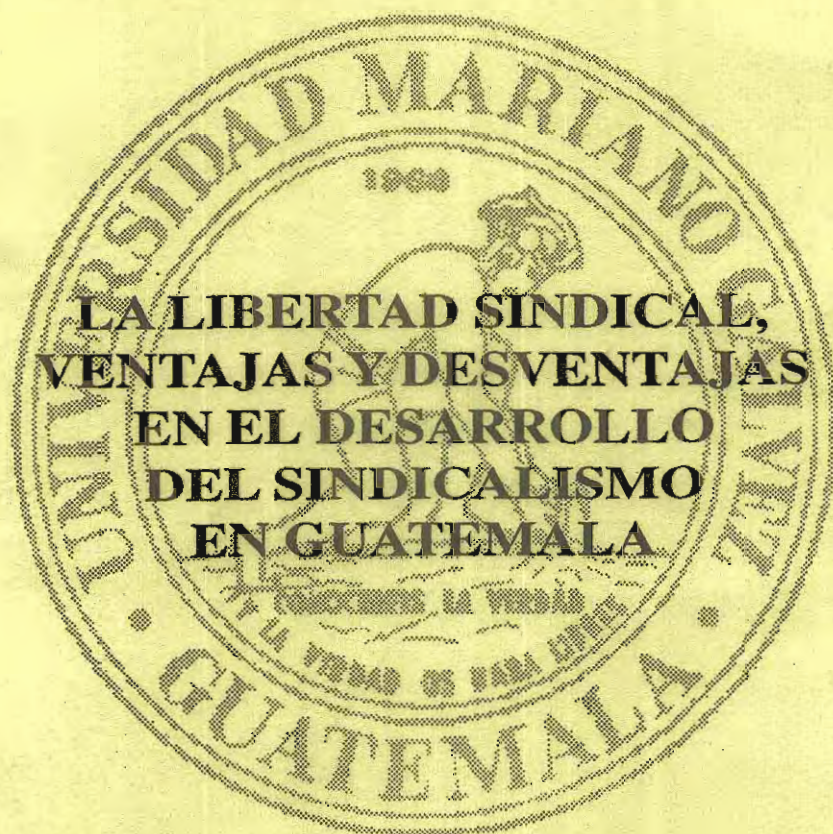


UNIVERSIDAD MARIANO GÁLVEZ DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



**LA LIBERTAD SINDICAL,  
VENTAJAS Y DESVENTAJAS  
EN EL DESARROLLO  
DEL SINDICALISMO  
EN GUATEMALA**

**ANDY ARNOLDO FIGUEROA GIL**

GUATEMALA, AGOSTO DE 2004

UNIVERSIDAD MARIANO GÁLVEZ DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

*Cod. Reg. 013044*

**LA LIBERTAD SINDICAL, VENTAJAS  
Y DESVENTAJAS EN EL DESARROLLO  
DEL SINDICALISMO EN GUATEMALA**



TESIS PRESENTADA  
POR:

**ANDY ARNOLDO FIGUEROA GIL**

Previo a optar al Grado Académico de

**LICENCIADO  
EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, Agosto de 2004

**AUTORIDADES DE LA FACULTAD  
DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

DECANA DE LA FACULTAD  
DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES: Licda. Mireya Barrera Morales

SECRETARIO ACADÉMICO: Lic. Luis Augusto Prera Duarte

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN PRIVADO DE TESIS**

PRESIDENTE: Lic. Luis Anfbal Blanco De Paz

SECRETARIA: Licda. Celeste Aída Ayala Marroquín

VOCAL: Lic. José Luis Reyna Fuentes



# Universidad Mariano Gálvez de Guatemala

3a. Avenida 9-00 Zona 2, 01002 Interior Finca El Zapote  
Guatemala, Guatemala, C.A.  
Apartado Postal 1811  
PBX. (502) 2891421 FAX: (502) 2884040.

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

## FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES


Guatemala, 25 DE AGOSTO DEL AÑO 2004

Se autoriza la impresión de Tesis Titulada

LA LIBERTAD SINDICAL, VENTAJAS Y DESVENTAJAS EN EL DESARROLLO DEL SINDICALISMO  
EN GUATEMALA.

Presentada por el (la) estudiante: ANDY ARNOLDO FIGUEROA GIL

quién para el efecto deberá cumplir con las disposiciones reglamentarias respectivas. Dése cuenta con el expediente a la Secretaría General de la Universidad, para la celebración del acto de Investidura y Graduación Profesional correspondiente. Artículo 57 del Reglamento de Tesis.

  
LICDA. MIREYA BARRERA MORALES  
DECANA



### **Artículo 8o.: RESPONSABILIDAD**

Solamente el autor es responsable de los conceptos expresados en el trabajo de tesis. Su aprobación en manera alguna implica responsabilidad para la Universidad.

## INDICE

<u>INTRODUCCION.</u>	1.
<u>CAPITULO I.</u>	
<u>BREVE HISTORIA Y DESARROLLO DEL SINDICALISMO.</u>	
1. BREVE HISTORIA DEL SINDICALISMO	5.
2. PROLEGOMENOS DEL SINDICALISMO	7.
3. BREVE HISTORIA DEL SINDICALISMO EN EUROPA (DIFERENTES LUGARES Y EPOCAS)	7.
4. EL SINDICALISMO EN AMERICA (DIFERENTES LUGARES Y EPOCAS)	9.
5. EL SINDICALISMO EN GUATEMALA	11.
5.1. ETAPA DE LAS MUTUALIDADES	11.
5.2. PRIMERA ETAPA DEL SINDICALISMO EN GUATEMALA DECADA DE 1,920-1,930	11.
5.3. SEGUNDA ETAPA DEL SINDICALISMO GUATEMALTECO	14.
5.4. TERCERA ETAPA DEL SINDICALISMO GUATEMALTECO O CONTRARREVOLUCIONES	17.
5.5. DE 1,986 A LA FECHA	20.
<u>CAPITULO II.</u>	
<u>EL SINDICALISMO Y LA LIBERTAD SINDICAL.</u>	
1. DEFINICIONES DE SINDICALISMO	24.
1.2. CARACTERISTICAS DEL SINDICALISMO	25.
1.3. FINES DEL SINDICALISMO	26.
1.4. FINES LEGALES DEL SINDICALISMO	26.
2. LA LIBERTAD SINDICAL	
2.1. DEFINICIONES DOCTRINARIAS DE LIBERTAD SINDICAL	28.
2.2. DIVISION DE LA LIBERTAD SINDICAL	31.
2.3. LA LIBERTAD SINDICAL EN LA LEGISLACION LABORAL GUATEMALTECA	33.
<u>CAPITULO III.</u>	
<u>EL SINDICATO.</u>	
1. DEFINICIONES DOCTRINARIAS Y LEGALES DE SINDICATO	40.
1.2. CLASIFICACION LEGAL DE LOS SINDICATOS	45.
1.3. CREACION, DISOLUCION Y CONFORMACION DEL SINDICATO SEGÚN LA LEGISLACION LABORAL GUATEMALTECA	47.

1.3.1. CREACION DEL SINDICATO	47.
1.3.2. CONFORMACION DEL SINDICATO	48.
1.3.2.1. ASAMBLEA GENERAL	48.
1.3.2.2. EL COMITÉ EJECUTIVO	51.
1.3.2.3. EL CONSEJO CONSULTIVO	54.
1.3.2.4. LA COMISION FISCALIZADORA	54.
1.3.2.5. EL TRIBUNAL DE HONOR	54.
1.4. DISOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS	54.
<u>CAPITULO VI.</u>	
<u>VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA LIBERTAD SINDICAL.</u>	
IV.1. VENTAJAS DE LA LIBERTAD SINDICAL	57.
IV.2. DESVENTAJAS DE LA LIBERTAD SINDICAL	59.
<u>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.</u>	
CONCLUSIONES	62.
RECOMENDACIONES	63.
<u>ANEXOS.</u>	
PORCENTAJES DE SINDICATOS QUE HAN SIDO INSCRITOS POR AÑO	66.
TRAMITE DE CREACION Y FORMACION DE SINDICATOS	69.
DISOLUCION Y CANCELACION DE SINDICATOS	70.
<u>BIBLIOGRAFIA.</u>	71.

## INTRODUCCION.

El sindicalismo, se ha constituido hoy en día como la teoría y la práctica del movimiento sindical, desarrollándose en las organizaciones de trabajadores por medio del sindicato, de las federaciones y las confederaciones legalmente reconocidas.

En Guatemala, al igual que en Latinoamérica el sindicalismo tuvo su origen recientemente con el apareamiento del sindicato y se ha venido desarrollando a través de una serie de etapas que conllevan una constante lucha sindical que ha costado el exilio e incluso la vida de muchos trabajadores especialmente en nuestro país, en donde la historia nos narra las diferentes etapas por las que han atravesado los trabajadores en la lucha por defender sus derechos laborales a través de la organización sindical, siendo hoy en día el sindicalismo un logro de la clase obrera que debe ser defendido con celo y también consolidado.

La libertad sindical que constituye una especie del derecho de asociación y que es la base que sostiene el sindicalismo, pues consiste en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales y que a la vez se refiere a la facultad de cada trabajador para afiliarse a una asociación profesional o bien para abstenerse de pertenecer a dichas organizaciones, de lo que se puede deducir que la libertad sindical puede ser colectiva e individual y que a la vez se subdivide en libertad colectiva positiva, libertad colectiva negativa y otras.

La investigación que pretendo realizar se relaciona con la libertad sindical, siendo esta colectiva o individual y positiva o negativa, pues en la práctica pueden arrojar ventajas y desventajas para el desarrollo del sindicalismo en Guatemala. Lo primero porque la libertad sindical representa el ejercicio de los derechos de los trabajadores de constituir sindicatos, de redactar sus estatutos, elegir libremente a sus representantes, elaborar y realizar su



programa de acción, de afiliarse, no afiliarse o renunciar a una organización; de lo que deviene una clasificación de la libertad sindical en: colectiva positiva y negativa, y libertad sindical individual positiva y negativa o separación. Estas clasificaciones se encuentran presentes en la legislación laboral guatemalteca, en la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y demás leyes, acuerdos, reglamentos y tratados internacionales, en materia de derecho laboral, ratificados por Guatemala. El hecho de gozar los trabajadores de una legislación laboral que otorga derechos y obligaciones en relación a la creación, disolución y administración en general de las organizaciones sindicales; así como afiliarse o mantenerse al margen de las organizaciones sindicales, producen ventajas y desventajas para el movimiento sindical guatemalteco que deben ser estudiadas y el producto de tal investigación tenerlo presente para las futuras reformas a la legislación laboral que permitan una eficaz y máxima participación de todos los trabajadores, pues tal y como se encuentra actualmente la legislación laboral guatemalteca muchos trabajadores amparados en la misma se mantienen apáticos de las organizaciones sindicales cuando se trata de defender sus derechos laborales ante su patrono; pero a cambio reciben beneficios que no han merecido debido a su apatía al movimiento sindical, lo que además debilita y hace cada vez más difícil la afiliación y permanencia de los trabajadores en las organizaciones sindicales.

Los OBJETIVOS, que se pretenden con la investigación son los siguientes: GENERALES: a) Contribuir con el fortalecimiento de la libertad sindical en Guatemala; b) Exaltar las ventajas y desventajas de la libertad sindical en el desarrollo del sindicalismo; c) Coadyuvar con el desarrollo sindical de la clase trabajadora, organizada e inclusión de los trabajadores no organizados. Y ESPECIFICOS: a) Que el estudio de las ventajas y desventajas de la libertad sindical en Guatemala ayude al desarrollo del sindicalismo; b) Que los trabajadores sindicalizados puedan lograr mejoras en sus condiciones laborales por medio del desarrollo y fomento del sindicalismo; c) Reformas a corto plazo de la legislación laboral y específicamente en materia sindical y evitar la apatía de los trabajadores en la organización sindical y d) Motivar a los trabajadores que permanecen apáticos

al movimiento sindical, para que se incorporen a las organizaciones sindicales existentes o conformen nuevas, en defensa de sus derechos laborales.

En el presente trabajo de investigación la hipótesis planteada es la siguiente: "LA LIBERTAD SINDICAL DEBE REFORZARSE A TRAVES DE LA CREACION DE LEYES LABORALES QUE PERMITAN A LOS TRABAJADORES DESARROLLARSE SIN LIMITACIONES U OBSTACULOS DENTRO DEL MOVIMIENTO SINDICAL Y LA LIBERTAD SINDICAL NEGATIVA DEBE MINIMIZARSE E INCLUSO DESAPARECER DENTRO DE LA LEGISLACION LABORAL A EFECTO DE LOGRAR EL FORTALECIMIENTO DEL SINDICALISMO EN GUATEMALA Y QUE NO SEA UN OBSTACULO EN SU DESARROLLO".

Entre los métodos y técnicas utilizados en la presente investigación tenemos:

Analítico-sintético:

El analítico que procede descomponiendo el todo, o que pasa del todo a las partes para estudiar a fondo cada una de éstas; luego pasando a la síntesis lograr la composición de todas las partes para formar nuevamente el todo; tratando de entrelazar el estudio lógico de las leyes con los aspectos doctrinarios relativos al tema.

Deductivo-inductivo:

El inductivo indica razonamiento que consiste es sacar de hechos particulares una conclusión general apoyado en el análisis; y el deductivo que permite proceder lógicamente de lo general a lo particular apoyado en la síntesis.

Entrevistas dirigidas a dirigentes sindicales y al Jefe del Departamento Administrativo de Trabajo.

Estadísticas de sindicatos y de trabajadores sindicalizados, como no sindicalizados y sus respectivos porcentajes.

Bibliografías y documentales para recopilar la información necesaria para la investigación y todo el material para lograr el fin que se pretende.

A continuación se detalla la estructura y contenido del presente trabajo de tesis: inicia con una reseña histórica del sindicalismo en forma generalizada, que se va delimitando hasta indicar las etapas del sindicalismo en Guatemala; contenido del capítulo primero. El capítulo segundo contiene definiciones doctrinarias de sindicalismo, características y fines de tal institución así como definiciones de libertad sindical, división de la misma, características, fines y la regulación legal de ésta según la legislación laboral de Guatemala. El Sindicato, definiciones, creación, conformación y disolución del mismo, es el contenido del capítulo tercero. El capítulo cuarto consta de las ventajas y desventajas de la libertad sindical, que de acuerdo con la investigación son las indicadas. A éste le siguen en el orden siguiente: las conclusiones y las recomendaciones, los anexos y la bibliografía.

