integran, así como el número de inscripción de los mismos (en el Registro Público de Sindicatos); y sus estatutos, fuera de lo que ordena el Artículo 221 del Código de Trabajo (contenido de los estatutos), deben determinar la forma en que los sindicatos o federaciones que las integren van a estar representados en las asambleas generales (Artículo 233 del Código de Trabajo).

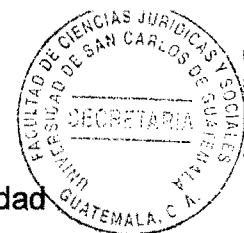
En el Departamento de Registro Laboral la inscripción de las federaciones y confederaciones se efectúa de manera similar, en el Libro de Personalidades Jurídicas



y Aprobación de Estatutos de Organizaciones Sindicales. A continuación se indica la forma en que se realiza la inscripción de una federación:

INSCRIPCIÓN NÚMERO....., (.....).....

En la ciudad de Guatemala, siendo las diez horas del día veintisiete de enero de mil novecientos noventa y cinco, reunidos en el Departamento de Registro Laboral, la Jefe y la secretaria que autoriza con el objeto de dar debido cumplimiento a lo dispuesto en la resolución número.....de fecha doce de diciembre de mil novecientos noventa y cuatro, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la que transcrita literalmente dice: MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, GUATEMALA DOCE DE DICIEMBRE DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CUATRO. ASUNTO:FEDERACIÓN DE TRABAJADORES.....solicita reconocimiento de personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción. Se tiene a la vista para resolver, la solicitud presentada por la FEDERACIÓN DE TRABAJADORESa efecto de que se reconozca su personalidad jurídica, se aprueben sus estatutos y se ordene su inscripción en el Registro público de sindicatos; y CONSIDERANDO: Que la sindicalización libre de los trabajadores, constituye uno de los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo en el ámbito nacional y podrán ejercerlo sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir los requisitos que establecen las leyes. CONSIDERANDO: Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, bajo la responsabilidad de su titular, traza y lleva a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo. CONSIDERANDO: Que conforme los convenios



internacionales del trabajo ratificados por Guatemala, la adquisición de la personalidad jurídica de las organizaciones de trabajadores, sus federaciones, y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite el derecho de sindicalización libre. CONSIDERANDO: Que la Dirección General del Trabajo, previo examen de los documentos presentados ante esa dependencia, y verificación del cumplimiento de los requisitos legales ha rendido a este Ministerio, informe favorable para los efectos del reconocimiento definitivo de la FEDERACIÓN DE TRABAJADORES.....

CONSIDERANDO: Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe emitir dentro del plazo de ley, la resolución correspondiente ordenando la inscripción de la federación en el Registro respectivo, y la publicación gratuita de sus estatutos en el Diario Oficial.

POR TANTO: En ejercicio de las funciones específicas que le confiere el Artículo 194, inciso f) de la Constitución Política de la República de Guatemala, y con fundamento en lo que disponen los Artículos 102, inciso q), y 116 del mismo cuerpo legal; 1, 2 y 3, del Decreto 71-86 del Congreso de la República; 206, 211, 219, 221, 233, 217 y 218 del Código de Trabajo, estos dos últimos reformados por el Decreto 64-92 del Congreso de la República; y, 1, 2, 3, 4, 7 y 8 del Convenio Internacional del Trabajo número 87, R E

S U E L V E : I. Reconocer la personalidad jurídica de la FEDERACIÓN DE TRABAJADORES.....,aprobar sus estatutos y autorizarla para que inicie sus actividades; II. Publicar sus estatutos dentro los quince días siguientes a la presente resolución; III. Ordenar a la Dirección General de Trabajo, que la inscriba en forma definitiva, en el Registro Público correspondiente. IV. Los estatutos aprobados iniciarán su vigencia el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial. NOTIFÍQUESE. (fs)

llegibles. LICDA. MINISTRA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL., Lic. 1er. VICEMINISTRO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL., se encuentran los sellos

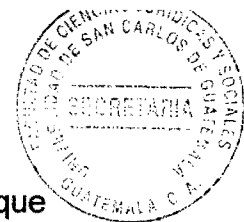


respectivos. Y, no habiendo nada más que hacer constar se da por terminada la presente inscripción en el mismo lugar y fecha, quince minutos después de su inicio, firmándola los que en ella han intervenido, previa lectura. Aparecen las firmas y los sellos respectivos que dicen: JEFE DEPTO. DE REGISTRO LABORAL, SECRETARIA DEPARTAMENTO DE REGISTRO LABORAL.

5.6. Inscripción de personería jurídica

De conformidad con el Artículo 219 del Código de Trabajo, en el Registro Público de Sindicatos deben inscribirse sin demora y conforme acaezcan los hechos respectivos; todos los datos importantes a que posteriormente de lugar el funcionamiento de cada sindicato; así como los cambios en la integración de su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo. Estos se inscriben en el Libro de Personerías Jurídicas, tomando en cuenta que el Comité Ejecutivo de las organizaciones sindicales, tiene la representación legal de la organización sindical y por lo mismo está encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la asamblea general. El Consejo Consultivo tiene funciones puramente asesoras.

Los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo son electos por la asamblea general extraordinaria, para un período no mayor de dos años, debiendo llenar los requisitos siguientes: ser guatemaltecos de origen, ciudadanos en ejercicio, trabajadores activos en el momento de la elección, y cuando menos tres de ellos deben saber leer y escribir. El número de los miembros del Comité Ejecutivo no puede exceder de nueve ni ser menor de tres. El número de miembros del Consejo Consultivo no está



determinado en el Código de Trabajo y son los estatutos de la organización los que determinan su número, que en la práctica generalmente son tres; para que puedan inscribirse los cambios en la integración del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo de la organización sindical de que se trate, debe presentarse la solicitud respectiva en la Dirección General de Trabajo dentro de los diez días siguientes a la respectiva elección y acompañar a la misma original y copia de la certificación del acta de la asamblea general extraordinaria en la que fueron electos, dentro de la cual debe constar la declaración jurada a que se refiere el Artículo 220 literal d) del Código de Trabajo, fotocopia de las cédulas de vecindad y copia del aviso presentado a la Inspección General de Trabajo con la constancia de recepción del mismo firmada por el Inspector General o Subinspector General de Trabajo, para los efectos de la inamovilidad de los miembros del Comité Ejecutivo; para todo lo expuesto en este punto véase Artículos, 102 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala; 220 literal d) 222 literal a), 223 literales a) b) c) d) e) y 225 literal d) del Código de Trabajo; y 10 11 12 y 13 del Acuerdo Gubernativo número 639-93.

