

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a cross and a crown above it. The shield is surrounded by a circular border containing the Latin text "UNIVERSITAS SAN CAROLINIENSIS INTER CETERA SOCIETATEM CONSPICUA CAROLINA AUSTRIACA COACHTEMALENSIS INTER".

**REPERCUSIONES EN CUANTO A LA DISOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS Y
NECESIDAD DE ACTIVAR LA PARTICIPACIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 227 DEL CÓDIGO DE
TRABAJO, EN BENEFICIO DEL PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL Y
NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

MARTA COJTÍ GARCIA

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2005

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

**REPERCUSIONES EN CUANTO A LA DISOLUCIÓN DE LOS SINDICATOS Y
NECESIDAD DE ACTIVAR LA PARTICIPACIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y
PREVISIÓN SOCIAL DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 227 DEL CÓDIGO DE
TRABAJO, EN BENEFICIO DEL PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL Y
NEGOCIACIÓN COLECTIVA**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
Por

MARTA COJTÍ GARCIA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre de 2005

HONORABLE JUNTA DIRECTIVA

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V:	Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortíz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Raúl Antonio Chicas Hernández
Vocal:	Lic. Guillermo Rolando Díaz Rivera
Secretario:	Lic. David Sentés Luna

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Napoleón Gilberto Orozco
Vocal:	Lic. Roberto Armando Morales
Secretaria:	Licda. Ileana Noemí Villatoro Hernández

NOTA: “Únicamente la autora es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”.
(Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis.)

DEDICATORIA

- A DIOS SUPREMO CREADOR: Fuente de sabiduría.
Que me permite alcanzar esta meta.
- A MIS PADRES: Gracias por su amor incondicional.
Que mi triunfo sea la satisfacción a sus esfuerzos.
- A MIS HERMANOS: Por su apoyo incondicional.
- A MIS SOBRINOS: Que mi triunfo sea un estímulo para su superación.
- A LOS LICENCIADOS: Edgar Armindo Castillo Ayala
Omar Ricardo Barrios Osorio
Héctor Rolando Guevara González
Eddy Giovanni Orellana Donis
Carlos Vásquez Ortiz
Milton Iván Ochoa González
Gracias por su amistad, apoyo moral y sabios consejos que me han brindado.
- A MIS AMIGOS: Con cariño y aprecio.
- A LA GLORIOSA: Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Por abrir sus puertas para mi superación académica.
- A USTED: Especialmente por compartir conmigo el presente acto.

ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1	El derecho colectivo del trabajo	1
1.1	Antecedentes	1
1.2	Concepto y definición	3
1.3	Características	6
1.4	Contenido	7
1.5	Pactos colectivos de condiciones de trabajo	8
1.6	Legislación nacional e internacional	10

CAPÍTULO II

2	Las organizaciones sindicales en la doctrina y la legislación guatemalteca	13
2.1	Antecedentes generales e historia en Guatemala	13
2.1.1	Generalidades	13
2.1.2	Antecedentes del sindicalismo en Guatemala	14
2.2	Concepto y definición	17
2.3	Clasificación doctrinaria y legal	19
2.3.1	Clasificación doctrinaria	19
2.3.1.1	Sindicato de hecho	19
2.3.1.2	Sindicatos agrícolas	19
2.3.1.3	Sindicato de oficios varios	19
2.3.2	Clasificación legal	20
2.3.2.1	Sindicatos campesinos	20
2.3.2.2	Sindicatos urbanos	20
2.3.2.3	Sindicatos gremiales	20
2.3.2.4	Sindicatos de empresa	20

	Pág.
2.3.2.5 Sindicatos de industria	21
2.4 Naturaleza jurídica	21
2.4.1 Teoría del interés	22
2.4.2 Teoría de la naturaleza de la relación	22
2.4.2.1 Relaciones de coordinación	22
2.4.2.2 Relaciones de supraordinación	23
2.5 Legislación	23
2.5.1 Contenido del acta constitutiva de un sindicato	30

CAPÍTULO III

3 La libertad sindical y la negociación colectiva	39
3.1 Generalidades	39
3.2 Principio de libertad sindical	42
3.2.1 El comité de libertad sindical	42
3.2.2 Libertad sindical positiva, de trabajadores y empleadores	43
3.2.3 Consolidación del principio de libertad sindical fuera de la OIT	45
3.2.4 Fundación de sindicatos sin autorización previa como un elemento de la libertad sindical	48
3.3 La negociación colectiva	50
3.3.1 Definición y objeto de la negociación colectiva	50
3.3.2 Sujetos, destinatarios y materia de la negociación colectiva	52
3.3.3 Derechos de negociación preferentes o exclusivos	54
3.3.4 Trabajadores cubiertos por la negociación colectiva	54
3.3.5 Materias objeto de la negociación	55
3.3.6 El principio de la negociación libre y voluntaria	55
3.3.7 Libertad para decidir el nivel de la negociación	56
3.3.8 El principio de la buena fe	56
3.3.9 Interpretación y aplicación de los convenios colectivos	56

3.3.10 Síntesis de los principios de la comisión de expertos de la Organización Internacional del Trabajo	57
---	----

CAPÍTULO IV

4 Repercusiones en cuanto a la disolución de los sindicatos y necesidad de activar la participación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de conformidad con el Artículo 227 del Código de Trabajo, en beneficio del principio de libertad sindical y negociación colectiva	61
4.1 Consideraciones generales	61
4.2 Análisis del Artículo 227 del Código de Trabajo	63
4.3 Disolución de los sindicatos por no contar con el mínimo de afiliados	66
4.4 Disolución de los sindicatos por no cumplir con sus obligaciones legales ..	67
4.5 Disolución de los sindicatos por quedar inactivos	69
4.6 Repercusiones en contra del principio de libertad sindical	70
4.7 Repercusiones en contra de principio de negociación colectiva	71
CONCLUSIONES	75
RECOMENDACIONES	77
ANEXO	
1 Resultado del trabajo de campo y necesidad de participación activa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en los procesos de disolución de los sindicatos que incumplen con sus obligaciones o han quedado inactivos	79
1.1 Presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo	79
1.2 Necesidad de participación activa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en los procesos de disolución de los sindicatos que incumplen con sus obligaciones o han quedado inactivos	93
BIBLIOGRAFÍA	96

INTRODUCCIÓN

Como consecuencia de la entrada en vigencia del Código de Trabajo, en el cual se reguló de forma expresa el derecho de sindicación y de negociación colectiva, se inició la constitución de organizaciones sindicales cuyo fin u objetivo específico se encuentra en ese mismo cuerpo legal “la protección y defensa de los intereses que le son comunes”, sin embargo a lo largo de la historia, esas organizaciones sindicales fueron perdiendo su papel protagónico al grado que en la actualidad un 65% de los sindicatos inscritos ha quedado inactivo. Como consecuencia de ello, se consideró que la inactividad de esos sindicatos podría causar perjuicio a los principios universales de libertad sindical y negociación colectiva, razón por la cual se pensó en realizar una investigación que determinará la necesidad de que las autoridades involucradas en ese tema promovieran la disolución de todas esas organizaciones cuya razón de ser se ha perdido en el tiempo.

El problema planteado para el desarrollo de la investigación, radica primordialmente, en la importancia que tiene en la actualidad la organización sindical, como consecuencia de los procesos de globalización del comercio en los cuales el tema laboral es de los puntos más álgidos en las mesas de negociaciones, por lo que el Estado a través de l Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe implementar políticas públicas tendientes a la protección y fomento de la libertad sindical y crear condiciones básicas para la negociación colectiva, lo cual no es posible dado el alto índice de organizaciones sindicales que se encuentran inscritas en el Registro de Sindicatos de dicho Ministerio y que no tienen ningún movimiento en cuanto a sus actividades propias, es decir, que se encuentran prácticamente inactivas ocupando un puesto en los datos cuantitativos, lo que hace que estos no sean exactos y acordes a la realidad, haciéndose necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cumpla con el rol que le corresponde ordenando a la Inspección General de trabajo realizar las investigaciones respectivas e

iniciar los procesos administrativos pertinentes para que posteriormente se haga la solicitud de disolución a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social que correspondan. Ante esta situación se plantearon hipótesis que pretendían demostrar que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no ha cumplido con desempeñar el papel que legalmente le corresponde, en los procesos de disolución de los sindicatos, prueba de ello es que en la actualidad existe un 65% de las organizaciones sindicales inscritas y que se encuentran inactivas sin ningún funcionamiento; y que la no aplicabilidad de los principios básicos de la libertad sindical y la negociación colectiva en perjuicio de la colectividad obrera es la repercusión directa de la inactividad de los sindicatos acéfalos, cuyo responsable directo es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social al no cumplir con la obligación regulada en el Artículo 227 del Código de Trabajo; y se plantearon los siguientes supuestos: “a) Siendo uno de los principios ideológicos que inspiran al derecho laboral el de ser tutelar de los trabajadores, debe considerarse ello para ser tomado en cuenta al implementar las políticas laborales del país, por lo que para hacerlas efectivas debe procederse legalmente a la disolución de los sindicatos que incumplen con sus obligaciones legales o han quedado inactivos; a instancia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; b) El incumplimiento de la obligación contenida en el Artículo mencionado, por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ha englobado las cifras de sindicatos inscritos en el Registro respectivo; c) Es necesario proceder a iniciar los procesos de disolución de los sindicatos que incumplen con sus obligaciones legales o han quedado inactivos, toda vez que su existencia en el Registro respectivo es contraproducente para la garantía de los principios de libertad sindical y negociación colectiva; y, d) El derecho colectivo del trabajo garantiza el principio de libertad sindical.”

Para el logro de los fines propuestos en el plan de investigación, se presenta el informe final en cinco capítulos, el primero de los cuales hace un análisis histórico del derecho colectivo del trabajo, sus antecedentes, concepto, definición, características, contenido y principalmente, su objetivo final que es

la puesta en vigor de un pacto colectivo de condiciones de trabajo con fuerza de ley para las partes que lo suscribieron y para terceros interesados; el segundo capítulo establece una descripción histórica de las organizaciones sindicales en nuestro país, la forma en que se formaron embrionariamente hasta llegar a la formación de organizaciones legalmente establecidas al amparo del derecho de sindicación, la clasificación legal de los sindicatos, su naturaleza jurídica y la legislación que les es aplicable. El tercer capítulo describe en forma teórica los principios de libertad sindical y negociación colectiva, primordialmente desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo, organización mundial que a través del Comité de Libertad Sindical se encarga de velar porque en el mundo se respeten y se hagan realidad estos principios. El cuarto capítulo contiene el aporte personal de la ponente en el sentido de analizar las causas de la existencia de organizaciones sindicales acéfalas, y el fenómeno de las consecuencias que ello conlleva para el libre ejercicio de los principios desarrollados; en el tercer capítulo, viéndolo desde la perspectiva del Estado, de los trabajadores organizados y de los empleadores, lo cual aunado al contenido del anexo, que contiene los resultados arrojados del trabajo de campo realizado, hacen que se arribe a conclusiones cuyo contenido nos indican la necesidad de que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tenga un papel protagónico en la disolución de aquellas organizaciones sindicales que han quedado inactivas, lo cual no perjudica sino favorece en gran manera, el cumplimiento y concreción efectiva del principio de libertad sindical universalmente reconocido.

Sea este un aporte mínimo que dejo a esta honorable casa de estudios que me ha guiado por el apasionante camino del Derecho para concluir con el logro de un grado académico que solo a ella se lo debo.

CAPÍTULO I

1 El derecho colectivo del trabajo

1.1 Antecedentes

Para la presentación del informe final referido a la investigación realizada, es importante e indispensable comenzar por conocer y dejar asentados algunos axiomas relacionados con la institución del derecho colectivo del trabajo, primero pensando en la poca bibliografía nacional respecto de ese tema; y, segundo, establecer aspectos relevantes que posteriormente serán consultados por alumnos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales o de cualquier otra casa de estudios, o para fines científicos, lo cierto es que pretendo que este tema despierte el interés de los estudiosos y que en forma sistemática se vaya profundizando en su estudio para que en un futuro cercano comencemos a contar con bibliografía variada y completa de esta rama del derecho.

Respecto al Derecho Laboral, cabe mencionar que tuvo su nacimiento en aquellas luchas sociales surgidas con ocasión de las múltiples injusticias de que estaba sufriendo la clase obrera; los trabajadores se dieron cuenta que en forma individual no podían contra las arbitrariedades del patrono explotador, organizándose para la búsqueda de ese equilibrio que les permitiera la obtención de mejoras de carácter económico y social. Recordemos que en sus inicios, el derecho del trabajo formaba parte del derecho civil, por lo que sus normas tendían mucho a permitir el uso de la autonomía de la voluntad, pero sin pensar en la desigualdad existente entre patrono y trabajador, viéndose éste último obligado a aceptar las disposiciones del patrono, aunque fueran contrarias a sus justos intereses. Puede decirse entonces que el surgimiento del derecho colectivo del trabajo fue anterior al surgimiento del derecho del trabajo propiamente dicho, ya que fue a través del ejercicio de la libertad genérica de asociación que los

trabajadores fueron en búsqueda de esa justicia social que les permitiera una vida digna por medio del otorgamiento de mejores condiciones de trabajo que posteriormente adoptó el derecho laboral en sí.

“El derecho colectivo de trabajo fue un producto necesario de la idea de justicia social. El capitalismo liberal, no obstante sus discursos y optimismo, produjo una enorme desigualdad entre los hombres y una tremenda injusticia social. La doctrina liberal exigió la abstención del Estado, por lo que no era posible corregir la injusticia por la vía del derecho legislado. La formación de las clases sociales, la coalición de obreros, la asociación profesional y la huelga fueron medios para alcanzar el orden justo que el Estado negaba, ya no a imponer, siquiera a estudiar. No podía perpetuarse la injusticia, los hombres habían creado al Estado para asegurar sus derechos, pero el primero de éstos, que es el derecho a tener una existencia digna peligraba por causa del mismo Estado, que patrocinaba la desigualdad y la injusticia. Lo que el Estado no hacía, lo haría la clase social que sufría injusticia, si el Estado no actuaba para remediar los males sociales, intervendría la clase obrera para poner un remedio”.¹

Cabe recordar lo dicho por el maestro mexicano Mario de la Cueva al referirse a las instituciones del derecho colectivo del trabajo, al indicar que sus instituciones nacieron antes de su reconocimiento y su reglamentación legal; constituyeron fuente real e histórica del primero; el orden jurídico reconoció la coalición, la asociación profesional, la huelga y el contrato colectivo, después de su existencia, cuando el Estado perdió fuerza y no pudo destruirlas. “Surgieron estas instituciones apoyadas en las ideas de libertad e igualdad que también forman parte de los derechos naturales del hombre, pero tienen por fundamento y como propósito a la persona humana, pues su idea fue la creación del derecho del trabajo que el régimen individualista y liberal se negaba a dictar, nacieron el derecho colectivo del trabajo y sus instituciones por la inactividad del Estado y

¹ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Tomo II, pág. 223.

para sustituirlo en el deber de decretar un orden justo. Su función, sin embargo no se limita a la creación del derecho individual del trabajo del derecho protector de las mujeres y de los menores y de la previsión social, pues, las instituciones que integran el derecho colectivo del trabajo pretenden, además asegurar la vigencia y la regular aplicación de aquellas normas que son su fin, porque son lo eterno del derecho de trabajo. El derecho colectivo del trabajo es la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menores y de la previsión social, es el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento, es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad.”²

“En suma, el derecho colectivo del trabajo nació en el mundo del capitalismo liberal para corregir su injusticia, pero produjeron sus instituciones la crisis del Estado, los sistemas del derecho social no han resuelto el problema y la crisis sigue en pie; el derecho colectivo de trabajo se modificará en el futuro pero algo es cierto y es que representa, en nuestros días, un baluarte de las fuerzas económicas frente al Estado, si desaparecieran sus instituciones, probablemente se perdería la libertad de las fuerzas económicas y, como en el estado totalitario, la libertad humana.”³

1.2 Concepto y definición

La legislación laboral guatemalteca no contiene un cuerpo normativo específico respecto del derecho colectivo, sin embargo sí aparece un apartado especial respecto de ese tema en el Código de Trabajo, el cual constituye el principal cuerpo normativo que en materia laboral posee nuestro ordenamiento jurídico. Debido a lo anterior, no tenemos una definición legal respecto de lo que debe entenderse por derecho colectivo del trabajo, sin embargo si tenemos reguladas sus instituciones, procedimientos y contenido, situaciones que nos podrán llevar a establecer una definición propia que contenga esos detalles, pero

² **Ibid**; pág. 225.

previamente es importante estudiar lo que reconocidos autores internacionales han definido respecto de la rama del derecho que se pretende analizar; de esa cuenta el derecho colectivo del trabajo ha sido definido de la siguiente manera.