## CAPITULO I. BREVE HISTORIA Y DESARROLLO DEL SINDICALISMO.

### 1. BREVE HISTORIA DEL SINDICALISMO.

En el presente trabajo de investigación, es importante establecer las etapas que el sindicalismo ha atravesado, desde sus orígenes y la forma en que se ha venido desarrollado, para ello un resumen acerca del tema ilustra el contenido temático citando al licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, quien en su trabajo: Derecho Colectivo del Trabajo, expone:

Puede decirse que la primera forma de asociación, se encuentra en la familia. El hombre a través de la historia ha necesitado de sus semejantes para lograr sus fines, es así como, para sobrevivir se han asociado las familias para lograr mejores resultados en la caza, la pesca, recolección de alimentos y lograr la satisfacción de sus necesidades y así, el vínculo de sangre o familiar trasciende, para ir formando una organización más compleja.

Posteriormente las razones y motivos que el hombre tiene para asociarse se sustentan en la actividad que desarrolla, el medio donde se desenvuelve, las necesidades en común, para satisfacer estas necesidades el hombre necesita organizarse con sus semejantes que tienen los mismos problemas, para afrontarlos colectivamente y lograr mejoras en sus condiciones de vida.

La primera forma de asociación de trabajadores que se conoce, es la corporación, que nace a la par de la industria y el comercio, y esto como consecuencia del incremento de la población; éstas corporaciones eran por lo general de maestros, compañeros y aprendices, la explotación por parte de los maestros hacia los compañeros y de estos hacia los aprendices trajo consigo otro tipo de organización, las corporaciones de compañeros de tipo gremial, que pretendían defender sus derechos ante los maestros a través de

la huelga. Es en estas organizaciones donde tiene su origen el sindicato y su movimiento conocido como sindicalismo.

En un principio todos estos movimientos se encontraban desprovistos de protección legal, inclusive se sabe que eran violentamente reprimidos, y se crearon leyes de todo tipo para mermar en todas las formas posibles que estos movimientos se dieran y cobraran más fuerza o un mayor auge; pero los obreros a través de arduas luchas, al ya no soportar la explotación de que eran objeto, lograron el reconocimiento de sus organizaciones conocidas como sindicatos. (1)

Como puede apreciarse, del resumen de la obra citada, la primera forma de asociación lo constituye la familia. Luego los seres humanos empezaron a agruparse, para tener mejores resultados en la caza, pesca etc., Pero en éste período no existía el comercio, ni la industria por ende tampoco las organizaciones de tipo sindical. Únicamente se concretaban a recolectar u otras actividades para sobrevivir.

Muchos siglos después, el hombre ha necesitado obtener artículos que satisfagan sus necesidades, para la obtención de esos artículos ha tenido que vender lo único que tiene, su fuerza de trabajo a cambio de una retribución con la cual adquirir los artículos que necesita para vivir, esa retribución se llama salario. De ahí que el hombre ha luchado por obtener un mejor salario, reducción en la jornada de trabajo, estabilidad en el mismo y hasta el reconocimiento legal que necesitan para obtener una verdadera protección por parte de las autoridades. Para ello ha tenido que agruparse, puesto que en forma individual nunca lograría hacerse sentir, la unión hace la fuerza, los trabajadores de una empresa se unieron para luchar contra su patrono, con el fin de lograr las mejoras laborales que necesitan, cabe señalar que todas estas luchas se llevaron a cabo en forma violenta y aún en nuestros tiempos tienen a veces esa característica.

El sindicato y la primera manifestación de lo que conocemos como huelga tiene lugar en las corporaciones de maestros, éstos explotaban a los

---

(1) Chicas Hernández, Raúl Antonio "Derecho Colectivo del Trabajo". Litografía Orión. Guatemala C. A. Tercera Edición. Marzo de 2,002. Págs. 176, 177 y 178.

compañeros y estos otros a su vez a los aprendices, y es en este momento cuando nacen las primeras manifestaciones de lo que conocemos hoy como huelga.

## 2. PROLEGOMENOS DEL SINDICALISMO:

La humanidad a través de la historia ha atravesado diversas formas de asociación, desde las más primitivas hasta las actuales, veamos las que interesan a éste trabajo:

El clan, este era una institución formada por una familia, pero más extensa ya que abarca varias generaciones, donde el más anciano era el jefe. Esta organización es el primer tipo de sociedad.

Los colegios romanos, Estos son otro tipo de asociación bastante numerosa, tenía ciertos privilegios y atribuciones; eran de tipo industrial, formados en un principio solo por trabajadores libres, posteriormente se adherieron a ellos los libertos y los esclavos, y éstos colegios romanos son los que dan origen a las asociaciones profesionales.

Las guildas, eran organizaciones de tipo medieval formadas por productores, comerciantes o artesanos, asociados con otros de la misma profesión con el fin de protegerse recíprocamente. Estas se originaron en Francia. En esta institución se establece por primera vez la división entre maestros, compañeros y aprendices, que se hizo más fuerte en las corporaciones a las que referimos anteriormente.

## 3. BREVE HISTORIA DEL SINDICALISMO EN EUROPA. (DIFERENTES LUGARES Y EPOCAS)

(Es en Francia donde el sindicalismo adquiere su denominación).

“Fue en Inglaterra, donde primeramente apareció el sindicalismo bajo denominación de Trade Unions”. (2)

“El precedente más importante del sindicalismo fue el movimiento Cartista Británico y las tesis asociacionistas de R. Owen. Y que en la década de 1,860

---

(2) Sierra Roldán, Guillermo. Tesis “Limitaciones y Restricciones del Sindicalismo en Guatemala”. Editorial Universitaria USAC. Guatemala C. A. 1,972. Pág.11.

se da el mayor paso en la definición de los objetivos del sindicalismo y se constituye la primera organización sindicalista, con un proyecto global hacia el trabajo y la estructuración de la sociedad. Desde este primer complejo teórico y organizativo quedan de manifiesto dos modelos de acción en el mundo del trabajo: el Libertario de Mijail Alexandrovich Bakunin que hacia del sindicalismo la forma exclusiva para la acción del movimiento obrero; y el Autoritario de Karl Marx que propugnaba la dirección de aquella acción para los partidos políticos obreristas". (3)

La primera organización sindicalista es la Great Consolidated Trade Unions, que logra más de 500,000 afiliados. Y es en éste mismo país (Inglaterra) donde se conceden a los sindicatos las ventajas de las asociaciones en 1,871. Cuatro años más tarde se permite la huelga, siempre que no implique violencia, y desde ese momento deja de ser un delito colectivo y obtiene su reconocimiento legal.

La corriente que nos interesa en este trabajo es la tesis de Bakunin, que propugna que el sindicalismo es la forma exclusiva del movimiento obrero sin determinaciones políticas y que se concreta a la lucha de la obtención de mejoras por y para la clase trabajadora.

Posteriormente el sindicalismo adquiere dimensiones mayores, desde 1,870, influenciado por las obras de los franceses Joseph Proudhon y Georges Sorel, este último añadió la idea de la acción violenta como medida para lograr sus propósitos. En Francia antes de la 1ª. Guerra Mundial el sindicalismo alcanzó su máximo esplendor; al mismo tiempo se desarrollaba un movimiento análogo en Gran Bretaña, el Socialismo Corporativo, este movimiento consentía que el cambio del capitalismo al socialismo debía realizarse desde el punto de vista económico y no político, lo político solo serviría para propagar las ideas, este movimiento pretendía poner en manos de los sindicatos formados por los obreros, las empresas privadas arrebatándoselas a sus dueños. (Pero como apuntamos con anterioridad solo veremos la corriente que interesa a este trabajo de investigación, por el contrario esta otra solo la

---

(3) Editorial Grupo Océano, "Diccionario Enciclopédico Océano Uno". Editorial Grupo Océano. Guatemala C. A. 1,990. Pág. 1,498.

citamos para determinar los orígenes de la institución que tratamos: el sindicalismo)

En Francia el sindicalismo empezó a desboronarse durante la 1ª. Guerra Mundial, con el cambio de algunos sindicalistas al comunismo, a esto se le puede agregar también el encarcelamiento de algunos pacifistas. Mientras tanto en España el movimiento iba ganando terreno, un millón de trabajadores afiliados a la Confederación Nacional del Trabajo, es la prueba fehaciente de ello. En España el sindicalismo apoyando la causa republicana durante la Guerra Civil, fue exterminado con el ascenso del Fascismo de Francisco Franco al poder en 1,939, puede afirmarse que este es el momento donde el sindicalismo se reduce a una simple utopía intelectual. (4)

En base a lo anteriormente expuesto, se establece que el sindicalismo, tiene sus orígenes en Europa, en los países más industrializados, como lo son Gran Bretaña y Francia, pero primariamente surge en Gran Bretaña, aunque no tenía la denominación actual, ésta la adquiere en Francia, donde se concretiza este movimiento durante la Revolución Industrial y en este período y es en estos países donde se dan las primeras manifestaciones de lucha de la clase obrera.

#### 4. EL SINDICALISMO EN AMERICA (DIFERENTES LUGARES Y EPOCAS).

El sindicalismo aparece en América en los países más influenciados por el viejo mundo, por la Revolución Industrial, y el progresivo desarrollo del Capitalismo; y no se obtuvo el reconocimiento legal de los sindicatos en forma pacífica sino con arduas luchas llevadas a cabo por los obreros, tomando medidas de hecho para lograr sus fines, todos estos movimientos costaron la vida a muchos trabajadores especialmente a los dirigentes, pues las autoridades se valían de cualquier medio para reprimirlos.

En Estados Unidos de América, es el primer país de nuestro continente donde se manifiesta el movimiento, posiblemente por ser una potencia

(4) Microsoft. "Enciclopedia de Consulta Encarta 2,003". Edición electrónica no Paginada.



industrial y económica, y por las relaciones comerciales que tenía con Europa, especialmente con Gran Bretaña y Francia, ya a finales del siglo XVIII, existieron los primeros sindicatos en este país. En 1,856 cuando los demócratas llegaron al poder, momento en el que se manifiesta el movimiento obrero organizado, adquiriendo una dimensión nacional entre 1,861 y 1,866, como prueba de esto podemos mencionar: el intento de unir a todas las organizaciones sindicales para formar así “El Sindicato Nacional del Trabajo” en 1,866, disuelto pocos años mas tarde en 1,872, otra organización importante de este tiempo de carácter clandestino era el sindicato llamado “Los Caballeros del Trabajo” con más de 7,000,000 de afiliados en 1,886.

Entre 1,886 y 1,887 se llevaron a cabo los primeros movimientos reivindicativos por parte de los obreros organizados; se llevaron a cabo más de tres mil huelgas.

En Latinoamérica el sindicalismo surge a finales del siglo XIX, los primeros países donde se hizo sentir este movimiento fueron Argentina y Uruguay. Uno de los factores que más contribuyó con la formación del sindicalismo en Sudamérica fue la emigración de trabajadores europeos, especialmente de España e Italia. (5)

Otro de los pioneros en este campo es el vecino país de México, en 1,910 se concede en este país el derecho de coalición y constitucionalmente el derecho de asociación en 1,917. En este país adquiere tanta fuerza la asociación profesional, que la formación de sindicatos de trabajadores o de patronos podía hacerse sin ninguna autorización previa, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo. La nueva Constitución de 1,917 dió como fruto la formulación de un Código Laboral. 2,198 sindicatos, en el año de 1,955 habían sido debidamente autorizados, es una prueba de ello. Otro de los países en donde más se hizo sentir este movimiento fue Chile. (6)

Como puede apreciarse en las obras citadas el sindicalismo se ha venido desarrollando a través de la historia con movimientos y luchas singulares en

---

(5) Microsoft. Ob. Cit. Edición Electrónica no paginada.

(6) Chicas Hernández. Ob. Cit Págs. 178, 179 y 180.

cada país, por lo que se hace necesario en el presente trabajo de investigación exponer brevemente las etapas por las que ha atravesado el sindicalismo en Guatemala.

## 5. EL SINDICALISMO EN GUATEMALA.

En Guatemala esta institución laboral tiene varias etapas, analicemos los hechos más importantes de cada una de ellas:

### 5.1. ETAPA DE LAS MUTUALIDADES:

En este período comprendido de 1,821 a 1,920 no existe legislación alguna que regule el derecho de asociación profesional. Las organizaciones de esta etapa estaban compuestas por trabajadores que se limitaban a socorrerse y auxiliarse entre sí, realizando actividades de puro estudio, aún no se llevaban a cabo movimientos reivindicativos por los trabajadores para conseguir mejoras; amparados únicamente en el derecho de asociación, presente en las constituciones de aquellos años, estas organizaciones estaban compuestas en su mayoría por artesanos y eran llevados a cabo únicamente en la ciudad capital. La participación de estas organizaciones en contra de Estrada Cabrera fue decisiva para derrocarlo. Otro aspecto importante de este período fue, que en la legislación por primera vez se toma en cuenta el régimen social con la Ley Protectora de Obreros de 1,906. (7)

Es preciso resaltar que en este período, no existió legislación reguladora de la libertad sindical, menos aún lo relativo a los sindicatos, por lo mismo la clase trabajadora no contó en sus luchas con el apoyo de una organización legal, esto es un sindicato debidamente autorizado por los gobiernos de turno, que les permitiera buscar las mejoras en las condiciones de trabajo, sino únicamente se dedicaron al apoyo mutuo también llamado solidarismo.

### 5.2. PRIMERA ETAPA DEL SINDICALISMO EN GUATEMALA: DECADA DE 1,920-1,930.

(7) López Larrave, Mario. "Breve Historia del Movimiento sindical Guatemalteco". Editorial Estudiantil Fénix. Tercera Edición. Guatemala C. A. 1,976. Págs. 23, 24 y 25.

En esta etapa, es cuando el virus de esta corriente empieza a tocar a las personas, que forman los primeros sindicatos y adquieren el reconocimiento legal las primeras organizaciones sindicales, amparados en leyes relativas a esa materia.

Al igual que en la etapa de las mutualidades, siguen predominando los artesanos en las organizaciones sindicales. Es en este período donde se dan los primeros movimientos reivindicativos, al igual que en la etapa de las mutualidades estos movimientos son llevados a cabo en la capital.

Los logros más importantes desde el punto de vista de asociación profesional, de esta etapa son:

La fundación de La Federación Obrera de Guatemala Para la Protección Legal del Trabajo (FOG) en 1,918, sin reconocimiento legal hasta en 1,927. “Según Moisés Poblete Troncoso, llegó a contar con treinta mil afiliados, mientras que Antonio Sánchez Ovando le otorga un número sustancialmente menor”. Otra organización de este período, fundada en 1,922 que nunca llegó a ser reconocida legalmente, fue la Federación Regional Obrera de Guatemala.