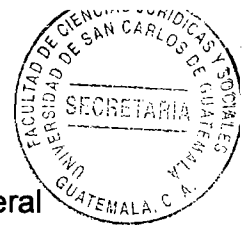
En cuanto a los requisitos que debe contener en sí la inscripción de los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, no existe una norma legal que de manera específica indique su contenido. Vale la pena resaltar que la duración en el ejercicio de las funciones de los directivos electos que cumplieron con llenar los requisitos de ley, se inicia a partir de la fecha de su inscripción en el Libro de Personerías Jurídicas del Departamento de Registro Laboral.



La indicada inscripción se efectúa con base en la resolución de la Dirección General de Trabajo en la forma que se indica a continuación:

INSCRIPCIÓN NÚMERO..... (.....) En la Ciudad de Guatemala, siendo las catorce horas con diez minutos del día treinta de marzo de mil novecientos noventa y cinco, reunidos en el Departamento de Registro Laboral, la Jefe..... y la secretaria que autoriza con el objeto de dar debido cumplimiento a lo dispuesto en la resolución número.....de fecha diez de marzo de mil novecientos noventa y cinco de la Dirección General de Trabajo, y que copiada literalmente dice: DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO: GUATEMALA, DIEZ DE MARZO DE DOS MIL OCHO. ASUNTO: SINDICATO REGIONAL DE TRABAJADORES....., solicita inscripción de Directivos. Exp. No..... No..... Se tiene a la vista para resolver la solicitud de inscripción de directivos del SINDICATO REGIONAL DE TRABAJADORES.....; y habiéndose llenado los requisitos legales del Artículo 223 inciso b) del Código de Trabajo, pase al Departamento de Registro Laboral de esta Dirección General, para que inscriba en el libro respectivo a los siguientes Directivos: COMITÉ EJECUTIVO :.....Secretario General; Secretario de Organización.....Secretario de Conflictos;.....Secretario de Actas y Acuerdos;..... Secretaria de Finanzas;..... Secretario de Relaciones Públicas;..... Secretario de Cultura y Deportes;.....Secretario de Previsión Social.....CONSEJO CONSULTIVO:.....

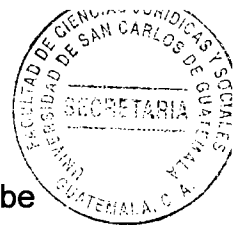
Dichos directivos durarán en sus funciones un período de dos años a partir de la fecha de su inscripción. Extiéndase las credenciales respectivas y dense los avisos



correspondientes. NOTIFÍQUESE Y ARCHÍVESE. (fs). Ilegibles. Lic. Director General de Trabajo. Secretaria a. i. Se encuentran los sellos respectivosNo habiendo nada más que hacer constar se da por terminada la presente inscripción en el mismo lugar y fecha, quince minutos después de su inicio, firmándola los que en ella han intervenido previa lectura.- Aparece la firma y sello que dice LICDA. JEFE DEPTO. REGISTRO LABORAL. Firma y sello de la secretaria.

5.7. Inscripción del resultado de la rendición periódica de cuentas de las organizaciones sindicales

El Artículo 211 literal a) del Código de Trabajo, establece que el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe ejercer la más estricta supervigilancia sobre los sindicatos, con el exclusivo objeto de que estos funcionen ajustados a las disposiciones legales, especialmente en lo que se refiere al buen manejo de los fondos sindicales. El Artículo 223 literal i) del citado Código, cuando se refiere al funcionamiento del Comité Ejecutivo, establece que está obligado a rendir a la asamblea general, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de los fondos y remitir copia del respectivo informe firmada por todos sus miembros, a la Dirección General de Trabajo, así como de los documentos o comprobantes que lo acompañen. Igualmente debe transcribirse a la Dirección, la resolución que dicte la asamblea general sobre la rendición de cuentas, todo dentro de los tres días siguientes a la fecha de aquélla.



Para que el Comité Ejecutivo pueda cumplir con la citada rendición de cuentas debe llevar los siguientes libros debidamente sellados y firmados por la Dirección General de Trabajo, de actas y acuerdos de la asamblea general, de actas y acuerdos del Comité Ejecutivo, de registro de socios y de contabilidad de ingresos y egresos. Asimismo, dicho Comité a través de la secretaría correspondiente debe extender recibo de toda cuota o cualquier otro ingreso. Los talonarios respectivos deben estar sellados y autorizados por la Dirección General de Trabajo; de conformidad con el Artículo 225 literales a) y b) de Código de Trabajo.

De conformidad con el Artículo 219 del Código de Trabajo, en el mismo Registro Público de Sindicatos debe inscribirse el resultado de la rendición periódica de cuentas de la organización sindical de que se trate. Para que proceda dicha inscripción el Revisor de Cuentas Sindicales de la Dirección General de Trabajo, luego de haber procedido de conformidad con el Artículo 23 del Acuerdo Gubernativo número 8 de fecha 15 de enero de 1958, que contiene el Reglamento del Departamento Administrativo de Trabajo.

El Departamento de Registro Laboral procede a operar la inscripción en el libro correspondiente; con base en la resolución que al respecto dicte la Dirección General de Trabajo, en la cual se aprueba el informe rendido por el Revisor de Cuentas Sindicales, en caso de no haber ningún reparo.

En cuanto a los requisitos que debe contener en sí la inscripción, no existe ninguna norma legal que de manera específica lo exprese. En el citado Departamento, en el



libro para asentar inscripciones sobre el resultado de la rendición periódica de cuentas, la inscripción se opera como se indica a continuación:

INSCRIPCIÓN NÚMERO:.....(.....).....

En la ciudad de Guatemala, siendo las diez horas del día jueves veinticuatro de noviembre de dos mil ocho, reunidos en el local que ocupa el Departamento de Registro Laboral, la Jefe licenciada. y la secretaria que autoriza con el objeto de dar debido cumplimiento a lo dispuesto en la resolución número.....de fecha dieciséis de noviembre de mil novecientos noventa y cuatro, emitida por la Dirección General de Trabajo y que transcrita literalmente dice: DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO: GUATEMALA, DIECISEIS DE NOVIEMBRE DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CUATRO. ASUNTO: SINDICATO DE TRABAJADORES DE....., y CONSIDERANDO: Que el Revisor de Cuentas Sindicales, Perito Contador Raúl Ortiz Mancilla, bajo su directa responsabilidad y como encargado específico de la Sección de Revisión de Cuentas Sindicales de la Dirección General de Trabajo, lo hace con el sentido de que la misma no es objeto de ningún reparo, porque las finanzas han sido manejadas de conformidad con la ley y en forma correcta. POR TANTO: Esta Dirección General con base en lo considerado, lo informado y lo actuado, al resolver, DECLARA: I. Aprobar el informe rendido por el Revisor de Cuentas Sindicales; II. Que en el futuro los gastos se realicen atendiendo a los porcentajes establecidos en su estatutos y que las revisiones sean realizadas cada seis meses; III. Pasen las presentes diligencias al Departamento de Registro Laboral, para que proceda a efectuar la inscripción en el libro correspondiente. IV. Oportunamente trasládense las diligencias al Departamento Nacional de Protección de



Trabajadores, para que notifique esta resolución y le informe al Comité Ejecutivo del sindicato. V. Remítase con oficio copia de esta resolución y del informe al Despacho Ministerial.- (fs) Ilegibles, Licda., Sub-Directora General de Trabajo. Encargada del Despacho. Secretaria. Se encuentran los sellos respectivos. Y, no habiendo nada más que hacer constar se da por terminada la presente inscripción, en el mismo lugar y fecha, veinte minutos después de su inicio, firmándola los que en ella han intervenido previa lectura. Aparecen las firmas y los sellos respectivos que dicen: LICDA. JEFE DEPTO. DE REGISTRO LABORAL, SECRETARIA DEPARTAMENTO DE REGISTRO LABORAL.