“Es aquel derecho que teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad, provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrollan un objetivo en organizaciones grupales, determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando de forma conjunta para defensa de sus derechos e intereses”.⁴

“Es el conjunto de normas que regulan, encauzan y ordenan el proceso de las diligencias que surgen entre trabajadores y empresarios en relación al hecho social y económico que es el trabajo prestado en relación de subordinación”.⁵

“El derecho colectivo de trabajo es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo”.⁶

“El derecho colectivo del trabajo es la parte del derecho del trabajo referente a las organizaciones de empresa y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de estos”.⁷

Como se puede notar en las definiciones doctrinarias antes mencionadas, sus autores involucran como elemento básico del derecho colectivo del trabajo a las asociaciones profesionales tanto de los trabajadores como de patronos, la defensa de intereses comunes, el planteamiento y la solución de conflictos, en tal

³ **Ibid**; pág. 227.

⁴ Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**, pág. 42.

⁵ Cabanellas, Guillermo. **Derecho de los conflictos laborales**, pág. 14.

⁶ De la Cueva. **Ob. Cit**; pág. 234.

⁷ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit**; pág. 42.

virtud se puede decir que derecho colectivo del trabajo es una ciencia jurídica del ramo laboral, que estudia los principios que informan los procedimientos de resolución de conflictos colectivos tendientes al logro de beneficios económico sociales, así como desarrolla las normas que regulan la organización y funcionamiento de las asociaciones profesionales, crean el debido proceso para el tratamiento de esos conflictos, persiguiendo como fin primordial el bien común a través de la creación de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

En la definición dada en el párrafo anterior, se incluyó el elemento pactos colectivos de condiciones de trabajo ya que el objetivo primordial del derecho colectivo del trabajo es la creación de este tipo de leyes profesionales, cabe recordar que si no fuera para ese fin, el derecho colectivo del trabajo no tendría razón de ser. Las mejoras económicas y sociales van a ser realidad si se dejan establecidas en documentos ejecutables, y que mejor si esos documentos poseen fuerza coercitiva, tal es el caso de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, a los cuales nuestra legislación laboral le da carácter de Ley Profesional y por lo tanto de observancia obligatoria para las partes que lo suscriben e, incluso, para terceros no involucrados en la negociación tales como aquellos trabajadores no sindicalizados o, más aún, aquellos cuyas relaciones de trabajo dan inicio luego de que ya se ha puesto en vigencia un pacto de esta naturaleza. De ello se puede establecer entonces que el derecho colectivo del trabajo esta contenido de: asociaciones profesionales, conflictos colectivos, negociación colectiva y pactos colectivos de condiciones de trabajo, como se verá mas adelante.

1.3 Características

Tomando en cuenta las definiciones contenidas en el apartado anterior se puede deducir que el derecho colectivo del trabajo posee las siguientes características:

- Es una rama del derecho laboral y en tal sentido se puede afirmar sin lugar a dudas, que pertenece al derecho público, siendo esta su naturaleza jurídica. Esta afirmación puede hacerse con mayor propiedad aún cuando suponemos que el derecho colectivo del trabajo contiene un conjunto de normas coercitivas que tienden a proteger de una manera especial a los trabajadores con el fin de compensar la desigualdad económica existente entre éstos y sus respectivos empleadores.
- Sus normas regulan la organización y el funcionamiento de las asociaciones profesionales, tanto de trabajadores como de empleadores, asimismo de las coaliciones de trabajadores o comités ad-hoc y permanentes. Es importante resaltar que la libertad de asociación esta concebida tanto para trabajadores como para patronos, aunque en la práctica estos últimos no la ejerzan en forma activa, organizándose solamente al amparo del derecho genérico de asociación.
- Señala los procedimientos, judiciales y extrajudiciales para el planteamiento y solución de los conflictos colectivos de carácter económico social. Como todo proceso tendiente a la solución de conflictos, debe observar la regulación legal de su materia, el derecho colectivo del trabajo no puede escapar a esta necesidad, en virtud de lo cual señala toda una serie de fases que van desde una vía directa entre las partes involucradas hasta la intervención de terceros como amigables componedores y la

- intervención judicial como órgano conciliador o solucionador del conflicto, por medio del arbitraje.
- Persigue, como fin primordial, que las partes en conflicto creen sus propias normas de aplicación dentro de la relación laboral, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, sin perjuicio de la contratación colectiva y los convenios colectivos de condiciones de trabajo. La figura principal del derecho colectivo del trabajo son los pactos colectivos de condiciones de trabajo, mediante los cuales las partes regulan las condiciones que van regir sus respectivas relaciones de trabajo, sometiendo al empleador al otorgamiento de mejoras de carácter económico y social a favor de los trabajadores.

1.4 Contenido

En el mismo orden de ideas en que se ha venido desarrollando este tema, cabe mencionar que las asociaciones profesionales tanto de trabajadores como de empleadores, los pactos y los convenios colectivos de condiciones de trabajo y los conflictos colectivos de carácter económico social, integran el contenido del derecho colectivo del trabajo.

“Esta afirmación puede fundamentarse si se toma en consideración que la actividad primordial de las organizaciones sindicales la constituye la negociación y suscripción de pactos colectivos de condiciones de trabajo y porque esas mismas organizaciones tienen actuación relevante en el planteamiento, desarrollo y solución de los conflictos colectivos de **carácter económico social.**”⁸

En cuanto a las asociaciones profesionales, el tema será tratado con mayor amplitud en el siguiente capítulo, por lo que en relación a los pactos

⁸ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit;** pág.43.

colectivos de condiciones de trabajo se establecerán los criterios que aparecen en el siguiente apartado.

1.5 Pactos colectivos de condiciones de trabajo

Nuestro Código de Trabajo en su Artículo 49 establece lo que debe entenderse por pacto colectivo de condiciones de trabajo al regular que “es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.” Dicha norma hace exclusivo el uso de los pactos colectivos para regular relaciones laborales, es decir que en estos casos los sujetos involucrados necesariamente tendrán que ser patronos y trabajadores. En el caso de los trabajadores, necesariamente tendrán que ser aquellos que se encuentran organizados al amparo del derecho de asociación laboral, dicho en otras palabras, en uso de su libertad sindical.

Para reafirmar su carácter coercitivo, el mismo Artículo citado en el párrafo anterior indica que “el pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.” Se completa ese carácter con el contenido del Artículo 50 del referido Código de Trabajo, el cual regula expresamente que: “Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para: a) Las partes que lo han suscrito; b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquél se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado; y, c) Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de

producción afectados por el pacto en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo.”

En cuando al contenido de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, el Artículo 53 del Código de Trabajo regula que: En el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe estipularse lo relativo a: a) Las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda; b) La duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada ocasión se entiende prorrogado automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento; c) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes, como las relativas a jornadas de trabajo, descansos, vacaciones, salarios o salarios mínimos. No es válida la cláusula por virtud de la cual el patrono se obliga a admitir como trabajadores sólo a quienes estén sindicalizados; y, d) El lugar y fecha de la celebración del pacto y las firmas de las partes o de los representantes de éstas.

Para concluir este apartado, debe indicarse que las formalidades del pacto colectivo de condiciones de trabajo son las que aparecen en el Artículo 52 del cuerpo legal citado, el cual regula que: “El pacto colectivo de condiciones de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad *ipso jure*. Cada una de las partes debe conservar un ejemplar y el tercero ha de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana. El pacto puede empezar a regir en cualquier momento posterior al de su recibo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a cuyo efecto el funcionario a quien corresponda entregar la copia, debe dar una constancia de que ella ha llegado a sus manos. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe estudiar el texto del pacto sin pérdida de tiempo y, en caso

de que contenga alguna violación a las disposiciones del presente Código, o de sus reglamentos o de las leyes de previsión social, debe ordenar a las partes ajustarse a las disposiciones de ley.”

1.6 Legislación Nacional e Internacional

La legislación guatemalteca, aunque como se dijo anteriormente, no define lo que debe entenderse como derecho colectivo de trabajo, es muy amplia en cuanto a su regulación, la cual se encuentra principalmente en el Código de Trabajo, que tiene aplicación general, y el mismo estipula todo lo referente a la organización, funcionamiento, financiamiento y liquidación de las organizaciones sindicales, cuyo tema será desarrollado en el siguiente capítulo; asimismo en sus Artículos del 374 al 413 inclusive, establece los procedimientos de planteamiento y solución de los conflictos colectivos de carácter económico social, regulando además la forma de elaboración y aplicación de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Cabe mencionar en este apartado la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto número 71-86 del Congreso de la República, reformado por el Decreto número 35-96, también del Congreso de la República, que contiene normas especiales aplicables a los procedimientos de solución de conflictos colectivos de carácter económico social, surgidos entre las organizaciones sindicales de trabajadores del Estado y éste en su calidad de patrono, cuerpo legal que establece algunas limitantes al ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del denominado sector público.

En cuanto a legislación internacional, debe mencionarse primordialmente aquellos convenios celebrados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, y que al ser ratificados por el Estado de Guatemala se han convertido en leyes internas válidamente aplicables; entre ellos tenemos los

siguientes: Convenio número 11 del año 1921, sobre el Derecho de Asociación en la Agricultura, el cual fue ratificado por Guatemala el 3 de mayo de 1988 y publicado en el Diario Oficial el día once de agosto de mil novecientos ochenta y ocho; Convenio número 87 del año 1948, sobre Libertad Sindical y protección del derecho de sindicación, ratificado por Guatemala el día 28 de enero del año mil novecientos cincuenta y dos y publicado en el Diario Oficial el día once de febrero de mil novecientos cincuenta y dos; Convenio número 98 del año 1949, sobre Derecho de sindicación y de negociación colectiva, el cual fuera ratificado por Guatemala el día veintidós de enero del año mil novecientos cincuenta y dos y publicado en el Diario Oficial el día doce de febrero de mil novecientos cincuenta y dos; Convenio número 141 del año 1975, sobre Organizaciones de Trabajadores Rurales, el cual fuera ratificado por Guatemala el día siete de febrero de mil novecientos ochenta y nueve y publicado en el Diario Oficial el día dieciséis de marzo de mil novecientos ochenta y nueve.

CAPÍTULO II

2 Las organizaciones sindicales en la doctrina y la legislación guatemalteca

2.1 Antecedentes generales e historia en Guatemala

2.1.1 Generalidades

“La vida humana se caracteriza por un definido espíritu de asociación. Cada una de las necesidades que el hombre tiene hace posible una forma diferente de asociación, y desde la más simple, que es la reproducción de la especie hasta las más complicadas de la vida moderna, todas son formas de asociación y ellas son tan innumerables como pueden ser las necesidades humanas cuya finalidad cumplen.

Desde tiempos más remotos, los hombres se agruparon en clanes, tribus, gens, familias. Dentro de la colectividad se formaron castas, órdenes, colegios y otras agrupaciones sociales que tuvieron formas religiosas, semi religiosas o semi políticas. De estas agrupaciones, la que destaca de todas es el Estado.”⁹

La razón principal de toda sociedad humana es la solidaridad, y es así que en todos los tiempos los hombres se han agrupado con ese fin. Inicialmente esta solidaridad tenía por principal objetivo la conservación y la defensa, después surge la cooperación. Las asociaciones de trabajadores inicialmente en la historia de Guatemala, tenían fines mutualistas o de solidaridad y no fue sino hasta en el año 1947, con la promulgación del Código de Trabajo que se organizan legalmente los primeros sindicatos de trabajadores persiguiendo fines reivindicativos y de

⁹ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit;** pág. 1.

lucha de clases, incluso llegando a la suscripción del primer pacto colectivo de condiciones de trabajo.

2.1.2 Antecedentes del sindicalismo en Guatemala

Para referirme a la evolución histórica del quehacer sindical en la historia de Guatemala, cabe indicar como preámbulo que también en nuestro país los trabajadores se comenzaron a organizar al amparo del derecho genérico de asociación, ya no que fue sino hasta en el año 1947 que existió una regulación formal en cuanto al derecho de asociación gremial. Las primeras organizaciones de trabajadores en Guatemala, al igual que en muchos otros países, tuvieron como propósito primordial ayudar a sus compañeros mas necesitados, asociaciones que ante ese propósito fueron conocidas como organizaciones mutualistas, las cuales son ubicadas dentro de la etapa de las mutualidades dentro de la clasificación que hace el ilustre profesor guatemalteco Mario López Larrave, teniendo su desarrollo entre “los años 1821 al 1920.”¹⁰

“Las sociedades o asociaciones de carácter mutualista se constituyeron al amparo del derecho genérico de asociación, garantizado invariablemente en las siete Constituciones y Leyes fundamentales que rigieron en el primer siglo de vida independiente. El derecho específico de sindicación se reconocerá hasta mucho después (1945). Por lo demás, la situación de los trabajadores de la ciudad y del campo –sobre todo estos últimos- era deplorable. El Código Civil regulaba las relaciones laborales como contrato de locación de servicios, (Dto. Gub. 176 del 8 de marzo de 1877). El Reglamento de jornaleros (Dto. Gub. 177 de 3 de abril de 1877), trataba a los campesinos poco menos que como semovientes. Hasta en

¹⁰ López Larrave, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**, pág. 9.

1893 se suprimen formalmente los mandamientos y se declara la libertad de trabajo (Dto. Gub. 471 del 23 de octubre de 1893).

Se emite antes una Ley protectora de animales (Acuerdo del 31 de octubre de 1878) que una Ley o Código de Trabajo. La primera Ley de trabajadores (Dto. Gub. 486 de 14 de febrero de 1894) regula el trabajo más o menos forzado de los campesinos en las fincas de los oligarcas cafetaleros, creando una judicatura privativa; los jueces de agricultura. La reforma a la ley anterior (Dto. Leg. 243 de 27 de abril de 1894) no modifica la tónica represiva.”¹¹

En los años 1920 a 1930 se formaron las primeras organizaciones sindicales en nuestro país con las siguientes características:

- “La composición de sus organizaciones sigue siendo predominantemente artesanal, ya que, si bien tienen participación las masas proletarias de las grandes compañías monopolísticas extranjeras –muelleros, bananeros, ferroviarios-, también la tienen – y muy grande- los artesanos, los obreros de pequeños talleres y hasta los propietarios de éstos.”¹²
- “Estas organizaciones superan el carácter mutualista constituyendo los primeros sindicatos. Consecuentemente, los fines que se proponen ya son claramente reivindicativos, planteando con toda firmeza la lucha de clases.”¹³
- “Sin embargo, en sus objetivos estatuarios y en sus programas de acción suelen mezclarse las reivindicaciones laborales con los

¹¹ **ibid**; págs. 11-12.