Los logros más importantes de este período, desde el punto de vista de los movimientos reivindicativos de estas organizaciones son:

- “1,920, los trabajadores ferroviarios de la Empresa de Los Ferrocarriles Internacionales de Centro América (IRCA), van a la huelga logrando que se acceda a la mayoría de sus demandas”
- “1925-26, La Gremial de Zapateros plantea conflicto colectivo exigiendo la reducción de la jornada, aumento de salarios, talleres y locales higiénicos y trato más humano para los trabajadores. La huelga dura 18 días y culmina con un triunfo rotundo al aceptarse por los empleadores sus peticiones”
- “El sindicato gremial de panificadores plantea aumento de salario, mejoras en la jornada diurna y supresión de la jornada nocturna o su pago con salario doble. Estalla la huelga que abarca a las panaderías de la capital y de las ciudades de Escuintla y de Antigua Guatemala,

implicando a 1,500 trabajadores. Unos 45 dirigentes fueron encarcelados, pero muchas pretensiones fueron acogidas y el gobierno emitió un reglamento sobre las jornadas diurna y nocturna favorables a los panificadores”.

Estos logros fueron obtenidos por organizaciones sindicales, para sectores determinados de trabajadores, únicamente para sus respectivos afiliados, el logro más sobresaliente de este período a nivel general, establecido en ley fue: La Jornada Ordinaria de ocho horas y los derechos de sindicalización, con restricciones.

Después de estos logros y avances en el sindicalismo nacional, entre 1,931 y 1,944, se ve ofuscado, todo lo que los trabajadores habían conseguido con arduas luchas se derrumba con la llegada al poder del General Jorge Ubico, quien reprimió violentamente todo tipo de movimientos reivindicativos realizados por parte de los trabajadores, muchos de los dirigentes sindicales de este período fueron encarcelados, algunos que corrieron con menor suerte muertos y otros expulsados de Guatemala. (8) “En 1,932 Jorge Ubico encarceló a 340 dirigentes sindicales”. (9) Esto es una prueba de la represión de que fueron objeto los trabajadores en éste período, además se restringieron todas las garantías constitucionales, los trabajadores exigían a Ubico el cumplimiento de las promesas que hizo antes de su ascenso al poder, especialmente las establecidas en la constitución de aquel entonces: la libertad de reunión y manifestación.

“Jorge Ubico, excluye de aquella garantía a toda asociación que conocidamente atente contra la moral pública o procure el cambio de las instituciones por medios violentos o ilegales. Los sindicatos estaban entre los atentadores a la moral pública, según la jurisprudencia de la época. Otra respuesta que lleva el sello de Ubico fue la incorporación de un artículo penal que establecía la pena de muerte contra los autores de los delitos contra las instituciones sociales, frase ambigua a cualquier actividad que disgustase al amo, pero especialmente a la organización sindical”. (10) Como en aquel tiempo, las leyes las emitía a su capricho el gobernante, no se pensaba en las

(8) López Larrave, Mario. Ob. Cit Págs. De la 27 a la Pág. 36.

(9) Galich, Manuel “Porque Lucha Guatemala: Arévalo y Arbenz: Dos Hombres Contra un Imperio”. Editorial Cultura. Segunda Edición Guatemala C. A. 1994. Pág. 79.

(10) Galich, Manuel Ob. Cit, Pág. 79.

consecuencias que traería la emisión de las mismas para la población, los derechos de las personas no importaban, solo la voluntad del déspota.

“En 1,941 Se declaró la guerra a las potencias del Eje”. (11) Lo que permitió una inclusión de Guatemala dentro de los aliados, ya que la Segunda Guerra Mundial es el punto de partida de muchos tratados y convenios internacionales, esto como resultado de la creación de la Carta de las Naciones Unidas en 1,945, Guatemala, después de la caída de Ubico albergó muchos de los convenios de OIT, especialmente los relativos a la libertad sindical (convenios 87 y 98).

Pero regresando al período de Ubico muchos de los dirigentes sindicales de éste período fueron encarcelados, algunos que corrieron con menor suerte muertos y otros expulsados de Guatemala. En éste período, existen ya leyes que regulan la libertad sindical y la conformación de los sindicatos, pero con la llegada al poder del General Jorge Ubico, son pisoteados todos los logros legislativos obtenidos en años atrás.

Esta etapa no merece comentario alguno pues son evidentes los logros obtenidos de la organización obrera y la forma cruel en que fueron reprimidos los trabajadores.

### 5.3. SEGUNDA ETAPA DEL SINDICALISMO GUATEMATECO:

En esta etapa alcanza su apogeo el sindicalismo nacional, abarca una década completa de 1,944 a 1,954 es en este momento cuando la sindicalización adquiere protección constitucional, al principio y posteriormente el reconocimiento por leyes más específicas en la materia.

Considero importante resaltar que es en este período, cuando empieza a tener participación la clase campesina, aunque con cierta discriminación hacia ellos por parte de las organizaciones urbanas. (12) La discriminación en nuestro país no solo se sintió en materia sindical, sino la discriminación en nuestro país se ha sentido, se siente y se seguirá sintiendo, en todos los ámbitos de la vida, mas abruptamente contra la gente indígena del campo;

(11) Editorial Grupo Océano. Ob. Cit. Pág. 781.

(12) López Larrave, Mario. Ob. Cit. Pág. 37.

Flavio Herrera, en quien la denuncia social no constituye actitud frecuente, deja crudo testimonio, hacia 1,946: “. . .Nacen, aman, sufren y mueren junto a nosotros y nosotros no lo sentimos. Existe un muro entre ellos y nosotros. Un muro, una membrana opaca impenetrable. A veces se abre una grieta en ese muro, se raja la membrana y se cuela por ella un filo de vida, de sol, de calor, de humanidad: Una sonrisa, un gesto de inteligencia o de ternura, una dádiva, hasta una lágrima; pero el muro se cierra de nuevo. Vuelve a soldarse la membrana y nosotros volvemos a ignorarles. Pero, ellos son la savia y el alma de ésta tierra, de nuestra tierra, de su tierra. Estos montes ellos los trajinan; estas junglas ellos las talaron; estos campos ellos los trabajan. Estos caminos, ellos los hicieron con fatiga, sangre y silencio. Nosotros no queremos saberlo. Lo vemos y no queremos verlo. No queremos saber que su barro es nuestro barro y que su ombligo y nuestro ombligo se han cortado del mismo ancestro primordial”. (13) En nuestro país desde tiempos coloniales, la discriminación ha tocado todos los ámbitos de la vida social, y no era de extrañarse que transmitiéndose a través del tiempo, también se manifestara en el campo sindical, que como quedó apuntado los trabajadores del campo en este período no estuvieron amparados en leyes sindicales que los protegieran, estas leyes únicamente amparaban a los trabajadores del área urbana, además tenían encima todo el desprecio de las organizaciones urbanas.

La participación sindical de los campesinos, amparada legalmente encuentra su fundamento y fortalecimiento hasta en 1,952 con la Ley de Transformación Agraria.

“Por primera vez en la historia de Guatemala, los gobiernos que rigen al país impulsan con sinceridad y entusiasmo una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, actitud que se dibuja con mayor nitidez durante el segundo gobierno de la Revolución”.

Los logros más significativos de este período desde el punto de vista de formación de las asociaciones profesionales son:

- 1) La fundación de la Asociación Nacional de Maestros, que luego sería El Sindicato de la Educación de Guatemala (STEG).

(13) Herrera, Flavio. "Caos". Editorial Universitaria, Guatemala C. A. 1,982. Pág. 57.

- 2) La fundación de la Sociedad de Auxilio Mutuo Ferrocarrilero. (SAMF)
- 3) La Fundación de La Confederación de Trabajadores de Guatemala.
- 4) La fundación de La Confederación Nacional Campesina de Guatemala. formada por 25 organizaciones campesinas. Y
- 5) La fundación de La Confederación General de Trabajadores de Guatemala.

Los logros más importantes desde el punto de vista de la emisión de leyes en este período son:

- Emisión de la Constitución Política, del 15 de marzo de 1,945.
- La Emisión del Código de Trabajo, Decreto 330 del Congreso, del 8 de febrero de 1,947, vigente a partir del 10 de mayo del mismo año.
- Emisión de la Ley Provisional de Sindicalización, Decreto Legislativo 223 del 26 de marzo de 1,946, y
- Emisión de La Ley de Transformación Agraria, Decreto 900 del Congreso de la República, del 17 de junio de 1,952.

También desaparece la discriminación de los sindicatos campesinos en la legislación por medio del Decreto 526 del Congreso de la República.

Como resultado de las leyes promulgadas se crean las siguientes instituciones:

- La Inspección General de trabajo,
- El Departamento Agrario Nacional,
- Los Tribunales de Trabajo Y Previsión Social,
- El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y
- El Departamento Administrativo de Trabajo. (14)

Esta es la etapa, en toda la historia de nuestro país en la cual las autoridades tuvieron un verdadero interés, en otorgar a los trabajadores amplias libertades para la formación de sindicatos, que no se postulaban en la teoría legislativa únicamente sino también en la práctica. Muchas legislaciones otorgan grandes derechos a los trabajadores en su teoría legislativa; pero al tratar de ser desarrollados o al tratar de hacerlos valer, aunque la legislación sea tutelar,

(14) López Larrave, Mario. Ob. Cit. De la Pág. 37 a la Pág. 55.

los patronos y las autoridades estatales encuentran la forma de restringirlos y reprimirlos, de dismantelar los movimientos de la clase trabajadora, aunque no en forma directa, sino valiéndose de ciertas argucias, lo hacen con el afán de evitar el fortalecimiento de la clase obrera, usando el conocido adagio divide y vencerás, como ejemplo de esto en nuestro país se puede citar, que para la inscripción de la personalidad jurídica de los sindicatos, los estatutos del mismo deben ser revisados y aprobados por la Dirección General de Trabajo, de esto se deduce que tal inscripción queda en manos de un poder estatal, el Ministerio de Trabajo, por lo cual si la formación de una organización sindical, afectara intereses del Estado, queda a discreción de éste el reconocimiento legal de dicha organización sindical.

Para terminar el presente análisis acerca de los diez años de la Revolución (aunque nos hemos salido un poco del tema que tratamos) en nuestro país con palabras de Manuel Galich "Los guatemaltecos aprendimos muchas cosas nobles durante los diez años de la revolución y muchas cosas dolorosas en los dos años de ocupación y entregamiento. Para recuperarse así misma y borrar toda la ignominia de su pasado es por lo que lucha Guatemala". (15)

#### 5.4. TERCERA ETAPA DEL SINDICALISMO GUATEMALTECO O CONTRARREVOLUCIONES.

Inicia esta etapa en 1,954, con el ascenso al poder del coronel Carlos Castillo Armas, y termina en 1,986, al iniciar el gobierno del civil Marco Vinicio Cerezo Arévalo.

Después de los grandes logros y fortalecimiento de las organizaciones sindicales, llega la caída de Arbenz, y con la caída de éste también de las leyes emitidas, protectoras de los trabajadores sindicalizados, durante los diez años anteriores, se empieza a desmoronar el sindicalismo, despidos masivos, encarcelamientos, muerte de muchos dirigentes sindicales y exilio para otros que corrieron con mejor suerte, son circunstancias claves que identifican el inicio de este período. Como es sabido el intervencionismo de Estados Unidos, se ha sentido en muchas partes del mundo, no era de extrañarse, que al expropiarse tierra de compañías norteamericanas se hiciera lo mismo, a esto

(15) Galich, Manuel Ob. Cit. Pág. 374



se agrega el creciente grado de política izquierdista, que se hacia sentir en las organizaciones sindicales. “Llega marzo de 1,954 y en Caracas, Venezuela, tiene lugar la X Conferencia Interamericana, el 8 de marzo de 1,954, con la venia del “Panamericanismo”, prácticamente se autoriza la futura intervención de Guatemala. La resolución propuesta por Foster Dulles, es aprobada por el voto de 17 países de Latinoamérica, la abstención de dos –México y Argentina- y el solitario voto en contra del canciller guatemalteco Guillermo Toriello”.

“Con la comunidad de varios gobiernos extranjeros, en junio de 1,954 se inicia el movimiento intervencionista que se consuma el 3 de julio de ese mismo año, cuando entra en la capital el coronel Carlos Castillo Armas”.

Como resultado del ascenso al poder de castillo Armas se cancelan las personalidades jurídicas de los sindicatos, para que se reorganicen y elijan nuevos miembros de los comités ejecutivos, en un término de tres meses, bajo pena de cancelación definitiva de no hacerse así. Por medio del decreto 48 del Presidente del 1º. De Agosto de 1,954, se disuelven muchas organizaciones sindicales, que según el gobierno son de carácter comunista. (16) En este período se prohíbe la formación de organizaciones sindicales en gran escala, son pocos los sindicatos que logran obtener su reconocimiento legal, a costa de grandes luchas, a esto hay que agregar las persecuciones de que eran objeto los dirigentes sindicales, que concluían con encarcelamiento, exilio y muchas otras veces la muerte, por más de treinta años, se prohíbe a los trabajadores del sector público la formación de organizaciones sindicales, y es hasta en 1,986 con la Emisión de La Ley Reguladora del Derecho de Huelga y Sindicalización de los empleados Públicos, Decreto 71-86 del Congreso de la Republica de fecha 11 de diciembre de 1,986, que estos logran formar sus primeras organizaciones sindicales amparados en la ley antes mencionada.

Para evidenciar el decaimiento del sindicalismo en este período basta hacer mención de los pocos logros alcanzados, en la formación de sindicatos, a continuación se consignan:

- Del 4 de julio de 1,954 al 27 de julio de 1,957, fueron reconocidos

---

(16) López Larrave, Mario. Ob. Cit. Pág. De la 53 a la 77.

legalmente solo 4 sindicatos, período de gobierno presidido por Carlos Castillo Armas.