5.8. Inscripción de padrones de afiliados de las organizaciones sindicales

El Código de Trabajo en el Artículo 219 establece que en el Registro Público de Sindicatos también debe inscribirse el padrón anual de los miembros de la organización sindical de que se trate. El mismo Código en el Artículo 225 literal e), establece entre las obligaciones de los sindicatos, la de enviar anualmente a la Dirección General de Trabajo, un padrón de todos sus miembros, que debe incluir sus nombres y apellidos, números de sus cédulas de vecindad y sus correspondientes profesiones u oficios o, si se trata de sindicatos patronales, la naturaleza de las actividades económicas que como tales desempeñen.

No obstante que en el Código de Trabajo de 1947, con redacción idéntica hasta en el número de los Artículos que los del actual Código de Trabajo; se reguló que en el Registro Público de Sindicatos también debe inscribirse el padrón de los miembros de



las organizaciones sindicales, no es sino hasta el 3 de febrero de 1995 que se autorizó el primer libro para tales efectos.

Para que proceda la inscripción del padrón anual de los miembros de la organización sindical de que se trate; ésta debe enviar el respectivo padrón a la Dirección General de Trabajo con los requisitos que indica el Artículo 225 literal e) del Código de Trabajo.

El Departamento de Registro Laboral procederá a operar la inscripción indicada en el libro respectivo, con base en la resolución dictada por la Dirección General de Trabajo en tal sentido.

En cuanto a los requisitos que debe contener la inscripción en sí, no existe una norma específica que lo exprese. En el citado Departamento la inscripción se opera así:

INSCRIPCIÓN NÚMERO..... (.....) ----- En la ciudad de Guatemala, siendo las ocho horas con diez minutos del día veintiuno de febrero de dos mil ocho, reunidos en el Departamento de Registro Laboral, la licenciada....., jefe y la Secretaria del Departamento, con el objeto de dar debido cumplimiento a lo dispuesto en la resolución número..... de la Dirección General de Trabajo de fecha ocho de agosto de mil novecientos noventa y cuatro, la que transcrita literalmente dice: DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO: GUATEMALA OCHO DE AGOSTO DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CUATRO. ASUNTO: SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA.....remite padrón de afiliados de dicha organización. No..... pase al Departamento de Registro Laboral, para los efectos de la inscripción de ley.



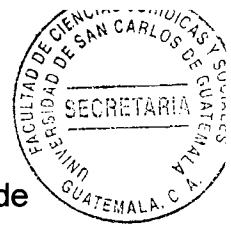
Posteriormente, remítase el Departamento Nacional de Protección de Trabajadores, para su incorporación al expediente respectivo. (fs). Ilegibles. Lic....., Director General de Trabajo,..... Secretarias, se encuentran los sellos respectivos.-----

-----Por lo que se procede de la manera siguiente: PRIMERO: Se inscribe el padrón de afiliados al 8 de agosto de 1994, del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA.....del Municipio de..... Departamento de Guatemala, el cual consta de dos hojas tamaño oficio, con 52 personas afiliadas, constando en el mismo el número de cédula de vecindad, profesión y nacionalidad de cada afiliado. SEGUNDO: Se procede al archivo del padrón de afiliados relacionado en el punto primero.-----

----- No habiendo nada más que hacer constar se da por terminada la presente inscripción en el mismo lugar y fecha, quince minutos después de su inicio, firmándola los que en ella han intervenido previa lectura. Aparecen las firmas y los sellos respectivos.

5.9. Amonestaciones y sanciones que formulen o impongan las autoridades de trabajo a los miembros de las organizaciones sindicales

En el Registro Público de Sindicatos deben inscribirse las amonestaciones y sanciones que las autoridades de trabajo formulen o impongan a los miembros de las organizaciones sindicales; tal como lo establece el Artículo 219 del Código de Trabajo. Al respecto, cabe indicar que dichas inscripciones no se realizan en el Departamento de Registro Laboral; incluso, no existe un libro habilitado para tal propósito, en virtud de que los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, de conformidad con lo expresado por el personal de la citada dependencia, no remiten copia de las resoluciones en tal sentido.



Según la información recabada, en el pasado, en el Departamento Nacional de Protección de Trabajadores, se llevaba cierto control y archivo sobre esta materia, sin que constituyera en sí un registro detallado y completo; precisamente, porque los Juzgados de Trabajo y Previsión en muchos casos fueron omisos en la remisión de la copia de las resoluciones sobre el particular.

El Código de Trabajo antes de las reformas contenidas en el Decreto número 64-92 del Congreso de la República, regulaba en el Artículo 223 literal b) los requisitos que debían llenar los miembros del Comité Ejecutivo de las organizaciones sindicales; entre los cuales establecía que no hubieren sido sancionados dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por la comisión de delito o por violaciones a las Leyes de Trabajo o de Previsión Social, porque de lo contrario debían cesar de inmediato en el cargo, en el caso que la designación se hubiere hecho. Este requisito ya no se exige actualmente, porque el Artículo 21 del Decreto número 64-92 del Congreso de la República, reformó la indicada literal b) del Artículo 223 del citado cuerpo legal, suprimiendo ese requisito.

Quizá en atención a lo expuesto resulta irrelevante llevar un registro de amonestaciones y sanciones a los miembros de las organizaciones sindicales.

5.10. Fusión de sindicatos

El Artículo 232 del Código de Trabajo, establece que dos o más sindicatos de la misma naturaleza pueden fusionarse para formar uno solo; en cuyo caso se debe proceder de



conformidad con los Artículos 216 párrafo segundo, 217 y 218. Es necesario señalar que aun cuando el segundo párrafo del Artículo 216 no fue expresamente modificado por el Decreto número 64-92 del Congreso de la República (reformas al Código de Trabajo), al haberse reformado al Artículo 218 del Código de Trabajo regula que dentro de los 20 días hábiles contados a partir de la fecha en que se acordó la constitución de la organización, debe presentarse la solicitud para el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos y su inscripción; se está modificando el plazo para iniciar los trámites a que alude el citado segundo párrafo del Artículo 216. Asimismo, al haberse reformado el Artículo 218 en el sentido de que el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales debe constar en resolución del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, también se está modificando el Artículo 217 del Código de Trabajo que hace referencia a un Acuerdo del Organismo Ejecutivo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Esto pone de manifiesto el poco cuidado que tuvieron los legisladores al emitir el Decreto número 64-92.