¹² **ibid**; pág. 13.

¹³ **ibid**; pág. 14.

planteamientos de política radical, lo que dificulta o impide su reconocimiento legal y el de sus actividades.”¹⁴

- “La vehemencia y la emoción, la espontaneidad y la imprevisión en el planteamiento de los conflictos, son características de esta breve etapa, muy explicables si se toma en cuenta la inexperiencia de los dirigentes y el afán de emular movimientos del exterior.”¹⁵
- “La organización sindical es predominantemente urbana y concentrada en la capital, no siendo sino hasta 1930 que se intenta incursionar en el campo; y”¹⁶
- “El movimiento sindical guatemalteco traba contacto por primera vez con las organizaciones y corrientes internacionales del sindicalismo y las acoge con entusiasmo.”¹⁷

Dentro de esta época, “posiblemente las conquistas mayores fueron la jornada ordinaria de ocho horas, los derechos de sindicación y de huelga –con restricciones-. En cambio, se desconoció la contratación colectiva. Quedó dicho que el sindicalismo de la época no se circunscribió a programas meramente reivindicativos y economicistas, sino que tuvo claridad también sobre la necesidad de participar en la política nacional y en las luchas del movimiento obrero internacional. Las manifestaciones para salvar la vida de Nicolás Sacco y Bartolomé Vanzetti y las jornadas de solidaridad con la heroica lucha de liberación de Augusto César Sandino, son muestras de la conciencia internacionalista señalada.”¹⁸

Con la caída de Ubico, el sindicalismo guatemalteco toma el mayor

¹⁴ **Ibid.**
¹⁵ **Ibid.**
¹⁶ **Ibid.**
¹⁷ **Ibid.**

auge de su historia, aunque sigue organizándose al amparo del derecho genérico de asociación, y no fue sino posteriormente con la promulgación de la Constitución de 1945, que se contempló el **derecho de sindicación** y posteriormente a ello se creó la ley provisional de sindicalización, y por último, alrededor de 1947 con base en el derecho sindical regulado en el Código de Trabajo.

Cabe mencionar en este apartado una idea de lo que es libertad sindical, la cual constituye una especie del derecho de asociación, el que para fines lícitos y pacíficos suele reconocerse a todos 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 sin fines lucrativos. El derecho de asociación está incluido en la Constitución Política de la República, principalmente en los dos géneros más importantes, con fines políticos, como partidos; y, sociales, como sindicatos u organizaciones obreras.

2.2 Concepto y definición

Para arribar a una definición de sindicato, como asociación profesional, primeramente se tiene que ubicar el origen de esa palabra para una mejor ubicación científica de su significado.

“La raíz idiomática de *“sindicato”*, deriva de *“sindico”* y de su equivalencia latina *“syndicos”*, vocablo compuesto de otros dos, que significaban *“con justicia”*. Se designaba con tal palabra, que ha conservado su sentido primigenio, a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos; esto es, el procurador que defendía los derechos de una corporación. De ahí la voz *“sindico”* retuvo en las lenguas romances el concepto de procuración y

¹⁸ **Ibid**; págs. 21-22.

representación. Por traslación del representante a los representados, surgió el “*syndicat*” francés, del cual es traducción adaptada “*sindicato*”.¹⁹

El jurista Guillermo Cabanellas define sindicato como “Toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión u oficio o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que le son comunes.”²⁰

“Asociación Profesional es la unión de trabajadores o de patronos constituida para la defensa de sus respectivos intereses en cuando estos se vinculan con la posición que cada uno de los grupos nombrados ocupa en la vida del trabajo.”²¹

La definición dada por Manuel Ossorio, es muy similar a la que aparece en el diccionario OCÉANO de la lengua española, edición 1982 que establece: “Sindicato es toda asociación formada para la defensa de intereses económicos y/o políticos comunes a todos los asociados”.²²

“Sindicato es la asociación formada por individuos que se agrupan con una finalidad gremial y que persiguen el mejoramiento social y económico, concertándose con el propósito de defender sus intereses laborales.”²³

Para los efectos de la presentación de este informe final, debe tenerse presente en forma muy especial la definición legal establecida en el Artículo 206 del Código de Trabajo, por considerar que la misma se adapta completamente a la realidad guatemalteca; el cual indica que sindicato es “Toda asociación

¹⁹ Alcalá Zamora y Castillo; y, Guillermo Cabanellas. **Tratado de política laboral social**. Tomo II, págs. 308-309.

²⁰ Cabanellas, Guillermo. **Derecho sindical y corporativo**, pág. 225.

²¹ Krotoschin, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. 2 vol., 2 Ed; pág. 605.

²² Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 708.

²³ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 258.

permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesiones u oficios independientes, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.”

2.3 Clasificación doctrinaria y legal

2.3.1 Clasificación doctrinaria

2.3.1.1 “Sindicato de hecho

Son los que no han llenado los requisitos establecidos en la ley para concederles un estatuto jurídico.

2.3.1.2 Sindicatos agrícolas

Son los integrados por trabajadores del campo, con inclusión de los dedicados a la ganadería y a la agricultura. También el formado, rara vez, por propietarios de fincas rústicas y demás labradores.

2.3.1.3 Sindicato de oficios varios

Estas asociaciones profesionales están compuestas por trabajadores que se ocupan en actividades inconexas. Este género sindical constituye una excepción; pues, en general, los miembros de un sindicato están unidos por cierta comunidad de intereses, por corresponder a actividades o profesiones determinadas.²⁴

²⁴ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit;** págs. 164 – 168.

2.3.2 Clasificación legal

2.3.2.1 Sindicatos campesinos

Entendiéndose como tales a aquellas asociaciones profesionales constituidas por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas profesionales u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollen en el campo agrícola o ganadero.

2.3.2.2 Sindicatos urbanos

La ley es bastante escueta al definir este tipo de sindicatos e indica que son todos aquellos no comprendidos en la definición del párrafo anterior, por lo que se entiende que comprende a todas las asociaciones profesionales de trabajadores o de patronos que se dediquen a una actividad que no tenga ninguna relación con las actividades agrícolas.

2.3.2.3 Sindicatos gremiales

Cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o, si se trata de patronos de una misma actividad económica.

2.3.2.4 Sindicatos de empresa

Cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios en una misma empresa, o en dos o más empresas iguales.

Este tipo de sindicatos es el que tiene más aplicación práctica y de los que más se forman en la realidad.

2.3.2.5 Sindicatos de industria

Cuya clasificación fue introducida al Código de Trabajo mediante reforma hecha a su Artículo 214 por el Decreto número 18-2001 del Congreso de la República, vigente a partir del día 01 de julio del año dos mil uno y comprende todas aquellas asociaciones profesionales que están formadas por trabajadores de varias profesiones u oficios que presten sus servicios a empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad.

2.4 Naturaleza jurídica

Por ser los sindicatos, asociaciones profesionales cuya personalidad jurídica otorga la ley mediante el cumplimiento de ciertos requisitos, cabe señalar que los mismos son personas jurídicas al tenor del Artículo número 15 del Código Civil, y como tales son sujetos con capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones.

Pero existe la problemática de ubicar a los sindicatos dentro de cualquiera de las dos grandes y más aceptadas ramas del derecho, derecho público y derecho privado, y para lograr tal objetivo se debe encuadrar primero al derecho sindical y consecuentemente se estaría ubicando a los sindicatos.

Primeramente, se hará una exposición de las dos teorías fundamentales que sirven de base para determinar si una rama del derecho pertenece al derecho público o al derecho privado, y son las siguientes:

2.4.1 Teoría del interés

“Los expositores de esta teoría, afirman que cada norma regula relaciones jurídicas, en las cuales está en juego determinado tipo de intereses y cuando éstos son de carácter colectivo estamos frente al derecho público y cuando son de carácter individual estamos frente al derecho privado.”²⁵

2.4.2 Teoría de la naturaleza de la relación

“Parte de que los criterios diferenciales entre derecho público y derecho privado no deben tener como base los intereses jurídicos protegidos, sino que la naturaleza de las relaciones que se establecen, a saber:

2.4.2.1 Relaciones de coordinación

Se califican como tales cuando los sujetos que participan en la relación jurídica se encuentran colocados en un plano de igualdad. Solo pueden participar en esta calidad de igualdad los particulares o cuando el Estado participa sin hacer uso de su imperio de institución rectora.

²⁵ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**, pág. 154.

2.4.2.2 Relaciones de supraordinación

Esta clase de relaciones jurídicas se da cuando el Estado interviene en las mismas, imponiendo su autoridad, es decir, no hay igualdad de los sujetos de la relación. Al darse estos presupuestos estamos frente al derecho público.”²⁶

Tomando en cuenta la exposición anterior, se puede ubicar al derecho sindical dentro de la rama del derecho público toda vez que este regula la facultad de toda persona de asociarse libremente, estableciendo además **derecho público, ya que la** las normas que rigen las atribuciones de los sindicatos, su funcionamiento, la designación de sus dirigentes y delegados, sus relaciones con las autoridades públicas, etc., todo esto en beneficio de la colectividad obrera y sobre todo bajo el control público por medio de las autoridades administrativas de trabajo. En tal virtud, la naturaleza jurídica de los sindicatos la encontramos en la rama del formación y funcionamiento de ellos, está regida por el derecho sindical, inmerso en nuestra legislación en el Código de Trabajo, que dicho sea de paso, pertenece también al derecho público.

2.5 Legislación

En materia de legislación relacionada a las asociaciones profesionales, encontramos en nuestro Código de Trabajo un desarrollo profundo y completo respecto de su definición, características, actividades, requisitos, etc., por lo que las normas específicas que a continuación se citarán pertenecen a ese cuerpo legal, valga la aclaración para evitar repeticiones innecesarias.

²⁶ **Ibid**; págs. 154 - 155.

En cuanto a la definición de sindicato, regula:

“Artículo 206. 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.

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

Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior.”

Cuando se refiere a la protección de los trabajadores que se organizan en asociaciones profesionales, dicho cuerpo normativo indica:

“Artículo 209. Los trabajadores no podrán ser despedidos 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 ésta en su jurisdicción, que están formando un sindicato y gozarán de esta protección hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.

Si se incumpliere con lo establecido en este artículo, el o los trabajadores afectados deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, y el patrono responsable será sancionado con una multa equivalente de diez a cincuenta salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, debiendo, además pagar los salarios y prestaciones económicas que estos hayan dejado de

percibir. Si el patrono persiste en esta conducta por más de siete días, se incrementará en un cincuenta por ciento la multa incurrida.

Si algún trabajador incurriera en alguna causal de despido de las previstas en el Artículo 77 de este Código el patrono iniciará incidente de cancelación de contrato de trabajo para el sólo efecto de que se autorice el despido.”

En cuanto a las personas que pueden pertenecer a un sindicato, regula:

“Artículo 212. Todo trabajador que tenga catorce años o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo.

Ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente.

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

Como sanciones a los sindicatos, se establece:

“Artículo 213. Son penas imponibles a los sindicatos:

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

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

El Código de Trabajo indica que son actividades sindicales las siguientes:

“Artículo 214. Son actividades de los sindicatos:

- Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa. Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos; salvo lo expresado en el artículo 374,375 y 376 del referido Código;
- Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley;
- Velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal;
- Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a

mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de asistencia y previsión social. Tiendas de artículos 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; y,

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

En cuanto a la clasificación de los sindicatos, el Código de Trabajo regula:

“Artículo 215. Los sindicatos se clasifican, por su naturaleza en urbanos y campesinos y en:

- Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos, de una misma actividad económica;
- De empresa, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios:
 - En una misma empresa;
 - En dos o más empresas iguales.
- 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 mas uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad.”

En cuanto a los requisitos de su formación, indica:

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

Como procedimiento para formar un sindicato, regula:

“Artículo 218. Con el fin de obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales, debe observarse el siguiente procedimiento:

- Debe presentarse solicitud por escrito directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de las autoridades de trabajo locales dentro de los veinte (20) días hábiles contados a partir de la fecha en que se acordó la constitución de la organización;
- Con la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos. Estos documentos deben estar firmados en cada uno de sus folios por el secretario general de la organización y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional. También debe incluirse prueba de que los miembros del Comité Ejecutivo Provisional llenan los requisitos previstos en el Artículo 220, para desempeñar los cargos;
- Si la documentación se encuentra completa se abrirá inscripción de la organización de que se trate y de la integración del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, y se expedirán las certificaciones correspondientes;
- La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, previo el visto bueno del Despacho Superior, procederá a realizar la inscripción del sindicato en el libro de personas jurídicas del registro

público de sindicatos, con declaración expresa de que en la redacción de los estatutos se observó la legalidad respectiva. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de diez días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción deberá publicarse en el diario oficial en forma gratuita un resumen de la resolución que aprobó los estatutos y reconoce la personalidad jurídica del sindicato;

- Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud;
- Si se trata de errores o defectos subsanables se deberán comunicar a los interesados para que procedan a enmendarlos o, en su caso, a interponer recurso de revocatoria;
- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe emitir, dentro del plazo improrrogable de veinte (20) días contados a partir de la recepción del expediente, la resolución que corresponda y ordene la inscripción definitiva del sindicato en el registro respectivo, así como la publicación gratuita en el Diario Oficial de los estatutos del sindicato, lo que debe hacerse de oficio dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha de la resolución que ordena su inscripción. El Ministerio no puede negarse a resolver favorablemente la expresada solicitud si ésta se ha formulado de conformidad con las disposiciones legales;
- Las reformas de los estatutos deben someterse a los mismos trámites anteriores, pero en este caso deben acompañarse original y una copia del acta de sesión de la Asamblea General que así lo decidió.”

2.5.1 Contenido del acta constitutiva de un sindicato

Artículo 220. El acta constitutiva de un sindicato debe contener:

- Nombres y apellidos, profesión u oficio o actividad económica y número de las cédulas de vecindad de sus socios fundadores, así como expresión clara y precisa de que desean formar el sindicato;
- Nacionalidad y vecindad de los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo;
- Autorización a los miembros del Comité Ejecutivo para aceptar, a juicio de ellos y en nombre del sindicato, cualesquiera reformas que indique la Dirección General de Trabajo o, en su caso, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y, en general, para realizar los trámites a que se refiere el artículo 218; y,
- Declaración clara y precisa de los miembros del comité ejecutivo Provisional indicando que son guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate de sindicato de las mismas, de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. Así mismo pueden proporcionar cualesquiera otras informaciones que los interesados consideren conveniente.”