- Del 12 de febrero de 1,958 al 29 de marzo de 1,963, fueron reconocidos legalmente 12 sindicatos, período de gobierno presidido por el General Miguel Idígoras Fuentes.
- Del 30 de marzo de 1,963 al 1º. De marzo de 1,966, 19 sindicatos adquirieron su reconocimiento legal, período de gobierno presidido por Enrique Peralta Azurdia.
- Del 2º. De marzo de 1,966 al 30 de junio de 1,970, 257 organizaciones sindicales adquieren su reconocimiento legal, período de gobierno presidido por el licenciado Julio Cesar Méndez Montenegro.
- Del 1º. De julio de 1,970 al 1º. de julio de 1,974, 20 organizaciones sindicales son reconocidas legalmente, período de gobierno presidido por el General Manuel Arana Osorio.
- Del 2º. De julio de 1,974 al 27 de febrero de 1,976, 80 sindicatos son reconocidos legalmente, período de gobierno presidido por el General Kjell Eugenio Laugerud García.
- Del 28 de febrero 1,979 al 23 de marzo de 1,982, 20 sindicatos son reconocidos legalmente, período de gobierno presidido por Fernando Romeo Lucas García.
- De mayo de 1,982 al 8 de agosto de 1,983, apenas son reconocidos legalmente dos sindicatos, período presidido por el General Efraín Ríos Montt.
- Del 9 de agosto de 1,983, al 14 de marzo de 1,986, 12 sindicatos son reconocidos legalmente, gobierno presidido por el General Mejía Victores.

Durante todo este período que abarca un poco más de treinta años, pueden notarse dos gobiernos en donde se vivió con cierta libertad para formar asociaciones profesionales, esto gobiernos son los de Julio Cesar Méndez Montenegro y el del General Kjell Eugenio Laugerud García, los sindicatos reconocidos legalmente durante estos dos gobiernos dan una suma de 335 sindicatos, superando a todos los otros gobiernos juntos de este período puesto que en estos gobiernos llegan a formarse 84 organizaciones sindicales. (17) Como se

(17) Chicas Hernández, Raúl Antonio. Ob. Cit. Págs. De la 190 a la 198.

puede apreciar, el sindicalismo en nuestro país ha atravesado diversas luchas de parte de la clase obrera, que únicamente ha tenido como objetivo de clase la defensa de sus intereses comunes, situación que se ha visto menguada por las diferentes posturas políticas partidistas de gobiernos de turno que han velado siempre por los intereses de la clase patronal; sin embargo la clase trabajadora sigue su marcha en pos de una verdadera libertad sindical positiva que no permita la apatía de algunos trabajadores frente al desarrollo y lucha del sindicalismo en Guatemala.

#### 5.5. DE 1,986 A LA FECHA:

Durante el gobierno, del Licenciado Marco Vinicio Cerezo Arévalo, el sindicalismo toma nuevo auge y empieza a fortalecerse dejando así, las tres décadas pasadas, en las que el movimiento tuvo estancamientos, la más grande manifestación de este período, respecto de la libertad sindical, lo constituye la emisión de La Ley Reguladora del Derecho de Huelga y Sindicalización de los Empleados Públicos, prueba de ello es la autorización legal de 75 sindicatos formados por empleados públicos de los 177 que fueron autorizados en dicho período.

Otros logros:

- Del 14 de enero de 1,990 al 23 de mayo de 1,993 fueron reconocidos legalmente más o menos 100 asociaciones sindicales, y un logro importante desde el punto de vista jurídico lo constituye la emisión de la Ley de Bonificación Anual Para los Trabajadores del Sector Privado y Público, contenida en el Decreto 42-92 del Congreso de la República de Guatemala.
- Del 5 de junio de 1,993 al 14 de enero de 1,996, 80 sindicatos fueron reconocidos legalmente, gobierno presidido por Ramiro de León Carpio. (18)
- Durante el período del Presidente Álvaro Arzu Irigoyen, del año de 1,996 al año 2,000 fueron inscritos y adquirieron su personalidad jurídica un total de 245 sindicatos.
- De Principios del año dos mil, al veinte de agosto de dos mil tres, en el cual funge como presidente constitucional de la república Alfonso

---

(18) Chicas Hernández, Raúl Antonio. Ob. Cit. Págs. 198, 199 y 200.

Portillo, se les ha otorgado personalidad jurídica a un total de 190 sindicatos.

Para concluir el tema, desde el año de 1,947 al veinte de agosto de dos mil tres se han inscrito en el Registro Público de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social aproximadamente 1,579 organizaciones sindicales, de las cuales se encuentran activas un promedio de 367 a 400 sindicatos.

Un hecho importante de este año desde el punto de vista de las reivindicaciones de los trabajadores lo constituye la huelga realizada por la Asociación Mutualista de Auxilio Póstumo de Magisterio, donde la solidaridad de los maestros se hizo sentir en toda Guatemala, a la cual se unieron otros sectores del país, como prueba de ello es la caminata que llevaron de más de 300 kilómetros los maestros del departamento de Huehuetenango hasta la capital, dicha huelga fue declarada ilegal por el Juzgado Cuarto de Trabajo y Previsión Social, aunque se reanudaron en sus labores, muy pocas de sus pretensiones fueron acogidas, y los pocos logros obtenidos se deben a que estaban próximas las elecciones.

Pasando a un comentario global, acerca de los movimientos reivindicativos de los trabajadores en Guatemala, se puede afirmar que en la mayoría de ellos, las autoridades los han reprimido violentamente, pero eso no ha podido mermar a la clase trabajadora en su lucha, sino por el contrario, después de las represiones volverán a reanudarse y a manifestarse con más fuerza: “Una mano encallecida, con grietas de la tierra en los dedos, limpio con coraje los húmedos párpados, se hizo puño y se aprestó a reiniciar la lucha...”. (19) (Para ilustrar el contenido de lo expuesto ver anexo en las Páginas 65, 66 y 67)

Con base en lo anteriormente citado, podemos afirmar que la secuela de gobiernos militaristas, gobiernos de facto y electos popularmente (algunas veces fraudulentamente) que han regido el oscuro pasado de nuestro país, en todos los ámbitos de la libertad ya sea individual y colectiva, ha sido un obstáculo para el desarrollo del sindicalismo, y aunque muchas veces las leyes relativas a la materia ampararan grandemente a los trabajadores, nuestras

---

(19) Galich, Manuel Ob. Cit. Pág. 373.

autoridades encontraron la forma de reprimirlos; como en todo el mundo nuestros trabajadores necesitaron unir sus fuerzas y mantuvieron la lucha contra las adversidades como lo son: la opresión, el mal trato, malas condiciones de trabajo, salarios bajos que no les permitían desarrollarse en forma plena, unieron sus fuerzas para luchar contra sus patronos y contra las autoridades quienes han llegado a extremos inhumanos para reprimirlos; pero siempre que sean reprimidos los derechos de los trabajadores, estos estarán dispuestos a iniciar la lucha.

Estos grupos de trabajadores se constituyen para lograr así el reconocimiento por parte de los empleadores, que se traduce a mejoras laborales, y el reconocimiento legal que constituye la obtención de un ordenamiento jurídico que los proteja que concede el libre derecho de asociación profesional y garantice la libertad de ese movimiento. Todas esas luchas son el fundamento para que algún día una legislación que garantice el movimiento sindical en pro de la clase trabajadora, incremente los porcentajes de los trabajadores sindicalizados.

Según Mario López Larrave en el censo de 1,949 reportaba una población económicamente activa de 967,814 y el Departamento Administrativo de Trabajo en 1,953 reportaba 100,000 trabajadores sindicalizados, de lo que se deduce que el total de trabajadores sindicalizados constituía el 10.33% del total de la población económicamente activa.

Sigue manifestando el mismo autor: “a casi diez años plazo (hacia 1,963) las variaciones eran las siguientes: El total de la población económicamente activa era de 1,223,723, de los cuales estaban sindicalizados un total de 23,895 trabajadores, de esto se deduce que únicamente el 2% del total de la población económicamente activa estaba sindicalizada.

Hacia los veinte años siguientes las variaciones eran las que siguen: para 1,973 el total de la población económicamente activa era de 1,695,520 y en 1,974 el total de trabajadores sindicalizados era de 27,486, de lo que se deduce

que únicamente el 1.62% de la población económicamente activa estaba sindicalizada”.

Hacia los casi treinta años, las variaciones son las siguientes:

En septiembre del dos mil tres el total de la población económicamente activa es de 5,008,170\* de los cuales únicamente se encuentran sindicalizados un total de 56,011 trabajadores (33,516 son del sector público y 22,531 del sector privado) lo que constituye un porcentaje del 1.12% de trabajadores sindicalizados.

\*Datos Proporcionados por La Dirección General de trabajo.

## CAPITULO II. EL SINDICALISMO Y LA LIBERTAD SINDICAL

### I. DEFINICIONES DE SINDICALISMO:

Para entender cada una de las instituciones del derecho colectivo del trabajo, que figuran en la presente investigación como lo son: el sindicalismo, la libertad sindical y los sindicatos, es necesario determinar lo que la doctrina entiende acerca de éstas instituciones, por lo que se hace necesario citar algunos autores en relación a dichas instituciones:

a. El Diccionario Enciclopédico Océano Uno, define el SINDICALISMO como:

“Sistema de organización de la clase obrera fundamentado en la defensa de sus intereses económicos y sociales”. (20)

b. La Enciclopedia de Consulta Encarta Microsoft, manifiesta que el SINDICALISMO es:

“Un movimiento revolucionario que defendía que el control del gobierno y la industria debía estar en manos de los sindicatos, lo que se lograría mediante acciones directas como huelgas generales y sabotajes”. (Edición electrónica no paginada)

c. El Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, en su libro denominado El Derecho Colectivo del Trabajo, después de analizar algunas definiciones de sindicalismo de varios reconocidos tratadistas en esta materia, formula la definición siguiente:

“Es la teoría y práctica del movimiento de los trabajadores organizados y legalmente reconocidos, por medio de los sindicatos, federaciones y confederaciones, y que a través de la actividad sindical, tácticas, estrategias y procedimientos, cumplen con los fines mediatos e inmediatos, de dichas asociaciones profesionales”. (21)

---

(20) Editorial Grupo Océano. Ob. Cit. Pág. 1,498.

(21) Chicas Hernández, Raúl Antonio. Ob. Cit. Págs. 174 y 175.

d. El Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales de Manuel Osorio, toma la definición de Serra Moret quien define al SINDICALISMO como:

“Escuela politicoeconomica que considera al gremio o sindicato industrial como la célula y la base de la futura organización económica”. (22)

e. El Diccionario Jurídico Elemental, de Guillermo Cabanellas de Torres, define el SINDICALISMO como:

“Tendencia y régimen de organización de los trabajadores a través de los sindicatos”. (23)

f. El Gran Diccionario de la Lengua Española, define el SINDICALISMO como:

“Sistema de organización obrera por medio de sindicatos”. (24)

En base a las definiciones antes citadas podríamos decir que el sindicalismo, es el movimiento organizado de trabajadores, que ha pretendido mediante arduas luchas, ya sean legales (manifestaciones y reuniones) o de hecho (huelgas y sabotajes), ser reconocido por parte de los patronos que necesariamente les han concedido mejoras -lo cual es su principal fin-, y también se han hecho sentir ante las autoridades que se han visto obligadas a reconocerlos legalmente permitiendo y regulando las asociaciones profesionales y estableciendo un marco legal donde éstas se desarrollen.

## 1.2. CARACTERÍSTICAS DEL SINDICALISMO:

En base a las definiciones antes citadas deducimos que las características del sindicalismo son las siguientes:

- a. Que es la unión concertada de los trabajadores para la defensa de intereses comunes a todos ellos.
- b. Que es un movimiento colectivo, que postula la defensa de un sector determinado (trabajadores), que se contrapone a otro sector que también es determinado (patronos y autoridades).

(22) Ossorio, Manuel. “Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales” Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina 1,999. Pág. 708.

(23) Cabanellas de Torres, Guillermo. “Diccionario Jurídico Elemental”. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina 1,997-2,001. Pág. 366.

(24) Real Academia Española. “Gran Diccionario de la Lengua Española” Editorial Norma S.A. Guatemala C. A. Pág. 1,212.



- c. Que constituye la formación de sindicatos, federaciones, confederaciones y centrales.
- d. Que se postula siempre en contraposición de la clase dominante que oprime a los trabajadores.
- e. Que desde sus inicios hasta la fecha únicamente incursiona a favor de los trabajadores. Y
- f. Que es un movimiento promovido exclusivamente por la clase obrera oprimida y que solicita mejoras en las condiciones de trabajo y este es su único campo.

### 1.3. FINES DEL SINDICALISMO:

Teniendo como marco referencial las definiciones doctrinarias expuestas y las características de la institución del derecho colectivo del trabajo, que tratamos (sindicalismo), se determinan como fines del mismo los siguientes:

- a. Unir a los trabajadores.
- b. El logro de los objetivos mediatos e inmediatos de la clase trabajadora frente a los empleadores.
- c. La organización de los trabajadores en defensa de sus intereses de clase, frente a los patronos.
- d. La lucha organizada de la clase obrera para lograr mejoras en las condiciones laborales.
- e. Elevación o mejoramiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores.

### 1.4. FINES LEGALES DEL SINDICALISMO:

El artículo 214 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en donde determina las actividades de los sindicatos, constituyendo de esa forma los fines legales del sindicalismo, en nuestro país que a continuación se enumeran:

- a) “Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general

para los miembros del sindicato. Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos. . .”

Esto se refiere a la normación de las condiciones de trabajo, de las diferentes instituciones de contratación colectiva con el objeto de elevar las condiciones de los trabajadores en forma progresiva.

b) “Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley”.

Como lo son las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, Tribunales de Conciliación y Arbitraje, etc.

c) “Velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal”.

Esto podríamos traducirlo a la obtención de un mejor nivel de vida de sus asociados.

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 para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de consumo y aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo. Las que para su funcionamiento serán debidamente reglamentadas y actuarán con la personalidad jurídica de la entidad sindical”.

A través de tales instituciones y entidades se vela por la dignificación y elevación del nivel de vida de los trabajadores.

e) En general todas aquellas actividades que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes”.

Los fines del sindicalismo a través de sus diferentes etapas se han ido fortaleciendo, el sindicalismo tiende a mejorar las condiciones de vida de los asociados del sindicato, mejor protección de sus intereses frente a sus patronos, obtención de mejoras, y la asistencia que debe manifestarse entre la organización y sus miembros, y de estos entre sí, con el único objeto de mejorar las condiciones laborales de la clase trabajadora y fortalecerla más.