El segundo párrafo del Artículo 232 del citado Código, estipula que: "Si la fusión se declara procedente, el acuerdo respectivo debe ordenar la cancelación de las inscripciones de los sindicatos fusionados y de sus correspondientes personalidades jurídicas. Mientras eso no ocurra los sindicatos de que se trate conservan dichas personalidades y pueden dejar sin efecto el convenio de fusión." Aquí también cabe hacer la observación de que no es mediante Acuerdo Gubernativo que se establece la fusión, sino que es mediante resolución del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.



Siendo que a la fusión de sindicatos le son aplicables las disposiciones que regulan el reconocimiento de personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales con los agregados a que se hizo referencia anteriormente; deben inscribirse en el Registro Público de Sindicatos, en el libro respectivo y proceder a la cancelación de las inscripciones de los sindicatos fusionados y de sus correspondientes personalidades jurídicas, al margen de las mismas. Sin embargo, de conformidad con la información proporcionada por el personal del Departamento de Registro Laboral, no se ha registrado ninguna fusión de sindicatos a la fecha.

5.11. Disolución de organizaciones sindicales

De conformidad con el Código de Trabajo, la disolución de las organizaciones sindicales puede ser voluntaria o a solicitud del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. La disolución voluntaria es aquella acordada por resolución de las dos terceras partes del total de los miembros de la organización sindical de que se trate. Tal disolución debe ser comunicada por el Comité Ejecutivo a la Dirección General de Trabajo, junto con una copia del acta en que así se acordó, debidamente firmada por todos sus miembros. La Dirección General de Trabajo recibida la documentación, debe ordenar la publicación de un resumen del acta por tres veces consecutivas en el Diario Oficial y si después de quince días contados a partir de la aparición del último aviso no surge oposición o reclamación, debe proceder sin más trámite a hacer la cancelación respectiva.



El Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe solicitar ante los tribunales de trabajo la disolución de las organizaciones sindicales en los siguientes casos: a) cuando tengan un número de asociados inferior al número legal, es decir (menor de 20); b) cuando no cumplan alguna de las obligaciones que determina el Artículo 225 del Código de Trabajo, que son las siguientes:

- “a. Llevar los siguientes libros, debidamente sellados y autorizados por la Dirección General de Trabajo; de actas y acuerdos de la asamblea general, de actas y acuerdos del Comité Ejecutivo, de registro de socios y de contabilidad de ingresos y egresos;
- b. Extender recibo de toda cuota o cualquier otro ingreso. Los talonarios respectivos deben estar sellados y autorizados por la Dirección General de Trabajo;
- c. Proporcionar los informes que soliciten las autoridades de trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos y no a la de sus miembros en lo personal;
- d. Comunicar a la Dirección General de Trabajo, dentro de los diez días siguientes a la respectiva elección, los cambios ocurridos en su Comité Ejecutivo o Consejo Consultivo;
- e. Enviar anualmente a la misma Dirección General un padrón de todos sus miembros, que debe incluir sus nombres y apellidos, números de su cédula de vecindad y sus correspondientes profesiones y oficios, si se trata de sindicatos patronales, de la naturaleza de las actividades económicas que como tales desempeñen;
- f. Solicitar a la expresada Dirección General dentro de los quince días siguientes a la



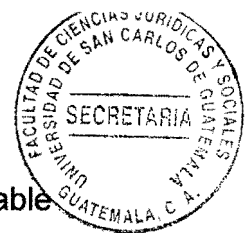
celebración de la Asamblea General que acordó reformar los estatutos, que se aprueben las enmiendas a los mismos, que sean procedentes; y

- g. Publicar cada año en el Diario Oficial un estado contable y financiero de su situación, que comprenda con la debida especificación el activo y pasivo del sindicato”.

Al respecto, es oportuno comentar que de aplicar taxativamente lo expuesto anteriormente, la gran mayoría de las organizaciones sindicales estarían disueltas o en vías de disolución, ya que no cumplen con enviar anualmente a la Dirección General de Trabajo un padrón de todos su miembros afiliados, así como tampoco con publicar cada año en el Diario Oficial un estado contable y financiero de su situación.

También debe solicitarse la disolución, cuando las organizaciones sindicales no se ajusten a lo dispuesto por los incisos c) o i) del Artículo 223 del Código de Trabajo que se refiere el primero, a que el número de los miembros del Comité Ejecutivo no puede ser menor de tres ni mayor de nueve; y el segundo, a la obligación del Comité Ejecutivo de rendir a la asamblea general, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de los fondos y remitir copia del respectivo informe firmada por todos sus miembros a la Dirección General de Trabajo; así como de los documentos o comprobantes que lo acompañen. Igualmente debe transcribir y enviar a la misma dependencia, la resolución que dicte la asamblea general sobre la rendición de cuentas, todo dentro de los tres días siguientes a la fecha de aquélla.

En todos los casos indicados anteriormente, es necesario que la Inspección General de Trabajo les formule previamente un apercibimiento escrito y que les conceda para



subsana la omisión que concretamente se les señale, un término (plazo) improrrogable de quince días.

Los procedimientos para efectuar la liquidación de la organización sindical de que se trate, en caso de disolución voluntaria o no, deben estar determinados en los estatutos respectivos, de conformidad con el Artículo 221 literal k) del Código de Trabajo.

La disolución de las organizaciones sindicales, da lugar a la cancelación de la correspondiente inscripción.

A continuación se transcribe la resolución de la Dirección General de Trabajo por medio de la cual se ordena la cancelación voluntaria de un sindicato; que es la única que aparece registrada en el libro respectivo, la que no comparto en su totalidad, toda vez, que previamente a declarar la cancelación de la personalidad jurídica de la organización sindical, se debe aprobar la disolución voluntaria y en el modelo que a continuación se transcribe no se hizo así:

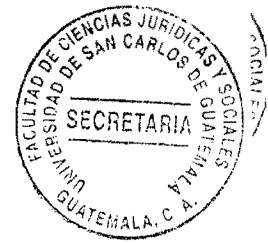
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO: GUATEMALA, VEINTE DE ABRIL DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CINCO.-