Los estatutos que regulan el funcionamiento de los sindicatos, se regulan como sigue:

“Artículo 221. Los estatutos de un sindicato deben contener:

- Denominación y naturaleza que los distingan con claridad de otros;
- El objeto;
- El domicilio o vecindad y su dirección exacta;

- Los derechos y obligaciones de sus miembros. Los primeros no los pierde el trabajador por el solo hecho de su cesantía obligada por un lapso no mayor de un año;
- La época y el procedimiento para nombrar el Comité Ejecutivo y el Consejo Consultivo;
- Las condiciones de admisión de nuevos miembros;
- La enumeración de las correcciones disciplinarias y las causas y procedimientos para imponer estas últimas así como para acordar la expulsión de algunos de sus miembros;
- El monto de las cuotas ordinarias y el límite máximo, en cuanto al número de veces que se pueden exigir cada año y en cuanto a la suma que se puede pedir, de las cuotas extraordinarias; la forma de pago de unas y otras; las reglas a que deben sujetarse las erogaciones y la determinación exacta de los porcentajes a que se van a destinar los ingresos respectivos de conformidad con las funciones propias de cada sindicato;
- Los gastos de administración deben fijarse en un porcentaje razonable y debe denegarse la inscripción, autorización y concesión de la personalidad jurídica de un sindicato que no determine dicho porcentaje o que lo haga en forma excesivamente amplia;
- 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 válidamente 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 aquellas representaciones

desempeñadas por delegados de sindicatos que por su naturaleza tengan secciones departamentales o subsecciones municipales;

- La época y forma de presentación y justificación de cuentas, cuya revisión estará a cargo de una comisión específica compuesta por tres miembros electos en Asamblea General o por quien ésta determine;
- Los procedimientos para efectuar la liquidación del sindicato, en caso de disolución voluntaria o no; y,
- Todas las otras normas que se consideren convenientes para la buena organización, dirección y administración del sindicato.”

El Código de Trabajo, regula como actividades exclusivas de los sindicatos, las que a continuación se detallan.

“Artículo 222. Son atribuciones exclusivas de la Asamblea General:

- Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo por períodos no mayores de dos años;
- Remover total o parcialmente a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo, cuando así lo ameriten las circunstancias y de acuerdo con los estatutos;
- Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos;
- Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato. 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;
- Fijar las cuotas extraordinarias;
- Decidir el ir o no ir a la huelga, una vez declarada legal o justa, en su caso, por el tribunal competente;

- Acordar la fusión con otro u otros sindicatos y resolver en definitiva si el sindicato debe adherirse a una federación o separarse de ella;
- Aprobar e improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarle cada año el Comité Ejecutivo e introducirles las modificaciones que juzgue conveniente;
- 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;
- Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien quetzales;
- Acordar, por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato, la expulsión de aquellos asociados que se hagan acreedores a esas medidas;
- 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,
- 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 este artículo en los que se requiere el voto favorable de las dos terceras partes de dicha Asamblea.”

Por su parte el Artículo 223 del mencionado Código estipula:

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

- Es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea General que consten en el libro de actas y acuerdo y lo que exijan los estatutos o 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;

- 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;
- El número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres;
- 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;
- El conjunto de sus miembros tiene la representación legal del sindicato y la misma se prueba con certificación expedida por la Dirección General 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 todos o para asuntos determinados, pero en todo caso, con duración limitada. Dicha delegación es revocable en cualquier momento y su renovación se prueba mediante certificación del acuerdo respectivo, firmado por la mayoría absoluta de los miembros del Comité Ejecutivo y por el jefe de la Dirección General de Trabajo, o en su defecto por un 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;
- Las obligaciones civiles contraídas por el Comité Ejecutivo en nombre del sindicato obliga a éste, siempre que aquéllos hayan actuado dentro de sus atribuciones legales;
 - Es responsable para con el sindicato y para con terceras personas en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el Derecho común. Esta responsabilidad es solidaria entre todos los miembros del Comité Ejecutivo, a 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;
 - Puede 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,
 - Está obligado a rendir a la Asamblea General, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de los fondos y remitir copia del respectivo informe, firmada por todos los miembros, a la Dirección General 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 aquélla.”

Con el fin de dejar claras las obligaciones de los sindicatos, debe citarse la siguiente norma:

“Artículo 225. Son obligaciones de los sindicatos:

- Llevar los siguientes libros, debidamente sellados y autorizados por la Dirección General de Trabajo: de actas y acuerdos de la Asamblea

General, de actas y acuerdos del Comité Ejecutivo, de registros de socios y de contabilidad de ingresos y egresos;

- Extender recibo de toda cuota o cualquier otro ingreso. Los talonarios respectivos deben estar sellados y autorizados por la Dirección General de Trabajo;
- Proporcionar los informes que soliciten las autoridades de trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos y no a la de sus miembros en lo personal;
- Comunicar a la Dirección General de Trabajo, dentro de los diez días siguientes a la respectiva elección, los cambios ocurridos en su Comité Ejecutivo o Consejo Consultivo;
- Enviar anualmente al mismo departamento un padrón de todos sus miembros, que debe incluir sus nombres y apellidos, número de sus cédulas de vecindad y sus correspondientes profesiones u oficios o, si se trata de sindicatos patronales, de la naturaleza de las actividades económicas que como tales desempeñan;
- Solicitar al expresado departamento, dentro de los quince días siguientes a la celebración de la Asamblea General que acordó reformar los estatutos, que se aprueben las enmiendas a los mismos que sean procedentes; y,
- Publicar cada año en el Diario Oficial un estado contable y financiero de su situación, que comprenda con la debida especificación el activo y pasivo del sindicato.”

En materia de disolución de sindicatos, el Código de Trabajo regula lo siguiente:

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

- Que se ponen al servicio de intereses extranjeros contrarios a los de Guatemala, que inicia o fomentan luchas religiosas o raciales, que mantienen actividades antagónicas al régimen democrático que establece la Constitución, que obedece consignas de carácter internacional contrarias a dicho régimen o que en alguna otra forma violan la disposición del Artículo 206 que les ordena concretar sus actividades al fomento y protección de sus intereses económicos y sociales comunes a sus miembros;
- Que ejercen el comercio o la industria con ánimo de lucro o que utilizan directamente o por medio de otra persona los beneficios de su personalidad jurídica y las franquicias fiscales que el presente Código les concede, para establecer o mantener expendios de bebidas alcohólicas, salas de juegos prohibidos u otras actividades reñidas con los fines sindicales; y,
- Que usan de violencia manifiesta sobre otras personas para obligarlas a ingresar a ellos o para impedirles su legítimo trabajo; o que fomentan actos delictuosos contra las personas o propiedades; o que maliciosamente suministran datos falsos a las autoridades de trabajo. En los casos que prevé este último inciso queda a salvo la acción que cualquier perjudicado entable para que se apliquen a los que resulten culpables las sanciones penales correspondientes.”

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

3 La libertad sindical y la negociación colectiva

3.1 Generalidades

Las organizaciones de trabajadores reclamaron el reconocimiento de la libertad sindical mucho antes de que se creara la Organización Internacional del Trabajo –OIT-. La libertad sindical, parte integrante de los derechos humanos fundamentales y piedra angular de las disposiciones que tienen como objetivo asegurar la defensa de los intereses de los trabajadores, reviste una importancia muy especial para la OIT a causa de la estructura tripartita de esta Organización. La libertad sindical también tiene un interés innegable para las organizaciones de empleadores que, ahora, hacen uso de los recursos establecidos con mayor frecuencia para asegurar el respeto de la misma. Por consiguiente, en 1919, la OIT no pudo dejar de incorporar este principio en su Constitución como uno de los objetivos de su programa de acción. El preámbulo de la Parte XIII del Tratado de Versalles incluye "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical" entre los objetivos de la OIT, y el Artículo 427 de ese instrumento, relativo a los principios generales, proclama el derecho de asociación para todos los fines que no sean contrarios a las leyes, así para los obreros como para los patronos.

La proclamación de la libertad sindical desde los comienzos de la Organización Internacional del Trabajo como uno de sus principios fundamentales puso rápidamente de manifiesto la necesidad de adoptar disposiciones que delimitaran con mayor precisión el contenido de ese concepto general y de enunciar sus elementos esenciales en un instrumento formal de la OIT, con objeto de promover y de supervisar eficazmente su aplicación general. En 1944, se

anexó a la Constitución de la OIT la Declaración de Filadelfia en la que se reafirmaba, como uno de los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización, que la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante. Esa Declaración reconocía, además, la obligación solemne de la OIT de fomentar la ejecución de programas que permitan, entre otras cosas, lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas. Todos estos principios enunciados en la Constitución deben ser respetados por cada Estado Miembro de la Organización.

Cronológicamente, el Convenio número 11 de la OIT, sobre el derecho de asociación (agricultura), del año 1921, fue el primero que se ocupó del derecho de sindicación, seguido del Convenio número 84, sobre el derecho de asociación (territorios no metropolitanos), del año 1947. No obstante, el proyecto de reglamentación de la libertad sindical a nivel internacional sólo se materializó realmente con la adopción, en 1948, del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, número 87 y; al año siguiente, del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva número 98, que son los instrumentos fundamentales en materia de libertad sindical.

La Conferencia Internacional del Trabajo ha adoptado desde entonces varios otros instrumentos sobre los derechos sindicales y la negociación colectiva.

En lo que se refiere a la negociación colectiva y a la solución de conflictos, cabe destacar, en particular, los instrumentos siguientes:

La Recomendación número 91, sobre los contratos colectivos, del año

1951, que trata del procedimiento de las negociaciones colectivas, de la definición de los contratos colectivos, de los efectos de esos contratos, de su extensión, de su interpretación y del control de su aplicación;

- La Recomendación número 92, sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, del año 1951, que está destinada a fomentar el establecimiento de organismos paritarios de conciliación y de arbitraje; esta Recomendación subraya el carácter voluntario de esos procedimientos y especifica que ninguna de sus disposiciones podrá interpretarse en modo alguno en menoscabo del derecho de huelga; y,
- El Convenio número 154 y la Recomendación número 163, sobre la negociación colectiva, adoptados en 1981, que tienen como objetivo el fomento de la negociación colectiva libre y voluntaria.

La Conferencia también ha adoptado varios instrumentos con el fin de:

- Tener en cuenta las dificultades particulares con que tropiezan los trabajadores de algunos sectores en el ejercicio de sus derechos sindicales, tales como el Convenio número 141 y la Recomendación número 149, sobre las organizaciones de trabajadores rurales, del año 1975;
- Adaptar los instrumentos existentes a la situación particular de ciertos trabajadores, tales como el Convenio número 151 y la Recomendación número 159, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, ambos del año 1978;
- Mejorar la protección de los representantes de los trabajadores y asegurarles las facilidades que les permitan desempeñar sus funciones de forma rápida y eficaz, tales como el Convenio número 135 y la Recomendación número 143, sobre los representantes de los trabajadores, del año 1971.

3.2 Principio de Libertad Sindical

Las normas de la OIT en materia sindical han sido complementadas y desarrolladas por los principios que han venido sentando los órganos de control, en particular el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración y la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical, que fueron instituidos para examinar las quejas relativas a violaciones de los derechos sindicales. Estas decisiones, que no se limitan a las normas fundamentales consagradas en los convenios sobre la libertad sindical, a pesar de la importancia que estos últimos han adquirido en derecho positivo, sobre todo debido al gran número de países que los han ratificado, se han convertido progresivamente en un conjunto de principios que, junto con las observaciones formuladas por la Comisión respecto de esos mismos instrumentos, constituyen un auténtico derecho internacional de la libertad sindical.

3.2.1 El Comité de Libertad Sindical

Este Comité, instituido en 1951 como órgano de carácter tripartito compuesto por nueve miembros del Consejo de Administración y por un Presidente independiente desde 1978, examina las quejas que contienen alegatos de violaciones de los convenios sobre libertad sindical, independientemente de que los países objeto de las quejas los hayan o no ratificado. Para proceder al examen de esas quejas, no es necesario el consentimiento de los gobiernos interesados. El fundamento jurídico de esta práctica reside en la Constitución de la OIT y en la Declaración de Filadelfia, en virtud de las cuales los Estados Miembros, por el simple hecho de adherirse a la Organización, tienen el deber de respetar los principios fundamentales que figuran en la Constitución, en particular los relativos a la libertad sindical, incluso si no han ratificado los convenios sobre la materia. El Comité efectúa sistemáticamente un examen en

cuanto al fondo de los asuntos y presenta sus conclusiones, adoptadas por unanimidad, al Consejo de Administración, con la recomendación de que, si procede, señale a la atención de los gobiernos interesados los principios que habían sido puestos en tela de juicio y, en particular, las recomendaciones formuladas para la solución de los conflictos planteados en la queja. El Comité se reúne tres veces por año y, desde su creación, ha examinado cerca de 1,800 casos; muchos de ellos de gran gravedad, lo que le ha permitido elaborar un conjunto de principios que constituye un verdadero derecho internacional sobre la libertad sindical.

3.2.2 Libertad sindical positiva, de trabajadores y empleadores

El Artículo 2 del Convenio número 87 de la OIT, formula el principio siguiente: "Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción... tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, ...". Al adoptar la expresión "sin ninguna distinción", por estimarla más adecuada que una enumeración de las excepciones prohibidas para expresar el alcance universal del principio de la libertad sindical, la Conferencia Internacional del Trabajo subrayó que el derecho sindical debiera estar garantizado sin distinción o sin discriminación de ninguna clase en cuanto a ocupación, sexo, color, raza, credo, nacionalidad y opinión política. El derecho sindical ha de considerarse, pues, como un principio general cuya única excepción se prevé en el Artículo 9, al tenor del cual los Estados Miembros pueden determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el Convenio.

Al utilizar los términos "empleadores" y "trabajadores", el Convenio número 87 pone de manifiesto que garantiza el derecho de asociación profesional y no el derecho de asociación en general. Por consiguiente,

salvo si se indica lo contrario, todos los términos utilizados en el presente informe final, que a menudo se inspiran en los que se utilizan en la legislación nacional, se refieren al derecho de sindicación o de asociación profesional ejercido para promover y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

En la legislación interna, ya quedó anotado que por definición legal se entiende por sindicato todas aquellas asociaciones profesionales de carácter permanente, tanto de trabajadores como de patronos o personas de profesión u oficio independiente.

No obstante lo anterior, la libertad sindical en los términos arriba referidos, solamente es ejercida por los trabajadores quienes constituyen asociaciones para la defensa de sus intereses frente al patrono, no se conoce, en la historia del sindicalismo guatemalteco que en alguna etapa de su historia se haya constituido un sindicato de patronos; ello, por supuesto no significa que haya falta de espíritu asociativo de ese sector, sino que simplemente no hacen uso de ese derecho (libertad sindical negativa), acogiéndose al derecho genérico de asociación al momento de formar personas jurídicas, claro que persiguiendo siempre un bienestar común a todos sus miembros, tal es el caso de las diferentes cámaras formadas por empleadores, como Cámara de la Industria, Cámara de Turismo, Cámara del Agro, etc.; y, porque no decirlo el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras –CACIF-, que aglutina a gran parte del sector empleador en el país, sin dejar de lado otras como la Federación de la Pequeña y Mediana Empresa –FEPYME- y la Asociación Gremial de Exportadores de Productos No Tradicionales –AGEXPRONT-, todas ellas constituidas al amparo del referido derecho genérico de asociación.

3.2.3 Consolidación del Principio de Libertad Sindical fuera de la OIT

El párrafo 4 del Artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos al regular que “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”, emplea palabras inspiradas directamente en el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- y constituye una declaración general de la misma filosofía; dicho convenio en su Artículo 2 establece lo siguiente: “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como e] de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.” La principal diferencia con el texto de la Declaración Universal es que en ésta no se menciona a los empleadores. Además, por supuesto, se detiene en la expresión general del principio, como le corresponde.