## 2. DEFINICIONES DOCTRINARIAS DE LIBERTAD SINDICAL:

La doctrina nos proporciona una gama de definiciones de libertad sindical y que a continuación transcribo a efecto de resaltar sus aspectos más relevantes; pero antes, citamos a Marco Vinicio Cerezo Arévalo, en su tesis de graduación, "La Libertad Sindical en Guatemala", quien manifiesta no ser partidario de los conceptos únicos, y expone estar en concordancia con la Confederación Latinoamericana de Sindicalistas Cristianos, en que LIBERTAD SINDICAL significa: a) Que los trabajadores puedan organizar libremente sus sindicatos; b) Que los trabajadores puedan elegir libremente la estructura de su sindicato; c) Que los trabajadores puedan libremente elegir la forma, funcionamiento y dirección de su sindicato; d) Que los trabajadores puedan elegir libremente el sindicato que defienda con mayor eficacia sus intereses y que responda más respetuosamente a su conciencia y a su filosofía de la vida, y sino están de acuerdo con los sindicatos existentes tengan el derecho de constituir nuevos sindicatos; e) Que los trabajadores no puedan ser discriminados, por motivos de sus creencias religiosas, de su militancia partidista, de su raza, sexo o nacionalidad, en la constitución, reconocimiento y funcionamiento de sus sindicatos; f) Que los trabajadores no puedan ser obligados por violencia, engaño o maniobras patronales, partidistas o gubernamentales o de grupos mayoritarios, a afiliarse o desafilarse a determinado sindicato.

Todos estos presupuestos encuentran albergue, dentro de lo que permite y prohíbe nuestro ordenamiento laboral vigente a favor de los trabajadores y que contempla como las actividades de los sindicatos.

- a. El Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales de Manuel Ossorio, define la LIBERTAD SINDICAL como:

“Derecho reconocido por algunas constituciones o por algunas leyes para que los trabajadores puedan asociarse libremente en gremios o sindicatos profesionales, pudiendo cada trabajador afiliarse al sindicato que sea más conforme a sus ideas o que le parezca mas beneficioso”. (25)

- b. El Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas de las Cuevas, manifiesta acerca de la LIBERTAD SINDICAL:

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

La libertad sindical constituye especie del derecho de asociación, el que para fines lícitos y pacíficos suele reconocerse a los habitantes de un país, como facultad de aunar sus fuerzas con las de sus semejantes en una o más actividades, mediante la creación de organismos colectivos que no tengan el lucro por divisa, en cuyo caso constituirían, según sus modalidades, sociedades civiles o compañías mercantiles”. (26)

- c. El Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, en su libro titulado Derecho Colectivo del Trabajo, después de realizar un análisis de definiciones de diferentes tratadistas, concluye ofreciendo dos

(25) Ossorio, Manuel. Ob. Cit. Pág. 431.

(26) Cabanellas de las Cuevas, Guillermo. “Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”. Tomo V, Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina 1,995. Pág. 185.

definiciones de LIBERTAD SINDICAL, que a continuación se transcriben :

“LA LIBERTAD SINDICAL representa el ejercicio de los derechos de los trabajadores de constituir sindicatos, de redactar sus estatutos, elegir libremente a sus representantes, elaborar y realizar su programa de acción; de afiliarse, no afiliarse o renunciar a una organización constituida y de hacer uso de la autonomía de la organización” y la segunda: “LA LIBERTAD SINDICAL es el derecho que se le reconoce a todos los habitantes de un país, para aunar sus fuerzas con las de sus semejantes en una o más actividades lícitas y pacíficas, mediante la creación de organismos colectivos que puedan actuar con garantías en representación y en pro de sus afiliados y que no tengan por finalidad el lucro”. (27)

La libertad sindical, es lo que se obtuvo a través de las arduas luchas de los trabajadores como quedó apuntado; la libertad sindical es el requisito primario, establecido en la ley para la formación de las organizaciones sindicales, tiene que haber libertad sindical primero, y luego haciendo uso de ese derecho formar asociaciones profesionales.

En base a las definiciones citadas, se formulan las siguientes características de la libertad sindical:

- a. Otorga al trabajador libre albedrío, sobre la posición que desea tomar respecto de las organizaciones sindicales.
- b. Es la facultad colectiva e individual de constituir organizaciones sindicales.
- c. Se encuentra plenamente amparada en ley.
- d. Es el fundamento esencial y necesario para la formación de los sindicatos, federaciones, confederaciones y centrales. y
- e. Constituye la facultad de mantenerse fuera de las organizaciones sindicales y retirarse de ellas.

Como puede deducirse, de las definiciones vertidas por los diferentes autores, la libertad sindical otorga amplias facultades a los trabajadores, especialmente en nuestro país, en donde muy pocos trabajadores se encuentran

---

(27) Chicas Hernández, Raúl Antonio. Ob. Cit. Pág. 89.

sindicalizados, esto como consecuencia de la denominada libertad sindical negativa, ya sea individual o colectiva que referiremos más adelante.

En base a las definiciones citadas de libertad sindical, se deduce que sus fines son los siguientes:

- a. Garantizar y permitir a los trabajadores y patronos la formación de sindicatos, federaciones, confederaciones y centrales.
- b. Otorgar a los trabajadores y patronos facultades para la creación, abstención de formar asociaciones sindicales, disolución de organizaciones sindicales.
- c. Unir a la clase trabajadora o patronal a través del sindicato, federación, confederación y central.

#### 2.1. DIVISION DE LA LIBERTAD SINDICAL:

El licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, en su libro Derecho Colectivo del Trabajo la subdivide en:

LIBERTAD SINDICAL COLECTIVA E INDIVIDUAL.

LA LIBERTAD SINDICAL COLECTIVA la subdivide en: POSITIVA Y NEGATIVA.

LA LIBERTAD INDIVIDUAL la subdivide en: POSITIVA NEGATIVA Y DE SEPARACION.

Y las define de la siguiente manera:

“LIBERTAD SINDICAL COLECTIVA es la facultad legal para constituir asociaciones profesionales representativas de una o más actividades, para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados”.

“LIBERTAD SINDICAL COLECTIVA POSITIVA es la facultad que tienen los trabajadores o empresarios para fundar una asociación profesional, de cualquier clase o grado”.

“LIBERTAD SINDICAL COLECTIVA NEGATIVA es la facultad que tienen los trabajadores o empresarios para no fundar el sindicato, la federación o confederación o disolver la existente”.

LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL es la facultad de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien no se incorpora”.

“LIBERTAD INDIVIDUAL POSITIVA es la facultad que tienen los trabajadores o los empresarios para afiliarse y permanecer en el sindicato de su predilección”.

“LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL NEGATIVA es la facultad que tienen los trabajadores o empresarios de no afiliarse a ningún sindicato”.

“LIBERTAD SINDICAL INDIVIDUAL DE SEPARACION es la facultad que tienen los trabajadores o los empresarios de renunciar al sindicato”. (28)

A las anteriores agreguemos la siguiente: LA LIBERTAD SINDICAL INTERNACIONAL, que a mi criterio es la facultad que tienen las organizaciones nacionales de unirse a otras de carácter internacional.

La libertad sindical internacional no esta regulada en nuestras leyes internas, la misma está establecida en un convenio internacional, -que se refiere detalladamente más adelante-, ésta libertad se concretiza con los pactos o convenios colectivos de trabajo. La misma debiera estar enmarcada en nuestro Código de Trabajo; como se encuentra regulada en algunos de los Códigos de Trabajo de los países centroamericanos, es así como el artículo 230 del Código de Trabajo de Nicaragua, la regula plenamente, al establecer: “Las organizaciones sindicales tienen plena libertad para unirse o afiliarse a organizaciones internacionales afines”.

(28) Chicas Hernández, Raúl Antonio. Ob. Cit. Págs. 89 y 90.

## 2.2. LA LIBERTAD SINDICAL EN LA LEGISLACION LABORAL GUATEMALTECA:

En nuestro país, la libertad sindical encuentra fundamento legal en la Constitución Política de la República, El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, La Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de Los Trabajadores del Estado Decreto 71-86 del Congreso de la República y en los Convenios Internacionales de Trabajo números 87, Sobre la Libertad Sindical y La Protección Del Derecho de Sindicación, y 98, Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, ambos plenamente ratificados por Guatemala, que a continuación analizamos:

Nuestra Constitución Política, en su artículo 102 inciso q), establece: “Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna, y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo cumplir únicamente los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho desde que den aviso a la Inspección General de Trabajo”.

Como puede apreciarse en la norma legal citada, se otorga facultades a los trabajadores para que puedan formar sindicatos, todas las personas pueden formar un sindicato, esta norma es el refugio de la libertad sindical individual, positiva y negativa.

El Código De Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, en el primer párrafo del artículo 209 (Reformado por el artículo 4 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República), establece: “Los trabajadores no podrán ser despidos por participar en la formación de un sindicato. Gozan de inamovilidad a partir del momento en que den aviso por cualquier medio escrito a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la delegación de esta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de ésta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo”.



Como puede determinarse, en la norma legal citada, los trabajadores no pueden ser obligados a formar un sindicato, tampoco ingresar a uno, sino que queda al libre arbitrio de cada trabajador el querer pertenecer o no a tales organizaciones, en base a esto podemos decir que este es el fundamento legal de la libertad sindical individual negativa y positiva.

El Artículo 232, del Código de Trabajo, en su primer párrafo establece: “Dos o más sindicatos de la misma naturaleza pueden fusionarse, para formar uno solo. . . .” Y el artículo 233 del mismo cuerpo legal establece: “Cuatro o más sindicatos de trabajadores o de patronos pueden formar una federación, cuatro o más federaciones de aquellos o de éstos, pueden formar una confederación. . . .”

En nuestro ordenamiento laboral vigente, y en los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo no se prevee regulación legal sobre las centrales; una central es la unión de dos o más confederaciones según la legislación laboral de Nicaragua que si las regula, en su Código de Trabajo, en el artículo 228, que preceptúa: “La unión de dos o más confederaciones constituirá una central”.

En nuestro país, esta permitida la fusión de sindicatos, o la unión de varios para formar una federación, y hasta la unión de varias federaciones para formar una confederación, y estos artículos son el fundamento legal de la libertad sindical colectiva positiva.

El artículo 228 del Código de Trabajo en su primer párrafo, establece: “Los sindicatos pueden acordar su disolución cuando así lo resuelvan las dos terceras partes del total de sus miembros”.

Como puede apreciarse, en Asamblea General, los miembros de un sindicato, pueden acordar su disolución, siempre que medie el consentimiento de las dos terceras partes del total de miembros de tal organización, este es el fundamento legal de la libertad sindical colectiva negativa.

El artículo 53, en la literal c), en sus últimos tres renglones establece: “. . . No es válida la cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores solo a quienes estén sindicalizados”.

En nuestra legislación (al igual que en los demás países de Centroamérica) la cláusula de exclusión está prohibida expresamente, y por ende existen facultades a favor de los trabajadores, relativas a si se quiere formar, pertenecer o no pertenecer a un sindicato, ya que por no pertenecer o no sindicalizarse, no se le puede privar a un trabajador de un empleo.

Por otra parte para la formación de organizaciones sindicales para el sector público, existe una ley específica, La Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, que a continuación se analiza:

Dicha Ley se inspira en los artículos 102 inciso q) y en el artículo 116 de nuestra Constitución Política, como lo indica en el considerando primero. Dicha ley en el considerando segundo manifiesta: “Que careciendo nuestro ordenamiento legal de disposiciones pertinentes que rijan el ejercicio del derecho de libre sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado, es imperativo emitir las mismas adecuándolas a nuestra ley fundamental”.

De lo anterior se deduce que por no existir un ordenamiento jurídico que regulará la formación de sindicatos, para los empleados públicos, se creó la ley mencionada, a instancias del Presidente Constitucional de la República Marco Vinicio Cerezo Arévalo, dicha ley también regula el derecho de huelga, en una forma hasta cierto punto diferente de la que rigen a los trabajadores que no son empleados públicos.

El artículo 1º. De la ley en mención preceptúa: “Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y de huelga, de acuerdo con las disposiciones de la presente ley, con la excepción de las fuerzas armadas y la policía”.

La norma legal citada otorga facultades a los trabajadores del sector público para que puedan sindicalizarse, y ejercer el derecho de huelga, y éste es el fundamento legal de la libertad sindical individual ya sea positiva o negativa y colectiva positiva y negativa y hasta de separación, para los empleados públicos, que se complementa con el artículo 2º. de dicha ley.

Para la formación de sindicatos, federaciones y confederaciones de acuerdo con lo establecido en el artículo segundo de la ley que referimos, debe seguirse el mismo trámite que para los trabajadores de las empresas privadas, o sea el trámite establecido en el Código de Trabajo.

La policía y el ejército, por ser los organismos de seguridad del Estado, les está prohibido sindicalizarse y ejercitar el derecho de huelga.

Después de referir brevemente las leyes internas de nuestro país, referimos de la misma forma los convenios relativos a la materia de estudio que tratamos para sustentar este trabajo. El convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Relativo a la Aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, En su artículo 1º. Establece:

“Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”. Y el artículo segundo del convenio citado preceptúa:

“Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
- b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

En los artículos citados, de Los Convenios Internacionales referidos se nota el interés internacional, que se tuvo para que las legislaciones nacionales

protejan la libertad sindical, otra situación que sobresale en estos artículos es que a los patronos en relación al empleo y contratación, se les prohíbe hacer diferencia entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.

El Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Relativo a la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, en su artículo 2º. establece:

“Los trabajadores y empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de la misma”.

En la norma citada, del convenio de la OIT, se puede contemplar las amplias facultades de que gozan patronos y trabajadores para formar asociaciones profesionales y similares, podría ser el fundamento legal para formar centrales en Guatemala.

Y el artículo 5 del convenio citado establece:

Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el derecho de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación y confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores”. Este el fundamento legal de la libertad sindical internacional, que como quedó apuntado se concretiza con los pactos colectivos de trabajo.

Para ilustrar la presente investigación se escogieron al azar cuatro organizaciones sindicales, estas son:

1. La Confederación de Trabajadores del Campo y la Ciudad (CTC).
2. La Federación Sindical de Trabajadores de la Alimentación y Similares.

3. Confederación de Unidad Sindical de Guatemala, (CUSG), (según el dirigente sindical Walter Apén, tienen 250,000 afiliados).
4. Federación Nacional de Trabajadores Municipales de Guatemala.

Estas organizaciones sindicales están formadas por varios sindicatos o federaciones según el caso; sus dirigentes manifestaron que no todos los sindicatos o federaciones que las forman tienen personalidad jurídica, puesto que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se las ha negado, y algunos otros, antes fueron sindicatos legalmente reconocidos que por razones determinadas ya no poseen esa calidad, y han querido reanudar sus actividades en forma legal; pero se les ha negado el reconocimiento de personalidad jurídica, no obstante dichas organizaciones sin personalidad jurídica se encuentran al amparo de las organizaciones federadas legalmente reconocidas que las han acogido y por ende serían sindicatos clandestinos si se les puede llamar así por el solo hecho de carecer de personalidad jurídica, pero albergadas por las organizaciones reconocidas de las que forman parte.