ASUNTO: Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores solicita disolución y liquidación del Sindicato. Exp.No..... Se tiene a la vista para resolver el expediente de disolución del sindicato indicado en el asunto, y: **CONSIDERANDO:** Que los sindicatos pueden acordar su disolución cuando así lo resuelvan las dos terceras



partes del total de sus miembros. En el presente caso se realizó la asamblea general extraordinaria con el ciento por ciento (100%) de asistencia de los afiliados al sindicato en la cual acordaron su disolución y liquidación;.....CONSIDERANDO: Que se procedió a la publicación del resumen del acta de disolución, en el Diario Oficial de Centroamérica tres veces consecutivas el trece, catorce y quince de marzo de mil novecientos noventa y cinco..... Que después de quince días contados a partir de la publicación del último aviso, no ha surgido oposición ni reclamación alguna;..... POR TANTO: Con base en lo considerado y lo que para el efecto establece el Artículo número 128 de la Constitución Política de la República de Guatemala y Artículo 228 del Código de Trabajo,..... RESUELVE: I. Cancelar la personalidad jurídica del Sindicato de Trabajadores....., otorgada por Acuerdo Gubernativo de fecha 18 de agosto de 1947.----- II. Pase al Departamento de Registro Laboral, para que proceda a inscribir la cancelación del sindicato indicado en el numeral anterior. III. Inscrito vuelva a esta Dirección General de Trabajo, para continuar con el trámite respectivo.- Aparecen las firmas y los sellos respectivos Director General de Trabajo y Secretaria.

La cancelación aparece operada en el libro de personalidades jurídicas, con anotación al margen de la inscripción original; donde se otorgó el reconocimiento de la personalidad jurídica.



5.12. Registro de Contratos Individuales de Trabajo

El Acuerdo Gubernativo de fecha 15 de mayo de 1981, en el Artículo 2, literal b) establece que en el Departamento de Registro Laboral, debe llevarse el Registro de Contratos Individuales de Trabajo.

El Código de Trabajo en el Artículo 18 establece que: “El contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y la dirección inmediata y delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra. Este contrato puede ser verbal en los casos que determina el Artículo 27 del Código de Trabajo y en los demás casos debe ser por escrito y contener los requisitos que indica el Artículo 29 del citado Código. La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo, de ahí que la falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se deben imputar siempre al patrono.

Cabe indicar aquí que el citado procedimiento de aprobación o devolución de los contratos individuales de trabajo; ha generado impugnaciones a través de los recursos legales correspondientes e incluso por la vía del Tribunal Contencioso Administrativo,



ya que los tribunales respectivos dictan resoluciones en las que se declara que el Departamento de Relaciones de Trabajo no está facultado por el Código de Trabajo para aprobar o devolver los contratos individuales de trabajo.

En relación a lo expuesto, se considera que realizando una correcta aplicación de las leyes en cuanto a su temporalidad y jerarquía; ni la Dirección General de Trabajo, ni el Departamento de Relaciones de Trabajo deben aprobar o devolver los contratos individuales de trabajo, toda vez que el Artículo 28 del Código de Trabajo vigente, establece únicamente que: “El contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse 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 quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.”

Es de observar que, el procedimiento que se está efectuando en la práctica se realiza con base en los citados Acuerdos Gubernativos números 8 y 341 de los años 1958 y 1960, y el Artículo 20 del Reglamento de la Dirección Administrativa de Trabajo respectivamente, que eran congruentes con el Decreto número 330 del Congreso de la República. El anterior Código de Trabajo regulaba sobre el particular; pero, el Código de Trabajo en vigor desde el 16 de agosto de 1961 no sólo es posterior a los citados Acuerdos sino que es de superior jerarquía.

A lo expuesto, hay que agregar que la dependencia donde se realiza el estudio de los contratos individuales de trabajo no tiene asidero legal.



En el Departamento de Registro Laboral de conformidad con el Acuerdo Gubernativo de su creación, debiera llevarse un registro de contratos individuales de trabajo; sin embargo, no se opera ninguna inscripción al respecto, ni existe un libro habilitado para tal efecto.

Al recibirse los contratos individuales de trabajo aprobados, en el Departamento de Registro Laboral, únicamente se procede a tomar nota en un libro no habilitado, que más bien sirve para llevar un control de recepción, en el que simplemente se consigna que determinada empresa celebró cierta cantidad de contratos individuales de trabajo. En esa atención, lo que se realiza es una labor de archivo, sin obedecer a ninguna clasificación en razón de la naturaleza del trabajo, sino únicamente en orden de recepción.

5.13. Registro de Contratos Colectivos de Trabajo

El contrato colectivo de trabajo regula el Artículo 38 del Código de Trabajo, que: “Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores o uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que alguno o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de estos y percibida en la misma forma”.



El contrato colectivo de trabajo debe celebrarse siempre 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 quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

La existencia del contrato colectivo de trabajo sólo puede probarse por medio del documento respectivo, y la falta de éste da lugar a que el sindicato o sindicatos de trabajadores queden libres de la responsabilidad que hayan contraído y a que dicho contrato se transforme en tantas relaciones de trabajo como trabajadores están ligados por él (Artículo 39 del Código de Trabajo).

El contrato colectivo de trabajo es una de las instituciones más interesantes del derecho laboral y ha merecido especial atención de parte de los juristas. Sin embargo, de acuerdo a las investigaciones realizadas, en nuestro medio no se han celebrado contratos de esta naturaleza; al menos, en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no se ha registrado ninguno hasta la fecha.

En varias ocasiones al Departamento de Registro Laboral se le ha requerido información sobre el registro de los citados contratos, sobre todo por parte de organismos internacionales, a quienes se les ha informado, que a la fecha no se ha hecho llegar ningún ejemplar de contrato colectivo de trabajo y que por lo mismo, no se ha operado ningún registro sobre el particular.



5.14. Registro de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo

Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

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.

Tanto el Convenio Internacional de Trabajo número 98 sobre el Derecho de Sindicalización y Negociación Colectiva, como la Constitución Política de la República de Guatemala, hacen énfasis en que el Estado debe fomentar la negociación colectiva, con el objeto de reglamentar las condiciones de trabajo. Congruente con lo expuesto, el Código de Trabajo en los Artículos del 49 al 53 regula las disposiciones generales de los pactos colectivos de condiciones de trabajo de empresa o centro de producción determinado; y, el Acuerdo Gubernativo número 221-94 de fecha 13 de mayo de 1994, contiene el Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresas o de Centro de Producción Determinada.

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 más cercana. El pacto puede empezar a regir en cualquier momento posterior al de su recibo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Dicho Ministerio debe estudiar el pacto sin pérdida de tiempo y, en caso de que contenga alguna violación a las disposiciones del Código de Trabajo o de sus reglamentos o de las leyes de previsión social, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley.

En el contenido del pacto colectivo de condiciones de trabajo, entre otros aspectos debe indicarse la duración del mismo y el día que debe comenzar a regir. El Artículo 53 del Código de Trabajo establece que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres; pero en cada ocasión se entiende prorrogada automáticamente por un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento.