En 1966, las Naciones Unidas codificaron en dos textos fundamentales los principios establecidos en la Declaración: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Ambos entraron en vigor diez años después, una vez obtenido un número suficiente de ratificaciones. Son los instrumentos internacionales de derechos humanos de amplio alcance que tienen mayor influencia. También se inspiraron en disposiciones anteriores de la OIT en materia de libertad de asociación y sindicación. El Artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos es la única de sus disposiciones que se refiere de manera pormenorizada a la libertad sindical; el primer párrafo de dicho Artículo reproduce de forma casi exacta el párrafo 4 del Artículo 23 de la Declaración Universal. En el segundo párrafo se declara que el ejercicio de tal derecho “sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley

que sean necesarias en una sociedad democrática”, y se autoriza “la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía”, al igual que el Convenio número 87. El tercer párrafo dice así: “Ninguna disposición de este Artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías.” En esta notable disposición, que también figura en el otro Pacto, se garantiza la total conformidad legislativa con el Convenio número 87.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales trata el asunto de manera más pormenorizada en su Artículo 8: “1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a) el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; b) el derecho de los sindicalos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas ; c) el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; d) el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente Artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este Artículo autorizará a los Estados partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

A nivel regional, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica, 1969) se ocupa de la libertad sindical en su Artículo 16 que regula: “1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole. 2. El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. 3. Lo dispuesto en este Artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aún la privación del ejercicio del derecho de asociación a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía. “

El protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador, 1988), desarrolla esta cuestión en el Artículo 8, muy parecido a las disposiciones del Pacto Internacional de Derechos

Económicos, Sociales y Culturales. En él figura una disposición que no se encuentra en ninguna de las otras normas aquí examinadas, según la cual nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato, lo que hace contrarias al Protocolo las cláusulas o prácticas de afiliación obligatoria.

3.2.4 Fundación de sindicatos sin autorización previa como un elemento de la libertad sindical

En el Artículo 2 del Convenio número 87 de la Organización Internacional del trabajo, se establece el derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir sus organizaciones “sin autorización previa”. Este principio suele entrar en juego cuando las organizaciones profesionales solicitan que se les otorgue su personalidad jurídica, con arreglo a lo dispuesto por el Artículo 218 del Código de Trabajo. El Convenio se refiere explícitamente a esta cuestión en su Artículo 7, al determinar que “la adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las diversas garantías previstas en el Convenio.” Los órganos de control se han pronunciado repetidas veces contra las disposiciones que otorgan facultades discrecionales excesivas a las autoridades nacionales. Por ejemplo, el Comité de Libertad Sindical ha afirmado que, cuando la autoridad competente para autorizar la inscripción de un sindicato en el registro tiene el poder discrecional de negarla, la situación no es muy diferente de los casos en que se necesita autorización previa. Significa entonces, que para que un sindicato se constituya no se necesita autorización por parte de autoridad de gobierno, sino que simplemente se tiene que proceder a su reconocimiento como persona jurídica a efecto de ser sujeto de derechos y obligaciones. Lo regulado en

este, como en todos los convenios ratificados por Guatemala en materia de trabajo, constituye garantías sociales mínimas al tenor de lo regulado en la literal t) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República, por lo que son de cumplimiento obligatorio.

La comisión de expertos de la Organización Internacional del Trabajo, considera que la existencia de un auténtico poder discrecional para autorizar o denegar la solicitud de inscripción en el registro equivale a la imposición de una autorización previa, lo cual es contrario al Artículo 2 del Convenio. Además, la posibilidad de apelar ante los tribunales contra la decisión administrativa que rechaza la inscripción en el registro se considera una salvaguardia especialmente importante al derecho de constituir las organizaciones que se estime conveniente y de afiliarse a las mismas. La disposición del Artículo 2 de que los trabajadores y los empleadores “tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones”, constituye uno de los aspectos más importantes del concepto de libertad sindical que tiene la OIT, defendido enérgicamente por los órganos de control. Los problemas en materia de pluralismo y unidad sindical se examinan sobre la base de esa disposición, al igual que otras cuestiones relacionadas con la estructura y la composición de las organizaciones profesionales. Por ejemplo, los órganos de control han declarado que la exigencia de un número mínimo de afiliados para crear un sindicato puede ser incompatible con el Convenio. En ese sentido, la Comisión de Expertos afirma que esa cifra o porcentaje debe mantenerse dentro de límites razonables para no obstaculizar la constitución de organizaciones. El Comité de Libertad Sindical ha sido más concreto al declarar que la cifra de veinte miembros para la constitución de un sindicato no parece constituir una cifra exagerada.

La unidad sindical no puede imponerse mediante la legislación, porque esta clase de unidad contraviene el principio de libertad de elección establecido en el Artículo 2 del Convenio. Ello no es impedimento para que los trabajadores o los empleadores decidan voluntariamente hacerse representar por una sola organización; a fin de evitar el problema de que existan varias organizaciones paralelas a nivel general, sectorial o de empresa. El Artículo 2 del Convenio no toma partido ni a favor ni en contra de la unidad o de la pluralidad sindical. Tampoco hace obligatoria la pluralidad sindical, pero exige que, por lo menos, ésta sea posible en todos los casos.

3.3 La negociación colectiva

3.3.1 Definición y objeto de la negociación colectiva

La negociación colectiva se concibe como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un acuerdo colectivo. El contrato o convenio colectivo es definido en la Recomendación número 91, sobre los contratos colectivos, del año 1951, como: "Todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional." El texto añade que todo contrato colectivo ha de obligar tanto a sus firmantes como a las personas en cuyo nombre se celebre y que las disposiciones de los contratos de trabajo individuales contrarias a aquél deberían considerarse nulas y ser sustituidas de oficio por las cláusulas correspondientes del mismo. Al mismo tiempo, deberían respetarse las disposiciones de los contratos

individuales más favorables para los trabajadores que las previstas por el contrato colectivo. Dicha recomendación número 91 sentó pues, en 1951, el principio del carácter vinculante del contrato colectivo y el de su primacía sobre el contrato de trabajo individual, con la única salvedad de garantizar las disposiciones de éste más beneficiosas para los trabajadores cubiertos por el convenio colectivo.

El Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo, no contiene una definición de los contratos colectivos, pero delimita sus características fundamentales en el Artículo 4: “Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales [...] para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.” Durante los trabajos preparatorios del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (número 151) se entendió que la palabra negociación abarcaba cualquier forma de discusión, tanto formal como informal, destinada a lograr un acuerdo, y que era preferible a la palabra discusión, pues esta última no subrayaba la necesidad de tratar de obtener un acuerdo.

El Convenio sobre la negociación colectiva número 154 de la Organización Internacional del Trabajo, delimita aún más este concepto en su Artículo 2 al indicar que: “La expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o

varias organizaciones de trabajadores.

3.3.2 Sujetos, destinatarios y materia de la negociación colectiva

Los instrumentos de la OIT, sólo autorizan la negociación colectiva con representantes de los trabajadores interesados en el caso en que no existan organizaciones sindicales en el ámbito del que se trate (de empresa o superior). Esta norma figura en el párrafo 2 de la Recomendación número 91 y viene confirmada en el Convenio número 135, sobre los representantes de los trabajadores del año 1971, que establece en su Artículo 5 que deberán tomarse medidas apropiadas para garantizar que “la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes”. Asimismo, el Artículo 3, párrafo 2, del Convenio número 154 establece que “deberán adoptarse, si fuera necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes [de los trabajadores] no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas”. Esta posibilidad de que representantes de los trabajadores concluyan contratos colectivos si no hay una o varias organizaciones sindicales representativas se introdujo en la Recomendación número 91 tomando en consideración los casos de los países donde las organizaciones sindicales no alcanzan un grado de desenvolvimiento suficiente y a fin de que los principios instituidos por la Recomendación pudieran aplicarse en tales países, lo cual quedó plasmado en el Artículo 374 de nuestro Código de Trabajo el cual regula que: “Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se

encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible.

Para que los sindicatos puedan cumplir su objeto de fomentar y defender los intereses de los trabajadores a través de la negociación colectiva, deben ser independientes y tener la facultad de organizar sus actividades sin intervenciones de las autoridades públicas que limiten o entorpezcan el ejercicio legal de este derecho. Además, no deben estar bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores. La Recomendación número 163, sobre la negociación colectiva, establece que “siempre que resulte necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para facilitar el establecimiento y expansión, con carácter voluntario, de organizaciones libres, independientes y representativas de empleadores y trabajadores”.

El Convenio número 151 estipula en su Artículo 5 que “las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas”; y la Recomendación número 91 rechaza toda interpretación del concepto de contrato colectivo que implique el reconocimiento de una organización de trabajadores creada, dominada o sostenida económicamente por empleadores o sus representantes. Conviene igualmente examinar la cuestión de si la facultad de negociar está sujeta a un determinado grado de representatividad. La Recomendación número 163, sobre la negociación colectiva, enumera diversas medidas encaminadas a promover la negociación colectiva, entre las que incluye el reconocimiento de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre la

base de criterios objetivos y previamente definidos, dicha recomendación indica el la literal b) del párrafo 3, lo siguiente: “En los países en que las autoridades competentes apliquen procedimientos de reconocimiento a efectos de determinar las organizaciones a las que ha de atribuirse el derecho de negociación colectiva, dicha determinación se base en criterios objetivos y previamente definidos, respecto del carácter representativo de esas organizaciones, establecidos en consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.”

3.3.3 Derechos de negociación preferentes o exclusivos

La Recomendación número 159, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública del año 1978 establece que en los países en que existan procedimientos para el reconocimiento de las organizaciones de empleados públicos con miras a determinar las organizaciones a las que han de atribuirse derechos preferentes o exclusivos a los efectos previstos en el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública del año 1978, dicha determinación debería basarse en criterios objetivos y preestablecidos respecto del carácter representativo de esas organizaciones.

3.3.4 Trabajadores cubiertos por la negociación colectiva

El Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo en sus Artículos 4 al 6 vincula la negociación colectiva a la conclusión de contratos colectivos para reglamentar las condiciones de empleo; establece que “la legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía”, y precisa que “no trata de la situación

de los funcionarios públicos en la administración del Estado”.

3.3.5 Materias objeto de la negociación

Los Convenios números 98, 151 y 154 y la Recomendación número 91, todos de la Organización Internacional del Trabajo, centran el contenido de la negociación en las condiciones de trabajo y de empleo y en la regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores y sus respectivas organizaciones.

3.3.6 El principio de la negociación libre y voluntaria

El carácter voluntario de la negociación colectiva se halla recogido expresamente en el mencionado Artículo 4 del Convenio número 98 y constituye un aspecto fundamental de los principios de la libertad sindical. Tal como lo entendió la Conferencia Internacional del Trabajo al elaborar el Convenio número 154, el deber de fomentar la negociación colectiva excluye el recurso a medidas de coacción. Con respecto a esta categoría de funcionarios, la Comisión de Expertos ha señalado que no puede concebir que categorías importantes de trabajadores empleados por el Estado queden excluidas de los beneficios del Convenio por el mero hecho de estar formalmente asimiladas a ciertos funcionarios públicos que están al servicio de la administración del Estado. Conviene, pues, establecer una distinción: por un lado, los funcionarios que cumplen actividades propias de la administración del Estado, quienes pueden quedar excluidas del campo de aplicación del Convenio, y, por otro lado, todas las demás personas empleadas por el Gobierno, las empresas públicas o las instituciones públicas autónomas, quienes deberían gozar de las garantías previstas en el Convenio.

3.3.7 Libertad para decidir el nivel de la negociación

A este respecto, la Recomendación número 163 dispone que en caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel y en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional. Las normas de la OIT no han establecido criterios sobre la articulación entre convenios colectivos de distinto nivel (que pueden comprender todos los sectores económicos, una rama de actividad o industria, un grupo de empresas o una empresa o establecimiento y abarcar ámbitos geográficos diferentes). El párrafo 4 de la Recomendación número 163 establece que en los países en los que la negociación colectiva se desarrolla en varios niveles, las partes negociadoras deberían velar por que exista coordinación entre ellos.

3.3.8 El principio de la buena fe

Al elaborarse el Convenio número 154, se señaló que la negociación colectiva sólo funciona eficazmente si es dirigida con absoluta buena fe por las dos partes. Sin embargo, como la buena fe no se impone por ley, únicamente puede obtenerse de los esfuerzos voluntarios y continuos de las dos partes.

3.3.9 Interpretación y aplicación de los convenios colectivos

La Recomendación número 91, sobre los contratos colectivos, establece que las diferencias que resulten de la interpretación de un contrato colectivo deberían someterse a un procedimiento de solución adecuado, establecido por acuerdo entre las partes o por vía legislativa, según el método que sea mas apropiado a las condiciones nacionales. En

cuanto al control de la aplicación de los contratos colectivos prevé que el mismo debería estar garantizado por las organizaciones de empleadores y de trabajadores que sean parte en los contratos colectivos, por los organismos de control existentes o por organismos constituidos a estos efectos.

3.3.10 Síntesis de los principios de la comisión de expertos de la Organización Internacional del Trabajo

“Las normas y principios sobre el derecho de negociación colectiva tal como surgen de los convenios y recomendaciones y otros instrumentos de la OIT en la materia y de los principios sentados por la Comisión de Expertos a partir de dichos instrumentos, pueden sintetizarse de la manera siguiente:

- El derecho de negociación colectiva es un derecho fundamental aceptado por los miembros de la OIT al incorporarse a la organización, que deben respetar, promover y hacer realidad de buena fe (Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento);
- La titularidad del derecho de negociación colectiva corresponde a los empleadores y sus organizaciones por una parte y a las organizaciones de trabajadores por otra (sindicatos de base, federaciones y confederaciones) y sólo es posible que representantes de los trabajadores interesados celebren negociaciones colectivas en ausencia de tales organizaciones;
- El reconocimiento del derecho de negociación colectiva tiene carácter general tanto en el sector privado como en el sector público y sólo puede excluirse de su ejercicio a las fuerzas armadas, a la

policía y a los funcionarios públicos en la administración del Estado (Convenio núm. 98);

- La negociación colectiva tiene como objeto el establecimiento de las condiciones de trabajo y empleo en un sentido amplio y la regulación de las relaciones entre las partes;
- Los acuerdos o convenios colectivos tiene carácter vinculante, deben poder fijar condiciones de trabajo más favorables que las establecidas por ley y no deben dar preferencia a los contratos individuales respecto de los convenios colectivos, salvo en lo que respecta a las disposiciones del contrato individual que sean más favorables;
- El ejercicio del derecho de negociación colectiva exige para ser efectivo que las organizaciones de trabajadores sean independientes y no estén colocadas bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores, y que el proceso de negociación colectiva se realice sin injerencia indebida de las autoridades;
- Es admisible que el sindicato que represente a la mayoría o a un porcentaje elevado de trabajadores de una unidad de negociación goce de derechos preferenciales o exclusivos de negociación, pero cuando ningún sindicato reúna esas condiciones y no se le reconozcan tales derechos exclusivos, las organizaciones de trabajadores deberían cuando menos estar en condiciones de concluir un convenio o acuerdo colectivo en nombre de sus afiliados;
- El principio de la buena fe en la negociación colectiva entraña la realización de esfuerzos voluntarios y continuos de ambas partes para llegar a un acuerdo;
- Dado que el carácter voluntario de la negociación colectiva es un aspecto fundamental de los principios de la libertad sindical, la

negociación colectiva no puede ser impuesta a las partes, y los mecanismos de auxilio a la negociación deben tener en principio carácter voluntario. Asimismo, el nivel de la negociación no debe ser impuesto unilateralmente por la legislación o las autoridades y las negociaciones deben poder desarrollarse en cualquier nivel;

- La conciliación y la mediación impuestas por la legislación en el marco del proceso de negociación colectiva son admisibles si establecen plazos razonables. En cambio, el arbitraje obligatorio cuando las partes no llegan a un acuerdo es, de manera general, contrario al principio de la negociación colectiva voluntaria. Sólo es admisible: 1) en los servicios esenciales en el sentido estricto del término (aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o en parte de la población); 2) respecto de los funcionarios en la administración del Estado; 3) cuando tras negociaciones prolongadas e infructuosas es obvio que el bloqueo de las negociaciones no será superado sin una iniciativa de las autoridades, y 4) en caso de crisis nacional aguda. El arbitraje aceptado por ambas partes (voluntario) siempre es legítimo;
- Las intervenciones de las autoridades legislativas o administrativas que tienen por efecto anular o alterar el contenido de convenios colectivos libremente pactados, inclusive en lo que respecta a las cláusulas salariales, son contrarias al principio de negociación colectiva voluntaria;
- Las limitaciones al contenido de negociaciones colectivas futuras, en particular en materia salarial, impuestas por las autoridades en razón de políticas de estabilización económica o de ajuste estructural requeridas por imperiosos motivos de interés económico, son admisibles en la medida en que tales limitaciones estén precedidas de consultas con las organizaciones de trabajadores y

de empleadores y reúnan las siguientes condiciones: aplicarse como medida de excepción, limitarse a lo indispensable, no sobrepasar un período razonable e ir acompañadas de garantías destinadas a proteger de manera efectiva el nivel de vida de los trabajadores interesados, y especialmente de aquellos que puedan resultar más afectados.”²⁷

²⁷ M. Humblet, M. Zarka – Martres y otros. **Las normas internacionales del trabajo**, págs. 39-41.