Las mismas fueron entrevistadas, con el objeto de que opinaran acerca de la libertad sindical y la sindicalización en nuestro país, de acuerdo con lo manifestado por los dirigentes sindicales de dichas organizaciones se deduce que las causas más importantes por las que los trabajadores no se sindicalizan en Guatemala son las siguientes:

1. Temor por la desaparición de dirigentes sindicales en el pasado.
2. Represalias y despidos para los trabajadores que intentan organizarse.
3. Las autoridades nacionales aceptan las leyes sindicales, únicamente para tener aceptación en la comunidad internacional, en el interior del país es otra la realidad.

4. El desempleo, hace que los patronos dispongan de mano de obra barata, el trabajador se siente agradecido con un trabajo por ninguna circunstancia desea perderlo, si intenta organizarse corre ese riesgo.

5. No existen políticas que incentiven el movimiento sindical.

6. Desconocimiento y falta de conciencia por parte de los trabajadores sobre los beneficios que concede la sindicalización.

7. Incumplimiento de las leyes laborales, por la poca fuerza sancionadora de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

### CAPITULO III. EL SINDICATO:

#### 1. DEFINICIONES DOCTRINARIAS Y LEGALES DE SINDICATO.

Como la mayoría de acepciones de las instituciones jurídicas, devienen de figuras de las antiguas legislaciones, para determinar el origen y significado de la palabra sindicato, citamos a Guillermo Sierra Roldan, en su trabajo de tesis indicado anteriormente: “Narciso Moguer citado por Mario de la Cueva –Pág. 394, 396—Explica el origen de la palabra sindicato: Sindicato proviene de la palabra SINDICO, que las lenguas romances tomaron, a su vez del latín SYNDICUS, voz con la que significaron los romanos el procurador elegido para defender los derechos de una corporación . En Grecia (SYN-DICOS) era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones, les cuadraba a estos sentidos la composición de la palabra: SYN igual a CON, COMUN, la voz SINDICO retuvo en sus lenguas romances el concepto de procuración y representación de los latinos y de ella se formó SINDICATO, que, en la significación de asociación profesional, hemos tomado de Francia”.

El licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, en su obra citada expone acerca de la etimología de la palabra sindicato:

“Palabra de origen griego: SYN que significa CON y DIKE que significa JUSTICIA. De Ahí se deriva la palabra griega SINDYKOS y la latina SINDICUS, que en términos generales significan la persona que de algún modo administra justicia o vela por los intereses de alguien. Según lo Expuesto, el sindicato se definiría como una agrupación de personas que lucharán por la justicia social y por los intereses de la clase trabajadora”.

“Máximo Leroy, citado por Mario de la Cueva nos dice lo siguiente: Que en 1,886, una asociación de zapateros tomó el nombre de SINDICATO y dió a su

comité Administrativo el nombre de CAMARA SINDICAL, y se considera que éste ha sido el primer organismo obrero denominado Sindicato”.

La doctrina es abundante en relación a la institución del sindicato, para ilustrar la presente investigación citamos algunas definiciones:

a. El Diccionario Jurídico Espasa define al SINDICATO como:

“Un sindicato es una asociación estable y permanente de trabajadores, para la representación, defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de estos, que cuenta con personalidad jurídica y capacidad legal de obrar”.  
(Edición electrónica no paginada)

b. El Diccionario Enciclopédico Océano Uno define al SINDICATO como:

“asociación formada para la defensa de intereses económicos o políticos comunes a todos sus asociados. Se aplica especialmente a las asociaciones obreras”. (29)

c. La Enciclopedia de Consulta Encarta Microsoft 2,003, define al SINDICATO como:

“Asociación de trabajadores cuyo fin es mejorar las condiciones económicas y sociales de estos. El sindicato representa los intereses de sus afiliados, negociando con el empresario los incrementos salariales y las condiciones laborales durante la negociación colectiva, si no es posible llegar a un acuerdo, el sindicato podrá convocar una huelga o llevar a cabo cualquier otro tipo de acción sindical para presionar al empresario”. (Edición electrónica no paginada)

d. El Gran Diccionario de La Lengua Española, define al SINDICATO como:

“Asociación de trabajadores para la defensa de los intereses económicos, políticos y sociales que les son comunes”. (30)

(29) Editorial Grupo Océano. Ob. Cit. Pág. 1,498.

(30) Real Academia Española. Ob. Cit. Pág. 1,212.



e. El Diccionario Jurídico Elemental de Guillermo Cabanellas de Torres, define al SINDICATO como:

“Toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes”. A esta definición agrega: “Cualquier entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los interés comunes de la actividad laboral de sus miembros, puede llamarse sindicato”. “Por antonomasia, la asociación profesional de trabajadores, aunque desde ahora deba dejarse claramente establecido que el sindicato no es exclusivo de los trabajadores sino que los hay también patronales, y mixtos de empleadores u obreros y empresarios, conjuntamente”. (31)

f. El Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales de Manuel Ossorio, manifiesta acerca de las asociaciones profesionales:

“Formadas por los trabajadores de todas clases para la defensa de sus derechos, de sus intereses y de sus reivindicaciones”. (32)

g. El Tratadista Uruguayo Oscar Ermida Uriarte, expone que coincide con Octavio Bueno Magano, en recoger la propuesta de Verdier al proponer la definición siguiente:

“El sindicato es un agrupamiento constituido por personas físicas o morales que ejercen una actividad profesional, en vistas a asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de su condición y la representación de su profesión, por la acción colectiva de contestación o de participación en la organización de las profesiones así como en la elaboración y puesta en práctica de la política nacional en materia económica y social”. (33)

La Legislación Francesa propuso la siguiente definición:

“el sindicato profesional es la asociación permanente de personas que ejercen la misma profesión, u oficios semejantes, o profesiones conexas, que concurren a la elaboración de productos determinados o a la misma profesión liberal y cuyo objeto exclusivo sea el estudio y defensa de los intereses económicos, industriales y agrícolas”.

(31) Cabanellas de Torres, Guillermo. Ob. Cit. Pág. 366.

(32) Ossorio, Manuel. Ob. Cit. Pág. 70.

(33) Chicas Hernández, Raúl Antonio. Ob. Cit. Pág. 103.

La legislación Inglesa define a las asociaciones profesionales como:  
“Toda agrupación transitoria o permanente, cuyo objeto sea reglamentar las relaciones entre obreros o entre patronos y patronos o imponer condiciones restrictivas a la dirección de una industria o negocio”.

La Constitución Alemana de Weimar no lo definió, Posterior a ella El Lehbuch Des Arbeitsrechts de Hueck y Nipperdey ofreció la siguiente definición:

“La asociación profesional es una corporación libre, integrada por personas de la misma profesión y condición y constituida para la representación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores y de los empresarios”.

Las legislaciones Salvadoreña y Chilena, no ofrecen ninguna definición de sindicato.

La legislación de la República de Argentina ofrece la definición que sigue:  
“Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores, de empleadores o de profesionales, de cualquier clase, constituida para el estudio, mejoramiento, protección y defensa de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.

La Ley Federal del Trabajo, de México ofrece la siguiente definición:  
“Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”.

A las anteriores agregaremos las definiciones contenidas en los códigos de trabajo de algunos de los países de Centroamérica:

La legislación nicaragüense lo define como:  
“Sindicato es la asociación de trabajadores o empleadores constituida para la representación y defensa de sus respectivos intereses”.

La legislación panameña lo define como:

“Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores, de empleadores o de profesionales, de cualquier clase, constituida para el estudio, mejoramiento, protección y defensa de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.

La legislación costarricense lo define como:

“Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.

Nuestro Código de Trabajo, lo define en el artículo 206 de la siguiente manera:

“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”.

El artículo citado de nuestro ordenamiento laboral vigente, al establecer la definición de sindicato, es bastante restrictivo al determinar la clase de personas que pueden formarlo, y establece limitaciones al indicar cuales son sus actividades. Según María Evelia Avalos Torres de Orozco, en su Trabajo de Tesis denominado Derecho Colectivo del Trabajo, la naturaleza del sindicato es de carácter público y su dogmática es reivindicadora y de derecho social, puesto que es utilizado por los trabajadores como un instrumento de lucha, para lograr los objetivos de tal institución.

De las definiciones anteriores deducimos que los sindicatos tienen bien establecidas determinadas limitaciones en cuanto a las personas que pueden formarlos (solo trabajadores y patronos, y personas de profesión u oficio independiente), y que únicamente se concretan a realizar determinadas actividades (Estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses, o sea comunes a sus asociados), y si realizaran otro

tipo de actividades, dejarían de ser sindicatos para convertirse en cualquier otro tipo de organización.

En base a las definiciones citadas, deducimos que sus características son las siguientes:

- a. Que está formado por un número determinado de trabajadores o de patronos, (dependiendo cada país) que detenten mismos intereses.
- b. Que es una institución del Derecho Colectivo del trabajo.
- c. Que trata de proteger los intereses de cada uno de sus asociados, a través de la unión de los mismos.
- d. Que es una persona jurídica y por ende debe regirse por sus estatutos.
- e. Que esta plenamente reconocida por el Estado, a través de su personalidad jurídica.
- f. Que puede adquirir los bienes necesarios para cumplir sus fines.
- g. Que son creados exclusivamente para la defensa, estudio y protección de los intereses del grupo, por lo que se descarta la lucratividad.
- h. Que es una persona jurídica exonerada del pago de impuestos, por los fines que persigue.
- i. Que es de carácter eminentemente democrático.

En relación a lo expuesto acerca de los sindicatos se establecen como fines del mismo los siguientes:

- a. La protección de los intereses que les son comunes a todos sus asociados.
- b. El mejoramiento de las condiciones laborales de sus afiliados.
- c. Facilitar la contratación colectiva.
- d. Lograr la unión de todos sus afiliados, en el momento de ir a la huelga.

## 1.2. CLASIFICACION LEGAL DE LOS SINDICATOS.

Nuestro Código de Trabajo los clasifica de acuerdo a la clase de trabajadores que lo forman y de acuerdo a la actividad que ellos realizan,

Así en el artículo 206 establece que:

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 y ganadero.

Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición anterior.

Y en el artículo 215 establece que los sindicatos se clasifican por su naturaleza en urbanos y campesinos y en:

- a) Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o, si se trata de patronos de una misma actividad económica;
- b) De empresa, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios:
  1. en una misma empresa.
  2. en dos o más empresas iguales.
- c) De Industria, cuando 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.

Es evidente en las normas legales citadas que, los sindicatos pueden ser, Campesinos, los que desarrollan su actividad en el campo, urbanos aunque la ley no es específica al respecto, se supone que son los que realizan sus actividades en áreas urbanas como lo son las ciudades y que nada tengan que ver con la agronomía y la ganadería. Gremiales si están formados por patronos o trabajadores de una misma profesión o actividad económica, pudiendo prestar sus servicios en una misma o varias empresas, de empresa cuando están formados por trabajadores o patronos de diferentes profesiones o actividades económicas; pero que trabajan en una misma empresa, Y de Industria, los que están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio que trabajan en una misma industria siempre que constituyan la mitad más uno de los trabajadores o patronos de la misma.

Los códigos laborales de Panamá y Costa Rica, regulan la formación de sindicatos mixtos o de oficios varios, a continuación se transcriben las normas legales que los contienen:

El Código de Trabajo de Panamá, en el artículo 342, clasifica a los sindicatos de trabajadores:

...“4. Mixtos o de oficios varios, cuando están formados por personas de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajan en empresas varias o inconexas. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en determinada ciudad, distrito provincia o región, el número de trabajadores de un mismo gremio sea menor de cincuenta.

De conformidad con el artículo 342 del Código de Trabajo de Costa Rica, establece acerca de la clasificación de los sindicatos:

...“d) Mixtos o de oficios varios: Los formados por trabajadores que se ocupen en actividades diversas o inconexas. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en determinado cantón o empresa el número de trabajadores de un mismo gremio no alcance el mínimun legal.

Como puede apreciarse en lo consignado anteriormente, los sindicatos mixtos o de oficios varios solo pueden formarse si el número de trabajadores de una misma actividad, profesión, oficio, especialidad, etc., de un lugar determinado, es inferior al mínimun legal para cada legislación, pudiendo unirse los trabajadores de diversas actividades, profesiones, oficios, etc., para formar un sindicato. Regulación bastante acertada, la misma se recomienda para Guatemala.

### 1.3. CREACIÓN, CONFORMACIÓN Y DISOLUCIÓN DEL SINDICATO SEGÚN LA LEGISLACION LABORAL GUATEMALTECA.

#### 1.3.1. CREACIÓN DEL SINDICATO:

De acuerdo con el convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, los trabajadores y patronos pueden crear las organizaciones que estimen convenientes, sin ninguna discriminación, de acuerdo con nuestro Código de

Trabajo y el Acuerdo Gubernativo 639-93, para la formación de organizaciones sindicales los trabajadores y patronos pueden hacerlo con la sola condición de no infringir leyes laborales vigentes.

(Ver trámite de la creación del sindicato, en anexo, página 68)

### 1.3.2. CONFORMACIÓN DEL SINDICATO:

El sindicato o asociación profesional, esta conformado por cinco órganos que son:

LA ASAMBLEA GENERAL, EL COMITÉ EJECUTIVO, EL CONSEJO CONSULTIVO, UNA COMISION DE FISCALIZACION Y EL TRIBUNAL DE HONOR.

#### 1.3.2.1. LA ASAMBLEA GENERAL:

Antes de indicar su funcionamiento y su regulación legal, definamos que es asamblea, de acuerdo con el Gran Diccionario de la Lengua Española, ASAMBLEA es: "una reunión de personas convocadas para un fin". Y al referimos a los sindicatos podríamos definirla como: ASAMBLEA GENERAL, es el órgano supremo y legislativo primario del sindicato, formado por todos los afiliados, que crea las normas que deben regir el funcionamiento del sindicato y sus posteriores reformas; que elige en forma democrática al Comité Ejecutivo y al Consejo Consultivo y que tiene además de las anteriores, facultades suficientes hasta para acordar la disolución del mismo.

Las asambleas generales pueden ser de dos tipos ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS, las que deben celebrarse de acuerdo con lo establecido en sus estatutos, la consigna legal de lo expuesto, lo encontramos en el artículo 221 del Código de Trabajo, que establece expresamente que los estatutos del sindicato deben contener; en la literal "i) La época y procedimientos para la celebración de las asambleas generales, sean ordinarias o extraordinarias, así como los requisitos de publicidad escrita a que debe someterse cada convocatoria".

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

Las atribuciones que el Decreto 1441 del Congreso de la República otorga a la Asamblea General, lo encontramos regulado específicamente en el artículo 222. Que preceptúa: "Son Atribuciones exclusivas de la Asamblea General:  
a) Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo por periodos no mayores de dos años.