En el caso de que la documentación requerida reúna los requisitos legales y que el pacto se encuentre ajustado a las disposiciones de ley, el Consejo Técnico debe emitir el dictamen correspondiente. Firmada la resolución de homologación del pacto por el Despacho Ministerial y efectuadas las notificaciones correspondientes, la Sección de Información, Registro y Archivo de la Oficialía Mayor, en el plazo de veinticuatro horas debe remitir copia de la resolución que homologa el pacto al Departamento de Registro Laboral, para su inscripción y archivo. Recibida la resolución dicho Departamento en el plazo de cuarenta y ocho horas debe proceder a su inscripción.



En el Departamento de Registro Laboral, se hace la inscripción de la resolución que homologa el pacto colectivo de condiciones de trabajo, como se indica a continuación:

INSCRIPCIÓN NÚMERO..... (). En la ciudad de Guatemala, siendo las trece horas en punto del día martes diecisiete de enero de dos mil ocho, reunidos en el local que ocupa el Departamento de Registro Laboral, la Jefe.....y la secretaria que autoriza con el objeto de dar debido cumplimiento a lo dispuesto en la resolución número 2097, de fecha treinta de septiembre de mil novecientos noventa y cuatro, emitida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la que transcrita literalmente dice:

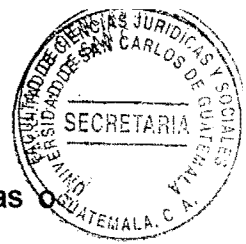
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL: GUATEMALA, TREINTA DE SEPTIEMBRE DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CUATRO. ASUNTO: SINDICATO DE EMPLEADOS.....remiten PACTO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO, para su homologación. 2097. Se tiene a la vista.....el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, celebrado entre el Sindicato de Empleados.....y el; y, CONSIDERANDO: Que la legislación guatemalteca del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, llamadas a desarrollarse mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los que de conformidad con lo establecido en el Artículo 49 del Código de Trabajo, tienen carácter de ley profesional; CONSIDERANDO: Que al efectuarse el estudio de las modificaciones al pacto se estableció que no contravienen disposición alguna al Código de Trabajo, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de Trabajo y Previsión Social por lo que puede emitirse resolución en tal sentido: POR TANTO: Este Ministerio, con base en lo considerado, leyes citadas y lo que establecen los Artículos



52 y 53 del Código de Trabajo y 2do., del Decreto 1117 del Congreso de la República al resolver-----DECLARA: a) que -----el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, suscrito entre el Sindicato de Empleados..... y el....., se encuentra ajustado a la ley con excepción del Artículo 6, por lo que puede regir en la entidad indicada; y b) el pacto surtirá sus efectos por dos años a partir del uno de enero de mil novecientos noventa y cuatro, quedando las partes advertidas de la responsabilidad en que incurren por el incumplimiento de las normas que lo integran notifíquese y hágase saber a la Inspección General de Trabajo para que vele por su estricto cumplimiento, Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo para su inscripción en el Registro Público y al Departamento de Estadísticas del Trabajo, para que tome nota de todos los datos de orden laboral requeridos para fines estadísticos. (fs.) Ilegibles, Licda.MINISTRA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL..... OFICIAL MAYOR Ministerio de Trabajo y P. S. Se encuentran los sellos respectivos.....y, no habiendo nada más que hacer constar se da por terminada la presente inscripción, en el mismo lugar y fecha, treinta minutos después de su inicio, firmándola los que en ella han intervenido previa lectura.

5.15. Registro de Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo

El Artículo 374 del Código de Trabajo regula que patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio de arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad-hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los

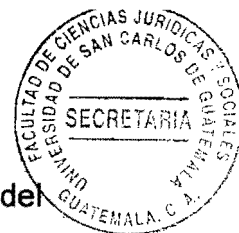


patronos o a los representantes de estos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Asimismo, el Artículo 375 del mismo cuerpo legal, se refiere a que cuando las negociaciones entre trabajadores y patronos conduzcan a un arreglo, se levantará un acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Inspección General de Trabajo, dentro de las veinticuatro horas posteriores a su firma. La remisión la harán los patronos y en su defecto, los trabajadores, sea directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo local.

La Inspección General de Trabajo debe velar porque estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y porque sean rigurosamente cumplidos por las partes. La contravención a lo pactado se sanciona con multa, sin perjuicio de que la parte que hubiera cumplido pueda exigir ante los tribunales competentes, la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se hubiesen causado.

En efecto, la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el Inspector General de Trabajo o Sub-



Inspector de General de Trabajo, tienen carácter de título ejecutivo (Artículo 278 del Código de Trabajo).

El Artículo 2 literal e) del Acuerdo Gubernativo de Creación del Departamento de Registro Laboral específicamente, consigna como una de las funciones del Departamento de Registro Laboral, el registro de convenios colectivos de condiciones de trabajo. Para tal efecto la inscripción se opera en el libro respectivo. A continuación se transcribe el contenido de la inscripción de un convenio colectivo de condiciones de trabajo que modifica parcialmente un pacto colectivo de condiciones de trabajo vigente en una empresa:

INSCRIPCIÓN NÚMERO..... (): En la Ciudad de Guatemala, siendo las ocho horas del día treinta y uno de octubre de mil novecientos ochenta y nueve, reunidos en el local que ocupa el Departamento de Registro Laboral, el Jefe..... y la secretaria que autoriza con el objeto de dar cumplimiento a la resolución número 179 del Departamento de Registro Laboral que copiada literalmente dice:
MTDLV/bela/Res... DEPARTAMENTO DE REGISTRO LABORAL: GUATEMALA, TREINTA DE OCTUBRE DE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y NUEVE. ASUNTO: INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, remite Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo de la Empresa....., para que proceda a efectuar la inscripción correspondiente, (fs.) Ilegibles, LIC. JEFE DEL DEPARTAMENTO DE REGISTRO LABORAL y la secretaria del Departamento de Registro Laboral se encuentran los sellos respectivos.....ADJUDICACIÓN NÚMERO..... En, departamento de, el día veintitrés de agosto de mil novecientos ochenta y



nueve, siendo las quince horas con cinco minutos se hacen presentes a la SALA DE CONCILIACIONES de la Sub-Inspectoría General de Trabajo Zona Cuatro y, ante los oficios del Inspector del Ramo,y Sub-Inspector General,..... por los trabajadores de la..... situada en....., municipio de....., los señores:y....., Secretario General y de Finanzas del Sindicato de Trabajadores de la mencionada..... y, por la empresa citada, el.....y....., Gerente General y Gerente de Recursos Humanos de la misma empresa; todos de generales conocidas en estas diligencias. Vienen a esta hora ya convenidas las partes, para continuar con las pláticas en relación al problema de los trabajos de....., tal como lo convinieron en acta de fecha diecisiete de los corrientes, para lo cual, se procede a dejar constancia legal de lo siguiente; -----