CAPÍTULO IV

- 4 Repercusiones en cuanto a la disolución de los sindicatos y necesidad de activar la participación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de conformidad con el Artículo 227 del Código de Trabajo, en beneficio del principio de libertad sindical y negociación colectiva

4.1 Consideraciones generales

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

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

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

Para que la Inspección General de Trabajo se entere de la irregularidad incurrida por una organización sindical, que sea causa de disolución según la norma citada, es necesario que el Registro Público de Sindicatos lo haga de su conocimiento, lo cual es una labor de coordinación interinstitucional que debe darse a lo interno del propio Ministerio de trabajo ya que ambas son dependencias bajo su mando y control. Es importante dejar anotado que el

referido Registro de sindicatos mantiene control respecto del cumplimiento de las obligaciones de las asociaciones profesionales, allí que sea el primero en enterarse de la existencia de la causa determinada para su disolución. No obstante lo anterior, en la actualidad existe un promedio de un mil seiscientas (1600) organizaciones sindicales inscritas en el Registro Laboral (que es la institución encargada del registro de sindicatos) del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de las cuales solamente el 33% se encuentra funcionando activamente, es decir que han cumplido con sus obligaciones legales, a saber: renovación periódica de su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, remisión del padrón de afiliados al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, etc.; significa entonces, que más del 65% de los sindicatos inscritos en el Registro Laboral no han cumplido con sus obligaciones legales antes referidas.

Aunado a lo anterior, debe considerarse que generalmente, los sindicatos designan a sus dirigentes por un período no mayor de dos años, por lo que estas organizaciones de trabajadores que no han cumplido con renovar a sus respectivos Comités Ejecutivos y demás órganos de dirección, han quedado acéfalos y sin ningún control en cuanto a su número de asociados; en tal virtud, es fácilmente presumible que estas asociaciones profesionales han quedado con un número de afiliados inferior al mínimo exigido por la ley, si no es que han desaparecido, físicamente hablando.

No obstante lo anterior, y con total indiferencia a lo estipulado en el Artículo 227 del Código de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no ha cumplido con su función de velar porque las organizaciones sindicales cumplan a cabalidad con sus obligaciones legales al tenor de lo regulado en la norma precitada, lo cual ha repercutido en el incremento constante del número de sindicatos inactivos que solo agrandan las estadísticas en cuanto a este tipo de organizaciones y deja al Estado sin la posibilidad de implementar políticas de promoción, desarrollo, capacitación, apoyo o de otra índole, a estas

organizaciones, repercutiendo negativamente en los principios de libertad sindical y negociación colectiva, los cuales son de vital importancia para dar cumplimiento a uno de los principios básicos del Derecho Laboral que es el de ser eminentemente conciliatorio entre el capital y el trabajo, el cual será una de las mejores armas de la clase obrera a efecto de defender sus derechos y posiciones dentro del marco de la globalización y mundialización del comercio, los cuales son una realidad inmediata en la región centroamericana; y, específicamente en nuestro país.

En los siguientes capítulos del presente informe final contienen el resultado de una investigación bibliográfica, documental y de campo realizada con respecto a lo que ha sucedido con la norma contenida en el Artículo 227 del Código de Trabajo, llegándose a establecer los motivos por los cuales el Ministerio de Trabajo no ha cumplido con el rol que le corresponde, el criterio de abogados laboristas, trabajadores sindicalizados y funcionarios estatales, con el objeto específico de establecer la necesidad de su aplicación y de que el ente encargado de las políticas laborales de Guatemala, desempeñe eficazmente el papel que le corresponde a efecto de establecer datos reales en cuanto a las organizaciones profesionales de trabajadores activas con el fin de implementar políticas públicas que tiendan a la garantización de los principios de libertad sindical y negociación colectiva.

4.2 Análisis del Artículo 227 del Código de Trabajo

Como el Artículo 227 del Código de Trabajo ya fue citado con anterioridad, solo se procederá a realizar su análisis según los siguientes elementos:

- La intervención del órgano administrativo es solamente como denunciante de la irregularidad en que incurre la organización sindical, cualquiera que sea, según las causales que aparecen en cada uno de sus tres literales.

Esto tiene su razón de ser toda vez que el Convenio número 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de la Organización Internacional del Trabajo, establece que las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución por vía administrativa. Significa entonces, que la Inspección General de Trabajo no es quien disuelve u ordena la disolución del sindicato, sin embargo, en atención a su carácter de fiscalizador en el cumplimiento de las disposiciones laborales, si tiene la obligación de hacer del conocimiento de un órgano judicial de la existencia de la causa, para que previa comprobación de la verdad, el Tribunal competente sea quien resuelva la disolución de la organización sindical. Cabe mencionar que en estos casos, el órgano competente para declarar la disolución del sindicato son los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, así lo indica el Artículo 103 Constitucional al indicar que: “Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa.” Sin embargo, desde que inició la vigencia de esta norma, no se ha dado ni un solo caso de disolución de sindicatos por esta vía, lo cual afirma la problemática que se plantea en el presente informe final.

- Aunque la norma no lo diga, el proceso idóneo para declarar la disolución de un sindicato es el procedimiento ordinario regulado en los Artículos del 321 al 373 inclusive, del Código de Trabajo; ello en virtud de que los Tribunales de Trabajo deben conocer solamente mediante los procesos que la ley le faculta, siendo el procedimiento ordinario el único proceso de conocimiento que la ley permite a esos órganos judiciales.
- Previamente a que un Tribunal de trabajo y previsión social entre a conocer respecto de la disolución de un sindicato, es obligatorio que se agote un procedimiento administrativo (situación especial solamente en estos casos); en el cual la Inspección General de Trabajo por medio de su cuerpo de Inspectores de Trabajo, formule a la organización afectada un apercibimiento escrito en el cual le conceda un plazo improrrogable de

quince días para que subsane la irregularidad incurrida. De aquí se deduce que es competencia de dicha Inspección General verificar porque los Sindicatos cumplan con sus obligaciones legales y estatutarias, ello no contradice lo regulado en el Artículo 3 del referido Convenio número 87 de la OIT (las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal), sin mas bien se ajusta al carácter de fiscalizador que tiene dicho ente administrativo; verificar el cumplimiento de una norma de orden público no significa injerencia en los actos que son propios de los sindicatos.

- Que esta norma legal contiene tres presupuestos que son causas para que una organización sindical, sea de trabajadores o de patronos, sea disuelta mediante la declaratoria judicial, siendo ellas: a) Cuando tengan un número de asociados inferior al mínimo legal (la ley establece que el número mínimo que debe existir para la formación de un sindicato de trabajadores es de veinte asociados, si se trata de patronos es de cinco); b) Cuando no cumplan alguna de las obligaciones que determina el Artículo 225 del Código de Trabajo (causal que se analizará por separado mas adelante); y, c) Cuando no se ajusten a lo dispuesto por los incisos c) o i) del Artículo 223, también del Código de Trabajo (causal que será objeto de análisis separado mas adelante); la cual debe ser comprobada por la Inspección General de Trabajo y posteriormente formular el apercibimiento escrito que ya se mencionó supra; si dicho apercibimiento no surte los efectos esperados, es decir que no persuade a la organización a ajustarse a las normas laborales en materia de derecho colectivo, debe formular la denuncia ante el órgano judicial competente para que proceda a realizar la declaratoria que en derecho corresponda, ordenando la disolución del sindicato afectado.

4.3 Disolución de los sindicatos por no contar con el mínimo de afiliados

El Artículo 216 de nuestro Código de Trabajo regula que: “Para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento por escrito de veinte o más trabajadores y para formar uno de patronos se necesita un mínimo de cinco patronos.” Esta norma trata de que exista alguna representación en cuanto al sector a que pertenecen, considerándose que, cuando se trata de trabajadores, veinte es un número prudencial para que haya tal representación y cuando se trata de patronos, el número es cinco.

Aunque aparte de lo anterior, la referida Ley no establece en forma específica el número mínimo de afiliados para que la organización subsista como tal, por lo que debe entenderse (interpretación contextual) ese mínimo es el mismo que se requiere para su fundación ya que de lo contrario no existiría representación y estaríamos hablando de un pequeño sector que en la práctica toma decisiones por la gran mayoría.

En casos como en el anterior, al comprobarse que no se llega al número mínimo de afiliados, la Inspección General de Trabajo debe proceder a formular el apercibimiento a que se hizo referencia en el apartado anterior para que esa organización proceda a ajustarse a la norma en un plazo improrrogable de quince días, caso contrario se debe proceder a formular la denuncia ante la autoridad judicial competente para que, previa comprobación de la causa incurrida, ordene su disolución por esa vía. Es de mencionar que en forma oficiosa la Inspección General de Trabajo no podría establecer la existencia de esa causal, ya que en determinado momento podría interpretarse su actuación como un acto de injerencia; sin embargo, sí puede enterarse por denuncia formulada por parte interesada (patrono, en caso de que sea un sindicato de trabajadores o

viceversa), o bien, por informe que presente el Departamento de Registro Laboral que es una dependencia también del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ante quien los sindicatos están obligados a enviar anualmente un padrón de todos sus miembros.

Para finalizar este apartado es importante mencionar que el Código de Trabajo, por reforma introducida mediante Decreto número 18-2001 del Congreso de la República, regula en su Artículo 211 la obligación del Organismo Ejecutivo por intermedio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de trazar y llevar a la práctica una política de defensa y desarrollo al sindicalismo tomando las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización. Ello justifica que la Inspección General de Trabajo, como una dependencia de aquél Ministerio esté en la obligación de apercibir a la organización que haya dejado de tener el número mínimo de afiliados a efecto de que se ajuste a la ley, con el fin de que de lograrse esto último, subsista en atención al fomento y desarrollo del sindicalismo. Dicho apercibimiento lleva inmersa una labor de asesoría que debe brindarse por parte de dicha Inspección General, ya que por su misma naturaleza es el órgano oficial de asesoría técnica en materia laboral, tanto para patronos como para trabajadores y organizaciones sindicales, por lo que en el lapso de los quince días referidos, los interesados pueden formular las consultas que consideren pertinentes para un mejor cumplimiento del apercibimiento hecho por el Inspector de trabajo actuante.

4.4 Disolución de los sindicatos por no cumplir con sus obligaciones legales

Ya en el capítulo II del presente informe final, quedó transcrito en forma literal el Artículo 225 del Código de Trabajo, lo cual se hizo a propósito toda vez que esa es una norma de carácter preceptivo, de orden público y por lo tanto de

cumplimiento obligatorio, siendo el sujeto pasivo de esta obligación las organizaciones sindicales legalmente constituidas.

Es de mencionar que es obligación del Estado garantizar a sus habitantes el bienestar común, cuyo objetivo logra por medio de la creación de normas de orden público, que por su misma naturaleza son de observancia general y de cumplimiento obligatorio. Por ser estas normas de cumplimiento obligatorio, existen órganos encargados de velar que eso se haga efectivo. En el caso de las normas contenidas en el Código de Trabajo, encuadran dentro de las calificadas como de orden público, cuyo órgano encargado de su fiscalización es la Inspección General de Trabajo.

Lo indicado en el párrafo anterior se hace para justificar la intervención que la Inspección General de Trabajo tiene en materia de fiscalización en el cumplimiento de las obligaciones legales por parte de las organizaciones sindicales. En este caso, el procedimiento a seguir, en la vía administrativa, es similar al que se sigue para la comprobación de cualesquiera otra falta laboral, ya que una vez comprobada la existencia de dicha infracción, debe formular el apercibimiento de ley para que en un plazo de quince días se ajuste a derecho. Vencido el plazo sin que se haya cumplido con el apercibimiento, el funcionario que tenga conocimiento de ello, debe hacer la respectiva denuncia ante el tribunal que corresponda para los efectos de la disolución.

En estos casos y para dejar en claro el tema tratado, cabe mencionar que las obligaciones cuyo incumplimiento genera las consecuencias jurídicas arriba mencionadas son: a) Llevar los siguientes libros, debidamente sellados y autorizados por la Dirección General de Trabajo: de actas y acuerdos de la Asamblea General, de actas y acuerdos del Comité Ejecutivo, de registros de socios y de contabilidad de ingresos y egresos; b) Extender recibo de toda cuota o cualquier otro ingreso. Los talonarios respectivos deben estar sellados y autorizados por la Dirección General de Trabajo; c) Proporcionar los informes

que soliciten las autoridades de trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos y no a la de sus miembros en lo personal; d) Comunicar a la Dirección General de Trabajo, dentro de los diez días siguientes a la respectiva elección, los cambios ocurridos en su Comité Ejecutivo o Consejo Consultivo; e) Enviar anualmente al mismo departamento un padrón de todos sus miembros, que debe incluir sus nombres y apellidos, número de sus cédulas de vecindad y sus correspondientes profesiones u oficios o, si se trata de sindicatos patronales, de la naturaleza de las actividades económicas que como tales desempeñan; f) Solicitar al expresado departamento, dentro de los quince días siguientes a la celebración de la Asamblea General que acordó reformar los estatutos, que se aprueben las enmiendas a los mismos que sean procedentes; y, g) Publicar cada año en el Diario Oficial un estado contable y financiero de su situación, que comprenda con la debida especificación el activo y pasivo del sindicato.

En lo personal, quiero expresar en este informe final que nunca he sabido que una organización sindical publique sus estados contables y financieros en el Diario Oficial, sin embargo, tampoco que las autoridades competentes velen por el cumplimiento de esa obligación, por lo que es evidente la falta de actividad de los órganos encargados de promover ante los tribunales de trabajo la disolución de los sindicatos que merezcan esa pena ante el incumplimiento de una norma de orden público.

4.5 Disolución de los sindicatos por quedar inactivos

En cuanto a la literal c) del citado Artículo 227, es de vital importancia mencionar el contenido de la literal c) del Artículo 223, cuya infracción motiva la disolución de una organización sindical. Dicha norma indica que dentro del funcionamiento e integración del Comité Ejecutivo de las organizaciones sindicales debe observarse que el número de sus miembros no puede exceder

de nueve ni ser menor de tres.