Dichos miembros solo pueden volver a ser electos para desempeñar el mismo puesto después de haber transcurrido dos periodos entre aquel en que cesaron y en el que resultaren nuevamente electos.

Sin embargo, tratándose de sindicatos integrados con escaso número de afiliados, la reelección del Comité Ejecutivo o del Consejo Consultivo para el mismo cargo si es permitida, cuando medie alguna de las dos circunstancias siguientes que deben ser debidamente aprobadas:

1. Que dentro del total de afiliados al sindicato no haya un número suficiente que llene las calidades que este código requiere para poder ser miembro del Comité Ejecutivo o del Consejo Consultivo; y
2. Que por el escaso número de afiliados al sindicato, forzosamente deba reelegirse uno o más miembros para poder integrar tales organismos.



- 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. El Comité Ejecutivo puede celebrar ad referendum esos contratos, pactos o convenios y puede también aprobarlos en definitiva, siempre que la Asamblea General lo haya autorizado en forma expresa y limitativa para cada caso;
- e) Fijar las cuotas extraordinarias;
- f) Decidir el ir o no 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 e improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarle cada año el Comité Ejecutivo e introducirles las modificaciones que juzgue 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 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 este código o sus reglamentos o que sean propias de su carácter de suprema autoridad directiva del sindicato; y
- m) (Reformado por el artículo 4 del Decreto 13-2001 del Congreso de la República) Las resoluciones relativas a los asuntos contemplados en este artículo deberán acordarse con el voto favorable de la mitad más uno de los afiliados que integran el quórum de la asamblea respectiva, salvo lo relativo a los incisos b) y c) de éste artículo en los que se requiere el voto favorable de las dos terceras partes de dicha asamblea.

De lo expuesto sobre la Asamblea General de los sindicatos, se deduce que estos son eminentemente democráticos, ya que para la toma de decisiones y para la elección de sus directivos debe hacerse a través de votaciones y con una mayoría calificada de sus miembros.

#### 1.3.2.2. EL COMITÉ EJECUTIVO:

El Gran Diccionario de la Lengua Española, manifiesta que comité es: “Comisión de personas encargadas de ciertas funciones ejecutivas por delegación de una asociación o de una autoridad”. (Pág. 321)

Más específicamente, el Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, es su libro Derecho Colectivo del Trabajo, manifiesta acerca del Comité Ejecutivo o Directiva del Sindicato, de conformidad con las facultades y obligaciones que le confiere el Código de Trabajo: “El Comité Ejecutivo del sindicato es el órgano representativo de dicho instituto y tiene a su cargo la administración y la ejecución de los acuerdos de la Asamblea General”. Como predecesor del Comité Ejecutivo de un sindicato, tenemos al Comité Ejecutivo Provisional, que también sus integrantes gozan de inamovilidad, de conformidad con el artículo 223 inciso d).

Los miembros del Comité Ejecutivo de los sindicatos, gozan de una protección preferente, en cuanto a los demás asociados del sindicato, para no ser despedidos mientras duren sus mandatos, esto lo encontramos regulado en el inciso d) del artículo 223 del Código de Trabajo, que más adelante se consignará literalmente.

El artículo 223 del Código de Trabajo, regula todo lo relativo al Comité Ejecutivo, al preceptuar:

“El funcionamiento e integración del Comité Ejecutivo se rige por estas reglas:

- a) Es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea General que consten en el libro de actas y acuerdos y lo que exijan los estatutos y las disposiciones legales. Sus funciones son, en

consecuencia puramente ejecutivas y no le dan derecho a sus miembros para arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas;

- b) Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate del sindicato de las mismas de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. La falta de alguno de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo.
- c) El número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres;
- d) Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad, en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente.

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

- e) 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 tal representación en uno o varios de ellos, para todo o para asuntos determinados, pero en todo caso, con duración limitada.

Dicha delegación es revocable en cualquier momento y su revocación se prueba mediante certificación del acuerdo respectivo, firmada por la mayoría absoluta de los miembros del Comité Ejecutivo y por el Jefe del

Departamento Administrativo de Trabajo, o en su defecto por el Inspector de Trabajo.

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

- f) Las obligaciones civiles contraídas por el Comité Ejecutivo en nombre del sindicato obliga a éste, siempre que aquellos hayan actuado dentro de sus atribuciones legales;
- g) Es responsable para con el sindicato y para con terceras personas en los mismo términos en que lo son los mandatarios en el derecho común. Esta responsabilidad es solidaria entres todos los miembros del Comité Ejecutivo, ha menos que conste fehacientemente en el libro de actas que alguno de ellos, en el caso de que se trate, emitió su voto en contrario;
- h) Pueden representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico y social siempre que dichos miembros lo soliciten expresamente; e
- i) Esta obligado a rendir a la Asamblea General, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de los fondos y remitir copia del respectivo informe, firmada por todos sus miembros, al Departamento Administrativo de Trabajo, así como de los documentos o comprobantes que lo acompañen. Igualmente debe transcribir al mismo Departamento la resolución que dicte la Asamblea General sobre la rendición de cuentas, todo dentro de los tres días siguientes a la fecha de aquella.

El Comité Ejecutivo es el órgano del sindicato, que realiza una actividad de representación del sindicato, la Asamblea General puede concederle facultades suficientes para la realización de determinados actos. Y de acuerdo con nuestro ordenamiento laboral vigente no puede estar formado por menos de tres miembros ni por más de nueve, los mismos deben se

guatemaltecos de origen, las personas que lo integran gozan de inamovilidad.

#### 1.3.2.3. EL CONSEJO CONSULTIVO:

El Diccionario Enciclopédico Océano Uno, define al consejo como:

“Cuerpo administrativo y consultivo en sociedades o compañías particulares”.

El Artículo 224, del Código de Trabajo, establece: El Consejo Consultivo tiene funciones puramente asesoras y sus miembros deben reunir los requisitos que indica el inciso b) del artículo 223 del mismo cuerpo legal, que preceptúa:

- b. (Reformado por el artículo 5 del Decreto 13-2001 del Congreso de la República). Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate del sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. La falta de alguno de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo.

No se indica taxativamente el número de miembros con los que debe formarse, por lo que de acuerdo con el inciso c), del mismo artículo y mismo cuerpo legal según lo que preceptúa:

- b) “El numero de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres”.

Deja a los sindicatos determinar el número de trabajadores que lo formarán siempre que no exceda de nueve ni sea menor de tres.

#### 1.3.2.4. LA COMISION FISCALIZADORA:

La misma puede tener otra denominación, dependiendo la que le sea dada en los estatutos del sindicato, los miembros de la misma son elegidos por la Asamblea General, y debe estar formada por tres miembros de acuerdo con el artículo 121 literal j) del Código de Trabajo. Este órgano del sindicato realiza funciones puramente fiscalizadoras de las finanzas del sindicato.

#### 1.3.2.4. EL TRIBUNAL DE HONOR:

Al igual que la Comisión Fiscalizadora no se encuentra establecido en las leyes laborales del país, teniendo únicamente como refugio los estatutos del sindicato, realiza una función puramente investigadora sobre determinados miembros de la organización que han sido denunciados para establecer la verdad de las imputaciones.

Para la conformación de los sindicatos, y de sus órganos: la Asamblea General, El Comité Ejecutivo, el Consejo Consultivo, La Comisión Fiscalizadora y el Tribunal de Honor, pueden tomar parte los centroamericanos, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en La Constitución Política de La República de Guatemala, específicamente en el artículo 145: “Nacionalidad de centroamericanos. También se consideran guatemaltecos de origen, a los nacionales por nacimiento, de las repúblicas que constituyeron la Federación de Centroamérica, si adquieren domicilio en Guatemala y manifestaren ante autoridad competente, su deseo de ser guatemaltecos. En este caso podrán conservar su nacionalidad de origen, sin perjuicio de lo que se establezca en tratados o convenios centroamericanos”.

#### 1.3.2.4. DISOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS:

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, establece el trámite de la cancelación de la personalidad jurídica de los sindicatos, esta forma establecida para disolver a los sindicatos puede darse de tres maneras a saber:

1. por acuerdo de la Asamblea General;
2. Por fusión y
3. Por infracción de normas legales o incumplimiento de las mismas.

(Ver esquema sobre la disolución del sindicato en anexo Pág. 69)

El sindicato que constituye la asociación de trabajadores para defender, estudiar y mejorar las condiciones de vida de sus afiliados, debiera cancelarse únicamente por fusión, ya que esto constituye la formación de otra organización; El Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional

del Trabajo, manifiesta que solo en casos extremos de disolución a los sindicatos. Las asociaciones sindicales no deben cancelarse por infracción de disposiciones legales laborales vigentes y tampoco por acuerdo de la Asamblea General, y propongo que simplemente se suspendan sus actividades provisionalmente pero en forma indefinida, así, si en un dado caso se quisiera por parte de los trabajadores reestructurar a la organización sindical, únicamente bastaría hacer saber a la Inspección General de Trabajo esa decisión por parte de los trabajadores, dejando sin efecto la suspensión y se reanudarán nuevamente sus actividades, amparados legalmente. Y si fuere por contravención de leyes laborales, que la suspensión provisional únicamente dure mientras dure el incumplimiento de las mismas o se imponga multa. Esto como resultado de que a algunos sindicatos a quienes se les ha cancelado su personalidad jurídica y desean reestructurarse para evitarles a los trabajadores que desean reorganizarse trámites engorrosos, ese sería el camino.

Según el artículo 500 del Código de Trabajo de Honduras, las penas imponibles a los sindicatos son las siguientes:

- a) Multa;
- b) Si a pesar de la multa el sindicato persistiere en la violación podrá disponer de la suspensión de la personería del sindicato por el tiempo que la trasgresión subsista;
- c) En último término podrá solicitarse de la justicia del trabajo la cancelación de la personería, la disolución y cancelación del sindicato.

En base a la norma legal citada, se deduce que en Honduras, se impone la pena de suspensión de personería jurídica, antes de la de disolución y cancelación del sindicato, regulación bastante acertada, la misma se recomienda para Guatemala.

## CAPITULO IV.

### VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA LIBERTAD SINDICAL:

Se hace necesario establecer las ventajas y desventajas que representa para las organizaciones profesionales o sindicatos la libertad sindical, las cuales se establecen de conformidad con la doctrina y las leyes laborales vigentes que regulan dicha institución y que a continuación expongo:

#### IV.1. VENTAJAS DE LA LIBERTAD SINDICAL:

Antes de exponer las ventajas de la libertad sindical, definamos lo que es ventaja: el Diccionario de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas de Las Cuevas la define como: "Situación favorable entre competidores o comparados. Cualidad que hace más apreciable algo". Y son las siguientes:

1. Que las organizaciones sindicales puedan conformarse libremente para lograr sus fines y objetivos, sin mayores restricciones que las señaladas por la ley.

Ya que de acuerdo con las leyes laborales vigentes todos los trabajadores pueden formar asociaciones profesionales, ingresar a las ya existentes, unir tales organizaciones para formar otras como lo son las federaciones y las confederaciones de carácter nacional y hasta de carácter internacional según el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, Relativo a La Libertad Sindical y del Derecho de Sindicación.

2. Que los trabajadores no pueden ser obligados a ingresar o dejar de pertenecer a una organización sindical.

Ya que en nuestro Ordenamiento Laboral Vigente, la sindicalización de los trabajadores no es obligatoria y no se puede privar a un trabajador de un



trabajo por no estar sindicalizado porque se encuentra prohibida la cláusula de exclusión.

3. Que los órganos que conforman la asociación sindical son libres en su organización y toma de decisiones.

De acuerdo con las leyes laborales vigentes, los miembros de sus órganos (Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo), son electos por los miembros de la organización en Asamblea General y dichas personas tienen libertad en la toma de decisiones relativas a sus cargos, y en casos determinados aunque sea necesaria la decisión en Asamblea General para un asunto determinado, no se necesita que intervenga ningún agente externo a tal organización, y basta con que las decisiones se mantengan al margen de la ley.

4. Que las organizaciones sindicales pueden tomar la decisión de fusionarse con otro sindicato o formar federaciones y confederaciones según sea afín a su ideología, ya sea ésta de carácter nacional o internacional.

Esto fortalece a la clase trabajadora, ya que lo que hace la fuerza de las asociaciones profesionales es la unión de los trabajadores, éstos entre más se unan, constituirán un número mayor que será un medio de presión mucho más fuerte en el momento de ir a la huelga.

5. La libertad sindical otorga la facultad a los trabajadores de conformar cualquier otra agrupación sindical o bien una organización diferente.

Dentro de éste enunciado los trabajadores podrían formar centrales, dependería del Ministerio de Trabajo y Previsión Social si le otorga reconocimiento legal.

6. La institución de la inamovilidad de que gozan los trabajadores, es una protección para la formación de sindicatos.

La inamovilidad constituye la garantía de que los trabajadores no serán despedidos por los patronos en el momento en que constituyan asociaciones profesionales, y la misma se extiende a los miembros del Comité Ejecutivo de la organización mientras duren sus mandatos.

#### IV.2 DESVENTAJAS DE LA LIBERTAD SINDICAL.

Antes de indicarlas, definamos lo que es desventaja: El Gran Diccionario de la Lengua Española la define como:

“Mengua o perjuicio que se nota por comparación de dos cosas, personas o situaciones”.

Las amplias facultades que nuestras leyes laborales otorgan a los trabajadores es lo que hace que los mismos no se sindicalicen esto constituye desventajas, y en base a las leyes analizadas son las que siguen:

1. La libertad sindical debilita la organización sindical, al dejar a su libre albedrío al trabajador para afiliarse o no a las mismas y mantenerse apático al movimiento sindical.

Esto como resultado de las amplias facultades que otorga nuestro ordenamiento laboral vigente a los trabajadores, esto no logra que los trabajadores se sindicalicen y ésta política no los incentiva a que lo hagan.

2. Los logros y beneficios alcanzados por la organización sindical, alcanzan a todos los trabajadores sean estos afiliados o no al sindicato, sin tomar en cuenta la participación y lucha del grupo organizado y que a puesto en riesgo hasta su vida para lograrlo.

De acuerdo con el Decreto 1441 del Congreso de la República si se obtiene un logro o mejora por una organización sindical, este beneficio alcanza a todos los trabajadores de la empresa, industria, etc. Según el caso hasta a los trabajadores que no hayan participado en el movimiento y que estén o no estén sindicalizados.

3. Con el argumento de la libertad sindical los patronos o empleadores, otorgan beneficios o prerrogativas a los trabajadores que no se afilian a la organización sindical, para debilitarla.