PRIMERO: Después de amplias deliberaciones, tanto en las oficinas de la..... como en esta Sala de Conciliaciones la clase laboral representada por los señores.....y....., miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato de Trabajadores de la como la Empresa....., a través de sus personeros y, han acordado y aceptado, la modificación salarial parcial del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente entre la Empresa y los trabajadores; de la siguiente manera: Del Capítulo VII, del Régimen de Salarios, Artículo 90. TABLA DE SALARIOS POR UNIDAD DE OBRA. Con efecto del día de mañana jueves veinticuatro de este mes y año, los trabajos de repaso secundario con pala, un pique doce pulgadas de profundidad por el ancho de drenaje estación cien pies, la Empresa..... pagará ONCE QUETZALES CON SETENTA CENTAVOS (Q.11.70). Repasar boquete terciario con pala, un pique, doce pulgadas de profundidad por el ancho del drenaje estación cien pies, la Empresa..... cancelará OCHO



QUETZALES TREINTA Y CINCO CENTAVOS (Q.8.35). La modificación que se le hace ahora al presente Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo se sujetará a lo estipulado al Artículo 93 del mismo Pacto Colectivo. SEGUNDO: El presente CONVENIO COLECTIVO DE CONDICIONES DE TRABAJO tendrá sus efectos para el aumento salarial desde el día jueves veinticuatro de los corrientes del año que corre, por tanto, el mismo será elevado a la superioridad para su aprobación. TERCERO: La parte laboral por este medio se compromete a no solicitar a la Empresa ni a ejercer medidas de presión para solicitar un nuevo incremento salarial fuera de lo que está establecido en el Pacto Colectivo. CUARTO: En vista del Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito entre ambas partes EMPRESA Y TRABAJADORES- los suscritos Inspectores de Trabajo actuantes PREVENIMOS a ambas partes NO TOMARSE NINGUNA CLASE DE REPRESALIAS entre sí con motivo de las presentes diligencias.- Dicha prevención es de carácter inmediato y permanente. QUINTO: Se termina la presente en el mismo lugar y fecha de su inicio cuando son las diecisiete horas con treinta y ocho minutos. Leída que les fue, bien impuestos de su contenido objeto y validez la aceptan, ratifican y firman. DOY FE. (fs.) Ilegibles, se encuentran seis firmas de las cuales dos corresponden a los señores. Br. Francisco Duarte Aldana Sub-Inspector General de Trabajo zona 4 Puerto Barrios, Izabal, Br. José María Estrada T. Inspector de Trabajo I, se encuentra el sello respectivo.-----
DA/gdem. INSPECTORÍA GENERAL DE TRABAJO DE LA ZONA NÚMERO CUATRO: PUERTO BARRIOS, IZABAL: VEINTIOCHO DE AGOSTO DE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y NUEVE.- ASUNTO: JOSÉ MARÍA ESTRADA TZUNÚN. Inspector de Trabajo I con servicio en esta General, eleva la adjudicación No. 00157 que contiene el Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo celebrado entre los



señores.....Secretario General, ySecretario de Finanzas del Sindicato de Trabajadores de y por dicha Empresa los señores:.....Gerente General y, Gerente de Recursos Humanos. Registro número 1960.- 000817. Se tiene a la vista para resolver el Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo celebrando con fecha 23 de agosto de 1989 entre los señores:, Secretario General, y....., Secretario de Finanzas del Sindicato de Trabajadores de la....., con los señores;..... Gerente General y..... Gerente de Recursos Humanos de dicha empresa.

CONSIDERANDO: Que el presente Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo, fue estudiado y revisado con apego al derecho laboral, comprobándose que el mismo no es contrario a ninguna norma protectora de la clase trabajadora, pues no disminuye, restringe o tergiversa el mínimo de garantías laborales otorgadas por la Constitución de la República, Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, al resolver, **APRUEBA:** El Convenio Colectivo de Condiciones de Trabajo mencionado. Notifíquese a las partes por medio del Inspector de Trabajo I con servicios en esta General, Señor JOSÉ MARÍA ESTRADA TZUNÚN. Posteriormente elévese a la Inspección General de Trabajo para los efectos subsiguientes.- (fs.) Ilegibles, Br. Francisco Duarte Aldana SUB-INSPECTOR GENERAL DE TRABAJO ZONA 4 PUERTO BARRIOS, IZABAL. GILDA DE MARTÍNEZ SECRETARIA SUB-INSPECTORÍA GENERAL DE TRABAJO ZONA 4 PUERTO BARRIOS, IZABAL. Se encuentran los sellos respectivos..... y no habiendo más que hacer constar en la presente inscripción se da por terminada la presente inscripción en el mismo lugar y fecha después de su inicio firmándola los que en ella han intervenido previa lectura y rectificado por el Jefe del Departamento Lic.



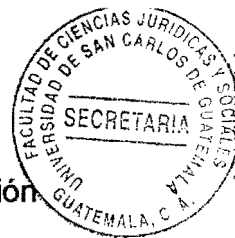
..... y la Secretaria..... Doy Fe. Aparecen las firmas y los sellos respectivos.

5.16. Registro de Reglamentos Interiores de Trabajo

El Artículo 57 del Código de Trabajo regula que: “Reglamento interior de trabajo es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores o con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

Todo patrono que ocupe permanentemente en su empresa diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo Reglamento Interior de Trabajo.”

El Reglamento Interior de Trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa, las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente, y en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa. Asimismo, dicho Reglamento debe contener los requisitos que regula el Artículo 60 del Código de Trabajo.



Todo Reglamento Interior de Trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo, mediante la resolución respectiva, la que sirve de base juntamente con la resolución de la Dirección General de Trabajo ordenando su inscripción, para que en el Departamento de Registro Laboral se opere el respectivo asiento en el Libro de Registro de Reglamentos Interiores de Trabajo, la inscripción se realiza de la siguiente forma:

INSCRIPCIÓN NÚMERO..... ()..... En la ciudad de Guatemala, siendo las nueve horas con treinta minutos, del día veinte de febrero de mil novecientos noventa y cinco, reunidos en el Departamento de Registro Laboral, la Jefe....., y la secretaria que autoriza con el objeto de dar debido cumplimiento a lo dispuesto en la resolución número 83-95 de fecha trece de febrero de mil novecientos noventa y cinco de la Dirección General de Trabajo, y la resolución número 5727 de fecha trece de julio de mil novecientos noventa emitida por la Inspección General de Trabajo, por medio de la cual se aprueba el Reglamento Interior de Trabajo de la Empresa..... ubicada en 31 av. "C" 11-23 zona 7, Guatemala, el cual consta de cincuenta y un (51) Artículos.----- y, no habiendo nada más que hacer constar se da por terminada la presente inscripción en el mismo lugar y fecha de su inicio, firmándola las personas que en ella han intervenido previa lectura. Aparecen las firmas y los sellos respectivos.-----.