Aunado a la regla anterior, y recordando la obligación de los sindicatos de informar a la Dirección General de Trabajo de los cambios que ocurran en su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, es fácil que las autoridades administrativas de trabajo se enteren en forma veraz, cuando una organización sindical queda inactiva, entendiéndose por tal, aquellas que al omitir el aviso de elección de miembros de sus respectivas directivas, habiendo vencido el plazo de vigencia de las anteriores, se presume que han dejado de funcionar por estar acéfalas (faltas de dirigentes o representantes).

Establecido lo anterior, por cualquier medio que sea (denuncia de particular o informe presentado por la Dirección General de Trabajo), la Inspección General de Trabajo debe proceder, como en los demás casos, a plantear el apercibimiento antes mencionado y en caso persista la irregularidad, promover la disolución del sindicato por la vía judicial.

4.6 Repercusiones en contra del principio de libertad sindical

Quedó anotado con anterioridad que la libertad sindical puede ser ejercida en forma positiva o negativa, es decir, formando organizaciones profesionales o bien asociándose a ellas cuando ya se encuentran constituidas (libertad sindical positiva); teniendo derecho también a abstenerse de pertenecer a los sindicatos (libertad sindical negativa). Ahora bien, en cuando a la libertad sindical positiva, aquellos trabajadores asociados que tienen sus esperanzas fijadas en sus representantes de quienes esperan el desarrollo de un papel protagónico en la mejora de sus condiciones económicas y sociales, se ven frustrados cuando esos dirigentes por falta de actividad o interés en el asunto, o por cualquier otra razón dejar que la organización sindical muera físicamente, no promoviendo la afiliación de nuevos miembros o bien, no promocionando la elección de nuevos dirigentes o

incumpliendo con las obligaciones que la ley establece para los sindicatos o para los miembros del Comité Ejecutivo. De esta cuenta, y para garantizar plenamente el ejercicio de ese derecho de libertad sindical, nuestra legislación laboral establece la participación de la Inspección General de Trabajo (en su calidad de ente fiscalizador del cumplimiento de las normas del orden laboral), para que formule apercibimientos a efecto de que las organizaciones sindicales constituidas que han incurrido en irregularidades, las subsanen debidamente y puedan seguir subsistiendo en beneficio social.

En ese orden de ideas, se causa perjuicio a este principio cuando sin ningún resentimiento social, los dirigentes sindicales dejan que la organización muera ante la omisión de obligaciones legales y ante la omisión de aquellas Inspección General de Trabajo de velar por el debido cumplimiento de esas obligaciones, perdiéndose la posibilidad de organización social en el ámbito laboral, que como es bien sabido, es el único tipo de organización que puede inmiscuirse en el quehacer legislativo creando leyes de beneficio social a través de la negociación colectiva, cosa que no está permitida a ningún otro tipo de organización. Queda entonces la inquietud para que se promueva el ejercicio de la libertad sindical positiva, protegiendo las organizaciones legalmente establecidas, promoviendo la formación de nuevas y, primordialmente velando porque las organizaciones profesionales que por una u otra razón han quedado inactivas, se reactiven en respuesta a los apercibimientos que oportunamente formule la Inspección General de Trabajo o, bien promoviendo su disolución para que aquellos trabajadores que aún estén afiliados y quieran formar una nueva organización puedan hacerlo sin caer en doble afiliación sindical, lográndose el objetivo de protección y promoción al derecho de sindicación.

4.7 Repercusiones en contra de principio de negociación colectiva

Es obvio que las organizaciones sindicales de trabajadores (que son las

únicas formadas al amparo del derecho de sindicación), cuando ya no cuentan con dirigentes por haber vencido el plazo de los anteriores y sin que se haya hecho una nueva elección, o cuando los que están en funciones no cumplan a cabalidad con las obligaciones que la ley les impone, o bien cuando aún estando vigente el Comité Ejecutivo, carece de representatividad toda vez que la organización tiene un número de afiliados inferior al mínimo legalmente establecido, se ataque de frente a la negociación colectiva, ya que esta se da directamente entre sindicatos y empleadores, no existiendo los primeros o incurriendo en los supuestos mencionados, es muy probable que esa negociación colectiva no se de en la práctica.

Resulta importante entonces generar confianza en las organizaciones sindicales para que promuevan debidamente la negociación colectiva, estando al día en sus obligaciones legales o bien poniéndose al día por medio de un apercibimiento bien formulado por la Inspección General de Trabajo, apercibimiento que debe ir acompañado de una asesoría técnica que permita ajustarse de una forma más expedita a las exigencias que la ley impone. Todos sabemos que por medio de la negociación colectiva los trabajadores obtienen mejores beneficios sociales que por medio de la legislación ordinaria nacional, justificación de la importancia del tema y de la intervención inmediata que debe darse por medio de la entidad administrativa encargada de velar por el cumplimiento de las leyes en materia de trabajo.

Es importante respaldar el análisis del presente capítulo a través de la investigación de campo ya que de esa forma se puede hacer mas objetiva la investigación y se pueden establecer todos los parámetros que nos hagan llegar a una efectiva intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el quehacer de los sindicatos, primordialmente cuando, por cualquiera de las causas establecidas en la ley, merece que se formulen los apercibimientos necesarios a

efecto de que se ajusten a derecho o bien se promueva su disolución con el objeto de dejar en libertad a sus asociados para que promuevan la creación de

una nueva organización con deseos de llegar a una verdadera negociación colectiva.

CONCLUSIONES

1. La libertad sindical y la negociación colectiva, son principios universalmente reconocidos a favor de los trabajadores, tendientes a la mejora económica y social de estos últimos en plena concordancia con las posibilidades económicas de los empleadores; dichos principios son independientes al derecho genérico de asociación que se lleva a cabo para otros fines que pueden ser de distinta naturaleza, pero nunca llegar a la concreción de normas legales de observancia general como lo es el fruto de la negociación colectiva llevada a cabo por organizaciones sindicales, ello es el pacto colectivo de condiciones de trabajo, al cual nuestro Código de Trabajo le da el carácter de ley profesional.
2. Las organizaciones sindicales de trabajadores deben tener como fin único y exclusivo la mejora económico y social de sus miembros, fin que se logra por medio del ejercicio pleno del derecho de negociación colectiva, cuando dicho fin se cambia o tergiversa, las organizaciones sindicales deben ser sancionadas por los órganos encargados de velar por su cumplimiento, incluso cuando dicha sanción sea la disolución.
3. La totalidad de organizaciones constituidas al amparo del derecho de asociación profesional, son de trabajadores, lo cual no significa que los empleadores no se encuentren organizados, sino mas bien que sus organizaciones se constituyen al amparo del derecho genérico de asociación.
4. El 65% de las organizaciones sindicales de trabajadores, se encuentran actualmente inactivos, es decir que en teoría no tiene representantes legalmente designados, toda vez que el plazo de vigencia para el comité ejecutivo nombrado ya venció y no han designado a nuevos miembros,

situación que encuadra dentro de los supuestos establecidos en el Artículo 227 del Código de Trabajo cuya sanción es la disolución, previamente a seguirse el procedimiento establecido en esa norma.

5. No obstante que el Registro Laboral, dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que se encarga de registrar la constitución de sindicatos y todas sus actividades que tienen relevancia jurídica, está enterada de quienes son las organizaciones sindicales que incurren en la causal arriba mencionada, no formula la denuncia que le obliga el Artículo 416 del Código de Trabajo para que la Inspección General de Trabajo proceda a formular los apercibimientos de ley y posteriormente informe de lo actuado al Ministerio de Trabajo y Previsión social a efecto de que este último proceda a solicitar la disolución del sindicato ante los órganos judiciales competentes.
6. La inactividad de los sindicatos afecta el ejercicio de la libertad sindical de sus afiliados, ya que aunque sin ninguna función continúa existiendo y no permite que estos últimos formen una nueva organización ya que están sujetos a la existente y la ley prohíbe pertenecer a más de un sindicato.
7. Es necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social desempeñe un papel protagónico en el ejercicio de la libertad sindical, primordialmente en los casos en que las organizaciones dejen de funcionar activamente, situación que es de su conocimiento por medio de sus dependencias a efecto de promover su disolución ante los tribunales competentes, evitando de esa manera la existencia de un alto índice de sindicatos que están inscritos y no han designado a sus representantes de conformidad con la ley; extendiéndose dicha participación aún en los casos en que el incumplimiento sea de otra naturaleza, siempre y cuando encuadren dentro de los supuestos contenidos en el Artículo 227 del Código de Trabajo.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las federaciones y confederaciones sindicales de trabajadores que implementen programas de afiliación con el fin de que las organizaciones sindicales no fallezcan ya que muchas veces lo hacen por falta de conocimientos en la materia. Con la asesoría de estas federaciones y confederaciones, los sindicatos pequeños tendrían un respaldo directo y se evitaría que ese índice de sindicatos inactivos siga en aumento.
2. A los trabajadores pertenecientes a organizaciones sindicales que han quedado inactivas, recomiendo que acudan ante la Inspección General de Trabajo a formular la denuncia respectiva para que esta institución actúe de conformidad con la ley, a la vez que procedan a desvincularse del sindicato inactivo y promuevan la creación de uno nuevo que les permita luchar por mejorar sus condiciones económicas y sociales, frente a sus empleadores.
3. A la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, hacer un listado de aquellas organizaciones sindicales que han quedado inactivas, y remitirlo a la Inspección General de Trabajo con denuncia de la omisión incurrida, a efecto de que esta última proceda a designar a cualquiera de sus Inspectores de Trabajo para que formule los apercibimientos que la ley indica, a efecto de que la organización se ajuste a derecho, y de lo contrario proceder conforme lo indica el Código de Trabajo en cuanto a informarlo así al Ministerio de Trabajo, para que sea él quien promueva la disolución ante los tribunales competentes.
4. Al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se recomienda implementar políticas de cumplimiento a las obligaciones que le impone el Artículo 227 del Código de Trabajo, a efecto de ordenar a sus dependencias realicen la actividad que a cada una de ellas corresponda previamente a que se formule la solicitud de disolución ante los tribunales competentes. Finalmente, que

formule la solicitud respectiva y la promueva hasta que se haga efectiva la disolución del sindicato involucrado disminuyendo de esta manera los porcentajes de sindicatos inactivos promoviendo sus políticas de inversión y funcionamiento solo en cuanto beneficiar a aquellas organizaciones sindicales que se encuentran funcionando activamente en función de luchar por las mejoras económicas y sociales de sus miembros.

5. A los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, proceder a tramitar aquellas solicitudes que se formulen para la disolución de los sindicatos que han quedado inactivos, por supuesto que ello depende de lo que realice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pero a la espera de que ello sea realidad, no queda mas que recomendar a los órganos judiciales que cumplan a conciencia con el papel que les corresponde, lo cual creará un beneficio para los trabajadores en general y defensa de los principios generales de libertad sindical y negociación colectiva, fin perseguido por nuestros legisladores al promover la creación de las normas laborales que actualmente nos rigen.
6. Que los Tribunales de Trabajo y Previsión Social velen porqué el Ministerio de Trabajo cumpla con sus funciones legales, tales como hacer la denuncia relacionada al incumplimiento, por parte de las organizaciones sindicales, de sus obligaciones fundamentales, caso contrario se le sancione de conformidad con la ley y le fije un plazo perentorio para su cumplimiento.

ANEXO

- 1 Resultado del trabajo de campo y necesidad de participación activa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en los procesos de disolución de los sindicatos que incumplen con sus obligaciones o han quedado inactivos

- 1.1 Presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo.

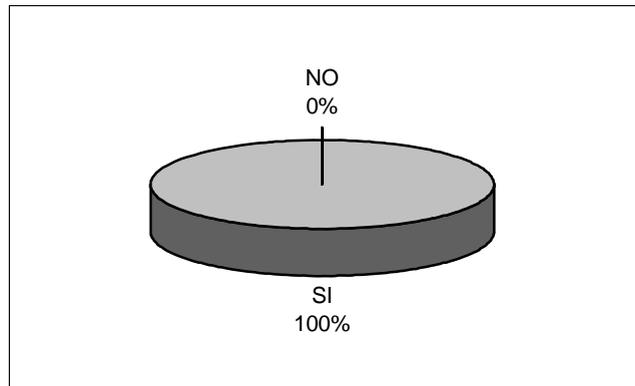
Preguntas formuladas a dirigentes sindicales:

Previamente a presentar los resultados obtenidos del trabajo de campo realizado, especialmente las entrevistas formuladas, es importante anotar que como primer grupo de personas se buscó aquellas que se dedican a la dirigencia sindical, se obtuvo su parecer ya que por la experiencia sindical que poseen pueden darnos buenos parámetros al momento de establecer plenamente la necesidad existente de declarar disueltas las organizaciones sindicales que no se ajustan a las prescripciones de ley, especialmente cuando han quedado inactivas por no haber designado a sus representantes aunque haya vencido el plazo de los anteriores. Cabe anotar también que previamente a formular las preguntas contenidas en el cuestionario, se sabía que muchos dirigentes sindicales no comprenden la necesidad de la intervención estatal en estos casos y la confunden con la injerencia que está prohibida por la ley, sin embargo, se procedió a entrevistar ya que a pesar de ello, sabemos que nos pueden dar insumos importantes para esclarecer el problema que se planteó al momento de elaborar el respectivo plan de investigación.

En cuanto a este grupo entrevistado, se obtuvieron los resultados que se presentan a continuación:

Pregunta número uno:

Considera importante el ejercicio pleno de la libertad sindical en nuestro país.



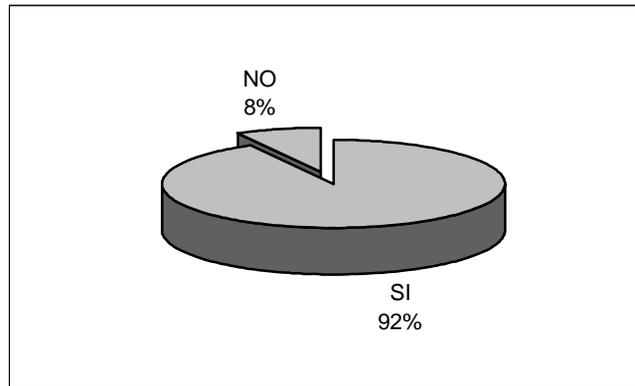
Fuente: Encuesta realizada en marzo 2005.

Interpretación

Todos los dirigentes sindicales entrevistados considera de suma importancia el ejercicio pleno de la libertad sindical en nuestro país, indicaron que ese derecho aparte de constituir una garantía mínima en materia laboral, esta elevado a la categoría de Derecho Humano por los convenios internacionales, especialmente por el Protocolo de San Salvador que lo incluyó de una manera especial, por lo que indicaron que debe velarse porque en nuestro país se cumpla y respete plenamente ese derecho.

Pregunta número dos:

Cree usted que las organizaciones sindicales constituidas en el país cumplan a cabalidad con sus obligaciones legales.



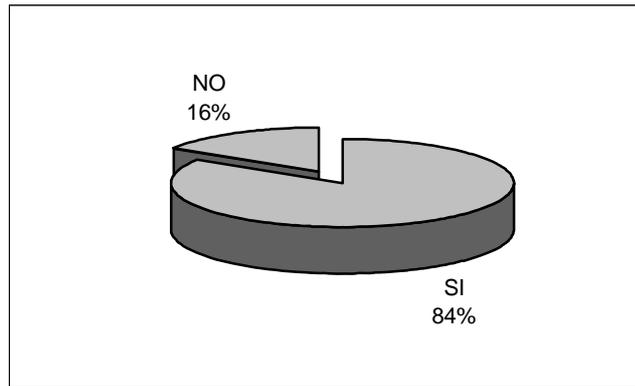
Fuente: Encuesta realizada en marzo 2005.