El patrono con el objeto de evitar la organización sindical ofrece a sus trabajadores aumento de salario, mejor puesto dentro de la empresa, ofrecen bonos, etc., y las asociaciones mutualistas creadas por el patrono que ofrecen a los trabajadores créditos, compra de aparatos por abonos o a bajos precios, etc., con el propósito de que los mismos no formen asociaciones profesionales y no ingresen a las ya existentes.

4. Con la libertad sindical las organizaciones profesionales o sindicatos restringen su campo de acción al quedar en libertad de afiliarse o no a una federación, que le daría más fuerza al movimiento y a la lucha por la defensa de sus derechos laborales.

Ya que los sindicatos, y federaciones quedan en libertad de fusionarse o de unirse según el caso, entre sí, o para formar otras organizaciones más numerosas que en consecuencia serían más fuertes.

5. Las amplias facultades que otorga la libertad sindical en nuestra legislación se traduce en una apatía casi total por parte de los trabajadores.

Ya que como lo demuestran las estadísticas incluidas en este trabajo de investigación los índices de trabajadores sindicalizados según los datos

proporcionados por el Departamento Administrativo de Trabajo apenas sobrepasan el uno por ciento de trabajadores sindicalizados del total de la población económicamente activa.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

### A. CONCLUSIONES

1. Que la libertad sindical constituye el derecho que tienen los trabajadores de conformar o disolver asociaciones profesionales o sindicatos, de afiliarse o no a los mismos, de fusionarse con una o varias federaciones sindicales, de elegir y ser electos y de respetar las decisiones de las mayorías.
2. Que las ventajas de la libertad sindical son aprovechadas por algunos trabajadores, para permanecer apáticos al movimiento sindical, lo que impide el desarrollo del sindicalismo en Guatemala.
3. Por cuanto nuestra legislación otorga demasiada libertad y deja al libre albedrío a los trabajadores, estos no se sindicalizan.
4. La sindicalización de los trabajadores en Guatemala, depende del gobierno que esté de turno y será dependiendo de la libertad con que se viva durante ese gobierno.
5. La libertad sindical negativa, que es la facultad de los trabajadores de separarse de las organizaciones sindicales, no ingresar a ningún sindicato y hasta de pertenecer apático al movimiento sindical es el factor que determina el poco intereses de los trabajadores de sindicalizarse.
6. La legislación actual y vigente en materia sindical, por cuanto otorga amplias facultades a los trabajadores, en cuanto a sindicalizarse, no es tutelar del todo de este derecho por cuanto no logra su cometido, el cual es la sindicalización de los trabajadores.

## B. RECOMENDACIONES.

1. Que los trámites para la conformación de las organizaciones sindicales, uniones o fusiones sea menos dificultoso y más favorable para los trabajadores que desean formar una organización sindical. Y para ello propongo que para la fusión, la formación de federaciones y confederaciones únicamente baste con hacerlo saber a la dirección General de Trabajo y desde ese momento obtenga el reconocimiento legal.

2. Reformas al Código de Trabajo a efecto de garantizar plenamente el goce y disfrute por parte de los trabajadores de un auténtico movimiento sindical en defensa de sus derechos laborales. Específicamente los artículos 213, 215 y 216 del Código de Trabajo, para que en Guatemala puedan formarse sindicatos mixtos o de oficios varios, que se agregue la pena de suspensión de personería a los sindicatos, que debe operar antes de la de disolución y que para formar un sindicato se reduzca el número a diez trabajadores.

3. Que las actuales organizaciones sindicales fomenten en sus agremiados el hábito de organizarse pues solo de esa manera podrán defender sus derechos laborales.

4. Que las organizaciones sindicales respeten los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías y el voto secreto por persona que se garantiza en la ley.

5. Que las organizaciones sindicales hagan del conocimiento de la generalidad de los trabajadores no sindicalizados, de los beneficios que se obtienen con la sindicalización en pro y defensa de los derechos laborales y de las mejoras en las condiciones de prestación de los servicios.

6. Que los trabajadores se organicen formando centrales, para lograr una mayor unidad, en defensa de sus intereses laborales.

7. La consulta a las organizaciones de trabajadores y empleadores realizadas por el Estado sobre las medidas tendientes a la aplicación de las disposiciones laborales, para lograr un tripartismo que conduzca a Guatemala a un mejor desarrollo económico social.

# ANEXOS



## PORCENTAJE DE SINDICATOS INSCRITOS POR AÑO

El presente cuadro representa el número de sindicatos que han sido inscritos anualmente desde 1,947 hasta la fecha y sus respectivos porcentajes:

AÑO	No. DE SINDICATOS INSCRITOS	PORCENTAJE
1,947	25	1.58%
1,948	24	1.52%
1,949	20	1.27%
1,950	44	2.79%
1,951	05	0.32%
1,952	22	1.39%
1,953	24	1.52%
1,954	09	0.32%
1,955	00	0%
1,956	01	0.06%
1,957	03	0.19%
1,958	00	0%
1,959	01	0.06%
1,960	02	0.13%
1,961	02	0.13%
1,962	02	0.13%
1,963	05	0.32%
1,964	05	0.32%
1,965	16	1.01%

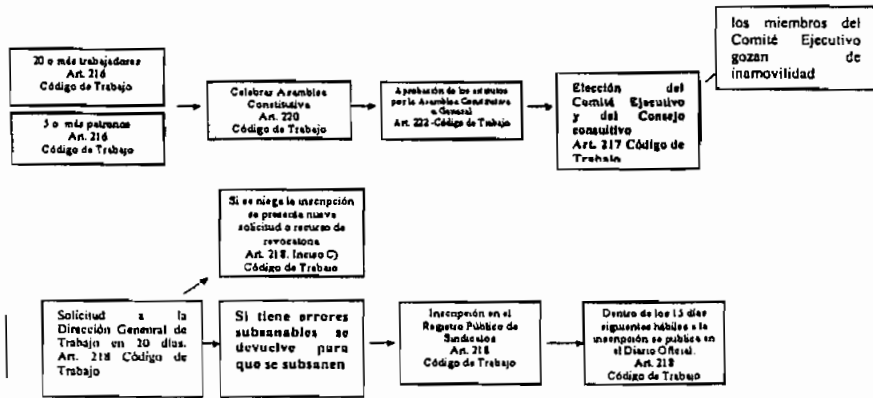
1,966	36	2.08%
1,967	32	2.03%
1,968	48	3.04%
1,969	79	5.01%
1,970	66	4.18%
1,971	03	0.19%
1,972	06	0.38%
1,973	22	1.39%
1,974	58	3.69%
1,975	17	1.08%
1,976	15	0.95%
1,977	23	1.46%
1,978	15	0.95%
1,979	04	0.25%
1,980	12	0.76%
1,981	05	0.32%
1,982	01	0.06%
1,983	01	0.06%
1,984	03	0.19%
1,985	05	0.32%
1,986	15	0.95%
1,987	42	2.66%
1,988	65	4.12%
1,989	44	2.79%
1,990	49	3.11%
1,991	12	0.76%

1,992	69	4.37%
1,993	53	3.36%
1,994	56	3.55%
1,995	78	4.49%
1,996	73	4.63%
1,997	56	3.55%
1,998	76	4.82%
1,999	40	2.53%
2,000	44	2.79%
2,001	48	3.04%
2,002	63	3.99%
2,003	34	2.15%

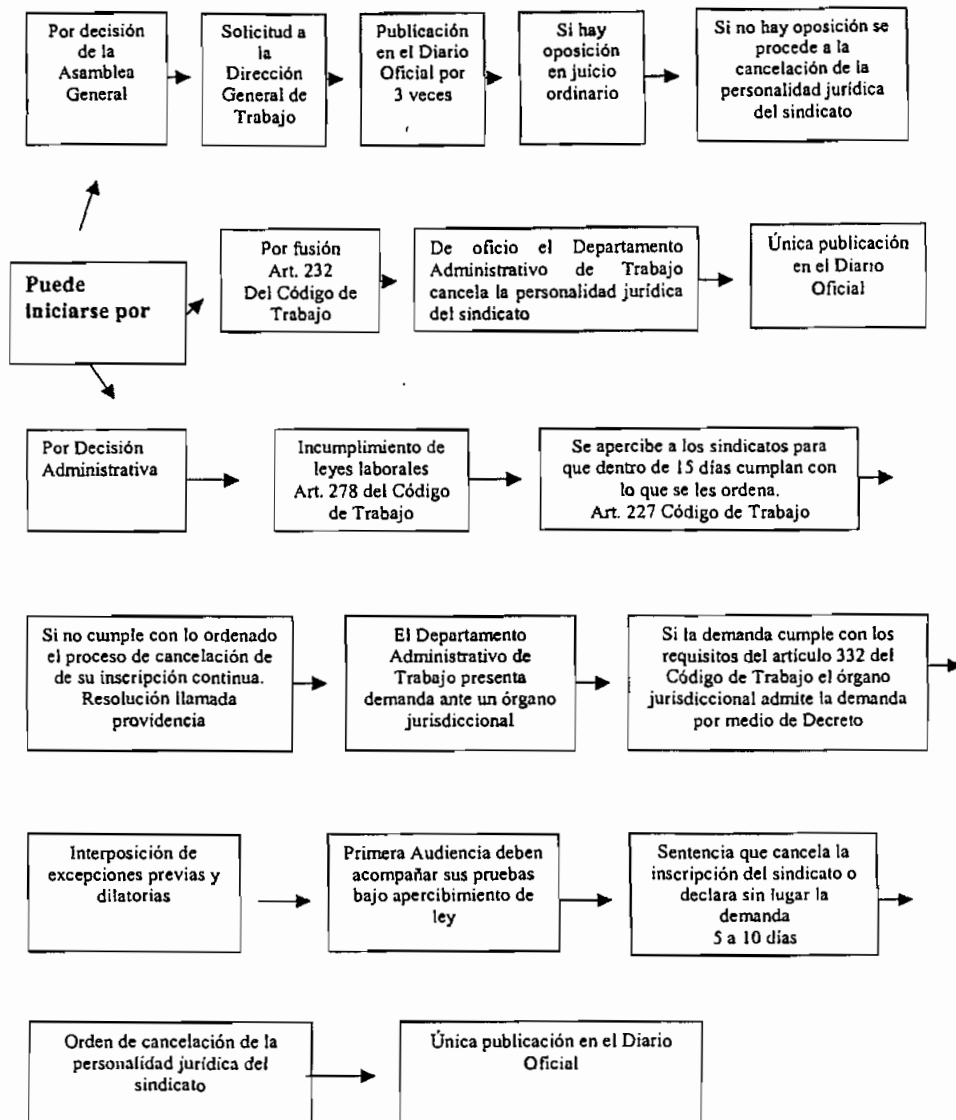
En total se encuentran inscritos a la fecha 1,578 sindicatos que constituyen el 100%, del cuadro que referimos.

En este esquema se puede apreciar el trámite legal para la creación del sindicato.

### Formación de Sindicatos



## DISOLUCION Y CANCELACION DE SINDICATOS



## BIBLIOGRAFIA

### TEXTOS:

1. Baechli Rodríguez, Otto Guillermo. Tesis de Graduación "Reconocimiento y Evolución de la Organización Sindical de los Trabajadores del Estado de Guatemala". Editorial Universitaria USAC, Guatemala, C. A. 1,990.
2. Cerezo Arévalo, Marco Vinicio. Tesis de Graduación: "La Libertad Sindical en Guatemala". Editorial Universitaria USAC, Guatemala, C. A. 1,968.
3. Chicas Hernández, Raúl Antonio. "Derecho Colectivo del Trabajo". Tercera Edición. Litografía Orión. Guatemala, C. A. marzo de 2,002.
4. Franco López, Cesar Landelino. "Libertad Sindical." Primera Edición. Impresos Praxis, Guatemala C. A. 2,002.
5. Galich, Manuel. "Porque Lucha Guatemala: Arévalo y Arbenz: Dos Hombres Contra un Imperio". Segunda Edición, Editorial Cultura, Ministerio de Cultura y Deportes, Guatemala C. A. 1,994.
6. Herrera, Flavio. "Caos". Editorial Universitaria USAC, Guatemala C. A. 1,982.
7. López Larrave, Mario. "Breve Historia del Movimiento Sindical Guatemalteco". Editorial Estudiantil Fénix, Tercera Edición, Guatemala C. A. 1,976.
8. López Larrave, Mario. "El Derecho de huelga en Centroamérica". Editorial Universitaria USAC, Guatemala C. A. 1,980.

9. Sierra Roldán, Guillermo. Tesis de Graduación: "Limitaciones y Restricciones del Sindicalismo en Guatemala". Editorial Universitaria USAC, Guatemala C. A. 1,972.

#### DICCIONARIOS:

10. Cabanellas de las Cuevas, Guillermo. "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual". Tomo V y VIII. Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina 1,995.
11. Cabanellas de Torres, Guillermo. "Diccionario Jurídico Elemental". Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina 1,997-2,001.
12. Editorial Grupo Océano, "Diccionario Enciclopédico Océano Uno". Editorial Grupo Océano, Guatemala C. A. 1,990.
13. Microsoft. "Enciclopedia de Consulta Encarta 2,003". Edición Electrónica (no paginada).
14. Ossorio, Manuel. "Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales". Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina 1,999.
15. Planeta Altimedia, S.A. Autor de Edición Electrónica. "Diccionario Jurídico Espasa". De Esta Edición: Espasa-Calpe, S.A. Madrid, España 2,001. (No paginada)
16. Real Academia Española. "Gran Diccionario de la Lengua Española". Editorial Norma. S. A. Guatemala C. A. 1,994-1,996.

#### LEYES:

1. Constitución Política de la República de Guatemala 1,945.

2. Constitución Política de la República de Guatemala 1,986.
3. Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República.
4. Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. Decreto Número 71-86 Del Congreso de la República
5. Acuerdo Gubernativo 639-93.
6. Convenio Número 87 de la OIT. Sobre la Libertad Sindical y La Protección del Derecho de Sindicación.
7. Convenio Número 98 de la OIT. Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.
8. Código de Trabajo de Panamá, con las modificaciones introducidas desde 1,971, cuando se adoptó el Decreto de Gabinete número 252 hasta la ley número 44 de agosto de 1,995.
9. Código de Trabajo de Costa Rica, texto original de 1,943 en su tenor revisado por las reformas legislativas hasta 1,995. Versión no oficial.
10. Código de Trabajo de Nicaragua, versión publicada en La Gaceta el 30 de octubre de 1,996.
11. Código de Trabajo de Honduras, revisado por las reformas legislativas ocurridas hasta 1,993. Versión no oficial.
12. Código de Trabajo de El Salvador, versión de 1,972 con las reformas introducidas hasta julio de 1,995.