Finalmente, se puede indicar que para enfrentar el poder de la globalización y convertirse en un poder social, que como centro tenga el sindicato, debe desarrollarse

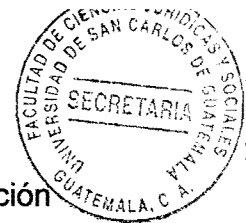


la participación tanto de las organizaciones sociales como de las organizaciones no gubernamentales, para defender el derecho humano al trabajo, que como lo determina la Constitución Política de la República de Guatemala, deben agruparse y ayudarse mutuamente.

El verdadero punto de partida del fortalecimiento del sindicalismo, en los momentos de industrialización actuales, lo constituye la tendencia a la organización en la mayor parte de los niveles sociales, asalariados o no, del campo y de la ciudad, del sector público y privado; para la defensa de sus intereses comunes, por parte de los dirigentes sindicales, actuando con responsabilidad y eficacia, conociendo la realidad del cambiante sistema democrático de hoy y de los reajustes que requiere el sindicalismo moderno.

Frente a un sistema de globalización, el sindicalismo debe mantener los principio que dieron origen al mismo; o sea, la defensa de los intereses y derechos de los afiliados y trabajadores, al mismo tiempo tener respuestas positivas a los males de la globalización, demostrando que la representación que acreditan es defender los intereses de los trabajadores, con líderes de buenos principios y valores humanistas.

En todo caso es menester que los líderes que conforman los sindicatos retomen los ideales originarios de la defensa de los trabajadores, con los cuales se formaron los primeros sindicatos en Guatemala; para ese efecto se deben preparar y actualizar, no sólo en pensamientos sino también en sus formas de proceder; en este sentido deben

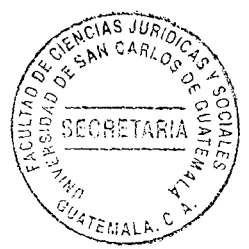


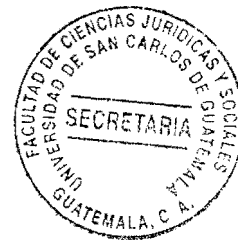
conocer todos los procedimientos legales y laborales, no solamente para la inscripción de los sindicatos sino para el buen funcionamiento de los mismos.



CONCLUSIONES

1. En últimas décadas, el movimiento sindical ha sufrido duros golpes debido a la nueva división internacional del trabajo, la modernización y las privatizaciones por parte del Estado, lo cual ha mermado el proceso del movimiento sindical puesto que no están preparados adecuadamente.
2. Los dirigentes de los sindicatos guatemaltecos no tienen la capacidad necesaria para dirigir estas organizaciones, tampoco para orientar a sus afiliados, y por lo mismo a los trabajadores ya no les interesa adherirse a los mismos.
3. La mayor debilidad del movimiento sindical es la ausencia de líderes con conciencia social para la solución de los conflictos sociales, económicos y laborales de todos los trabajadores guatemaltecos.
4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no tiene políticas estructurales para fomentar la actividad sindical y la formación de líderes sindicales, con lo que demuestra su falta de apoyo y asesoramiento hacia los trabajadores de todas las ramas.
5. La mayoría de sindicatos en Guatemala, forman estas organizaciones sin conocer los procedimientos para su inscripción ante el Ministerio de Trabajo regulados en el Código de Trabajo, por tal motivo no se cumple la función de defensa de los intereses laborales.





RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala debe mejorar sus políticas laborales de modo que todos los sectores del trabajo, queden debidamente protegidos por las normas internacionales de derecho laboral.
2. Los dirigentes sindicales deben retomar el papel que los caracterizó en el pasado, puesto que la defensa de los trabajadores y la lucha por mejorar las condiciones de trabajo y los salarios son los principales objetivos de estas organizaciones.
3. Los sindicatos de Guatemala, tienen que implementar la cultura sindical, implementando en sus organizaciones programas de capacitación y formación para sus líderes sindicales y para todos los trabajadores que conforman los mismos.
4. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social cumpla el papel que le corresponde, asesorando de manera adecuada y efectiva a todos los sectores laborales de Guatemala, especialmente a los organismos sindicales que son los que protegen los intereses de los trabajadores en todas las ramas.
5. La Dirección General de Trabajo tiene que facilitar los procedimientos de inscripción de los sindicatos en Guatemala, de modo que estos se realicen de forma rápida y sencilla, fomentando de esta forma el cumplimiento de las



obligaciones que estipula el Código de Trabajo para estas organizaciones tan importantes.



BIBLIOGRAFÍA

BARRIOS CARRILLO, Axel Estuardo. **Aspectos fundamentales de los registros en Guatemala.** Guatemala: Ed. Estudiantil, 1999.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1994.

CARRAL Y DE TERESA, Luis. **Derecho notarial y derecho registral.** México: Ed. Porrúa S.A., 1976.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo.** 3ª. ed. Guatemala: Ed. Litografía Orión, 2005.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo.** Guatemala: Ed. Fénix, 2005.

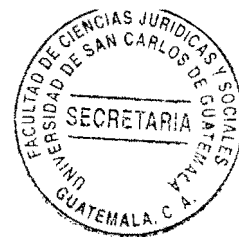
GARCÍA SECAYDA, Milton Tereso. **Importancia y aplicación de los principios del derecho registral.** Guatemala: Ed. J&R, 1999.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco.** Volumen I. Universidad de San Carlos de Guatemala. Colección Popular. Guatemala: Ed. Universitaria, 1979.

MEJÍA ORELLANA, Bonerge. **El derecho registral.** Folleto. Guatemala: Ed. Universitaria, 1992.

NAVAS ÁLVAREZ, María Guadalupe. **El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases.** 1ª. ed. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: Ed. Universitaria, 1979.

PRATT FAIRCHILD, Henry. **Diccionario de sociología.** 13ª. ed. México: Ed. Fondo de Cultura Económica, 1992.



Legislación:

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley número 106, 1964.

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley número 107, 1964.

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

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

Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 71-86, 1986.

Reglamento para el Reconocimiento de Personalidades Jurídicas, Aprobación de Estatutos e Inscripción de las Organizaciones Sindicales. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo número 639-93, 1994.

Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo número 221-94, 1994.

Convenio Internacional número 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación. Organización Internacional del Trabajo, 1953.

Convenio Internacional número 98 sobre el Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva. Organización Internacional del Trabajo, 1953.



Convenio Internacional número 154 sobre la Negociación Colectiva. Organización Internacional del Trabajo, 1953.

Acuerdo de Creación del Departamento de Registro Laboral. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo sin número, 1981.

Acuerdo de Designación del Personal que Labora en el Departamento de Registro Laboral. Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Ministerial número 21-81, 1981.

Creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1117, 1944.