Interpretación

El 92% de los dirigentes sindicales entrevistados indicaron que las organizaciones sindicales existentes en el país si cumplen a cabalidad con sus obligaciones legales ya que constantemente están bajo la auditoria de sus asociados quienes son los principales fiscalizadores de ese cumplimiento. Indicaron que el cumplimiento de la legislación laboral es uno de sus principales objetivos por lo que no ven ninguna posibilidad de que los sindicatos sean quienes la infrinjan. Sin embargo, el 8% de los entrevistados indicó que en un 100% no es posible cumplir con las obligaciones ya que algunas generan gastos y los sindicatos no obtienen ingresos económicos por no ser lucrativos, en tal virtud se cumple con aquellas que las posibilidades permiten ajustándose a sus estatutos, a sus pactos colectivos y a lo que indica el Código de Trabajo y los Convenios Internacionales.

Pregunta número tres:

Conoce usted de alguna organización sindical que haya quedado sin funcionar por no haber designado a nuevos miembros de su Comité Ejecutivo cuando ha vencido el plazo de los anteriores.



Fuente: Encuesta realizada en marzo 2005.

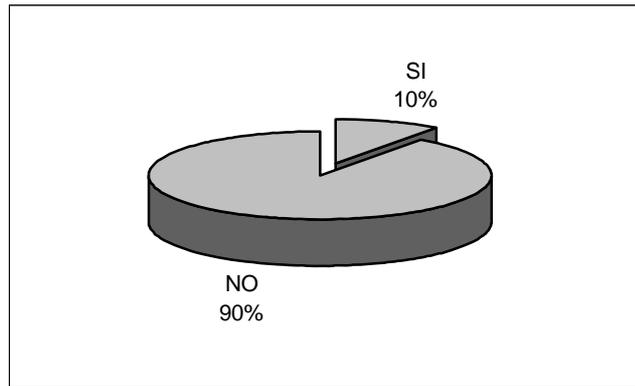
Interpretación

El 84% de los entrevistados indicó conocer a más de un sindicato que por razón de no haber nombrado a miembros de su comité ejecutivo han dejado de funcionar, indicaron que ello se debe a que los empleadores en contubernio con sus asesores han implementado políticas de destrucción de las organizaciones y las han saboteado al grado de que sus afiliados no confían en sus dirigentes y se abstienen de participar en las asambleas que se celebran. Algunos indicaron que por su cuenta y por cuenta de las organizaciones que representan se han dedicado a promover la activación de algunas de esas organizaciones pero ha sido una labor muy difícil por la ingerencia del patrono.

El 16% de los entrevistados indicó que no conoce de ningún caso en los cuales la organización haya quedado inactiva por no nombrar nuevos dirigentes, indicaron que promueven esas elecciones en sus respectivas organizaciones las cuales en ningún momento han tenido problemas de esa naturaleza.

Pregunta número cuatro:

Cree usted que la Inspección General de Trabajo debe apercibir legalmente a aquellas organizaciones sindicales que han dejado de nombrar a sus representantes de conformidad con la ley.



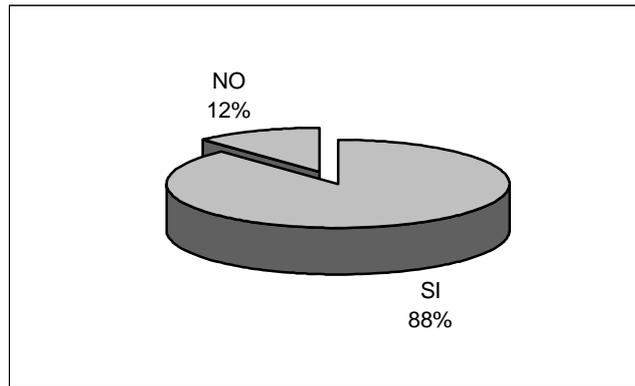
Fuente: Encuesta realizada en marzo 2005.

Interpretación

El 90% de las personas entrevistadas no considera correcto que la Inspección General de Trabajo formule apercibimientos a los sindicatos por el simple hecho de no haber nombrado dirigentes, ya que consideran que eso sería un acto de injerencia que está prohibido por los convenios internacionales, las instituciones del Estado deben abstenerse de intervenir en las actividades de los sindicatos incluso en esos casos. Recordemos que las personas entrevistadas son dirigentes sindicales, lo cual justifica la respuesta obtenida a este cuestionamiento, ya que estas personas normalmente no ven con buenos ojos la fiscalización que de sus actividades puedan hacer las instituciones del Estados. Sin embargo, el 10% de los entrevistados consideró que si es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba a los sindicatos que han dejado de funcionar ya que de esa manera es posible que puedan seguir funcionando ajustándose a lo que esa institución les indique.

Pregunta número cinco:

Cree que cuando un sindicato deja de funcionar por no designar representantes en el plazo de ley, se afecta a la negociación colectiva.



Fuente: Encuesta realizada en marzo 2005.

Interpretación

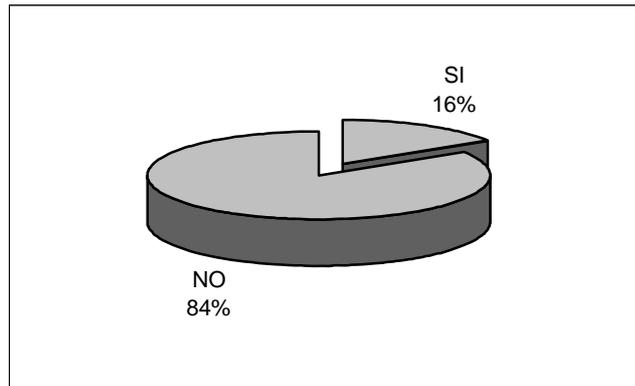
El 88% de los dirigentes sindicales entrevistados considera que la negociación colectiva si se ve perjudicada cuando un sindicato no designa a sus representantes ya que es a través de éstos que se lleva a cabo, son los miembros del Comité Ejecutivo quienes hacen que los empleadores se sienten a la mesa de negociaciones para llegar a la concreción de un pacto colectivo, por lo que cuando no hay tales miembros no puede llevarse a cabo la mencionada negociación.

El 12% indicó que esta situación en nada afecta el principio de negociación colectiva ya que puede ser ejercido indistintamente por los miembros del comité ejecutivo, pero también los trabajadores pueden constituir comités ad hoc o permanentes, para llevar a cabo una negociación colectiva. Además, cuando un sindicato no puede negociar no se afecta en su totalidad ese principio ya que no

impide a otros sindicatos sentarse con sus patronos a concretar ese principio protegido por los convenios internacionales de trabajo.

Pregunta número seis:

Cree usted que los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a solicitud del Ministerio de Trabajo, deben ordenar la disolución de los sindicatos que de hecho ya no están funcionando.



Fuente: Encuesta realizada en marzo 2005.

Interpretación

El 16% de los entrevistados considera que la disolución de los sindicatos es una decisión de sus propios afiliados en asamblea general, por ser los socios de esa entidad, por lo que las autoridades judiciales nada tienen que ver en el asunto y mucho menos el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sin embargo, aunque en un porcentaje menor (16%), sin consideraron oportuno que esas organizaciones sean disueltas por orden judicial ya que si no están funcionando debería cancelarse su inscripción para evitar que se haga mal uso de esa personalidad jurídica de que goza aún sin estar activa o funcionando. Indicaron que la causa que motive la disolución debería de ser plenamente probada en proceso legal ya que de lo contrario se estaría violando la libertad sindical y se estaría cometiendo un acto ilegal de injerencia en las actividades de los sindicatos.

Preguntas formuladas a funcionarios judiciales y administrativos:

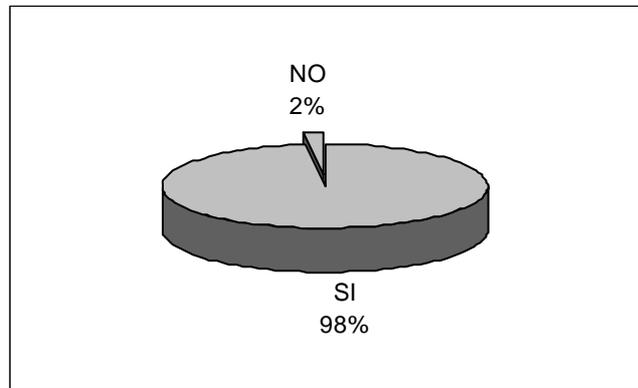
Como segundo grupo dentro del universo tomado en cuenta para la realización del trabajo de campo, se incluyó a funcionarios estatales que de una u otra manera tiene relación con el quehacer en materia laboral, de tal cuenta se buscó la opinión de funcionarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, especialmente de la Dirección General de Trabajo y de la Inspección General de Trabajo, ya que es allí donde se lleva a cabo todo el control de las organizaciones sindicales del país y de la fiscalización en el cumplimiento de las normas laborales; asimismo, se incluyó a funcionarios de los diferentes juzgados de trabajo y previsión social de la ciudad de Guatemala, ya que en todo caso a ellos sería a quienes compete la declaración de disolución de las organizaciones sindicales a quienes la Inspección General de Trabajo aperciba y compruebe que ese apercibimiento no surte los efectos perseguidos.

Cabe indicar que toda la coordinación para llevar a cabo la disolución de una organización sindical que se haga merecedora de esa sanción ante su incumplimiento legal, debe estar basado en esas tres instituciones: Dirección General de Trabajo, quien debe informar a la Inspección General de Trabajo de incumplimiento de las normas laborales, esta debe de proceder a realizar la averiguación respectiva e informarlo así al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que este proceda a formular la petición a los respectivos juzgados privativos de trabajo.

En cuanto a la entrevista formulada a este grupo entrevistado, se obtuvieron los siguientes resultados:

Pregunta número uno:

Conoce usted de alguna organización sindical que aunque está inscrita no se encuentra activa o por lo menos no tiene representantes legalmente designados.



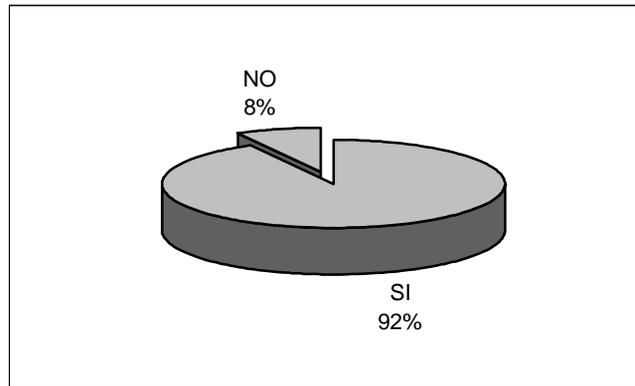
Fuente: Encuesta realizada en marzo 2005.

Interpretación

La gran mayoría de los funcionarios entrevistados tiene conocimiento de la existencia de mas de una organización sindical que solo aparece de nombre, pero que no se sabe de que realmente exista físicamente, indicaron que ese es un fenómeno normal que se ha dado desde hace muchos años y que los sindicatos se organización bajo la tutela de ciertas personas interesadas que cuando satisfacen esos intereses desaparecen dejando a los demás afiliados sujetos a una figura que en la práctica ya no funciona. Solo un 2% de los entrevistados no conoce de algún caso que encuadre en lo mencionado, aunque indicaron que no se han preocupado ni se habían puesto a pensar en ese asunto porque no lo consideraron importante.

Pregunta número dos:

Cree usted que las organizaciones sindicales que hayan dejado de funcionar deben declararse disueltas por parte de los tribunales competentes.



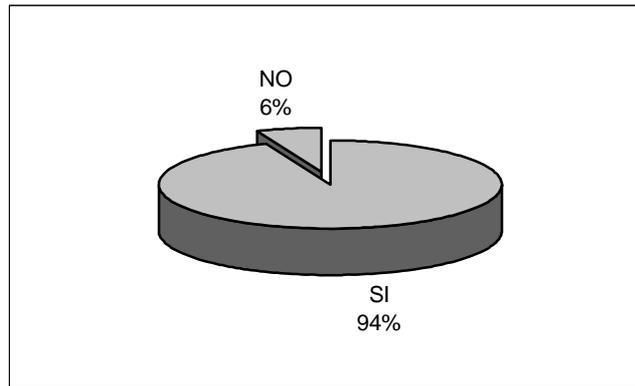
Fuente: Encuesta realizada en marzo 2005.

Interpretación

El 92% de las personas entrevistadas considera que los tribunales competentes deben proceder a la disolución de las organizaciones sindicales que hayan dejado de funcionar, asimismo indicaron que deben declarar disueltas también aquellas que hayan dejado de tener el número mínimo de miembros y todas aquellas que incurran en las causales establecidas en la ley, ya que de esa manera se estaría ejerciendo un control mas inmediato del funcionamiento de las organizaciones de trabajadores que muchas veces existen en demérito de estos últimos y sin cumplir con su función que es la de velar por los intereses económicos y sociales de ese grupo social. Por su parte, el 8% de los entrevistados considera que no es necesaria esa declaratoria de disolución ya que si han dejado de funcionar no vale la pena que el Estado invierta recursos en su disolución que de todas formas no causan ningún daño ni beneficio.

Pregunta número tres:

Considera que la existencia de sindicatos inactivos afecte el principio de negociación colectiva regulado en los Convenios Internacionales de Trabajo.



Fuente: Encuesta realizada en marzo 2005.

Interpretación

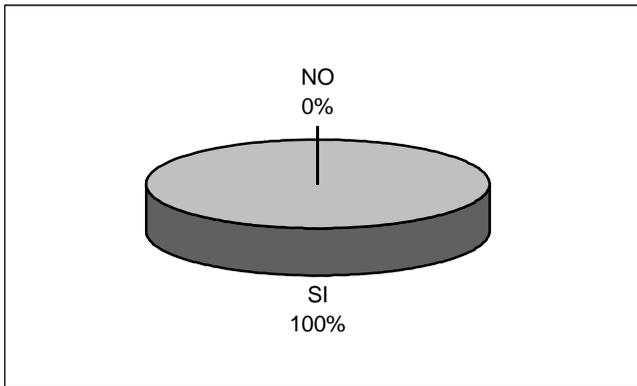
El 94% de los funcionarios entrevistados considera que la existencia de organizaciones sindicales inactivas afecta severamente el principio de negociación colectiva ya que de nada sirve una organización si no tiene dirigencia, no puede negociar ya que la ley establece que los representantes de los trabajadores en una negociación colectiva son los miembros del comité ejecutivo del sindicato; indicaron que aunque la ley permita la creación de comités ad hoc, ello continúa afectando la negociación colectiva porque no es lo mismo llegar a un convenio colectivo que a la celebración de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, al cual la misma legislación laboral considera con carácter de ley profesional para las partes que lo suscribieron y con efectos extensivos a terceras personas no involucradas directamente en la negociación.

Solamente el 6% de los funcionarios entrevistados no consideró dañino para la negociación colectiva la existencia de este tipo de sindicatos, ya que indicaron que aunque hayan sindicatos sin participar en negociaciones existen

otros formalmente constituidos que diariamente están discutiendo mejoras económicas y sociales para sus miembros.

Pregunta número cuatro:

Estaría usted dispuesto a participar activamente en la disolución de los sindicatos que incurren en las causales establecidas en la ley, por supuesto dentro de las atribuciones que le corresponden en el lugar en que trabaja.



Fuente: Encuesta realizada en marzo 2005.

Interpretación

Todos los funcionarios entrevistados manifestaron su acuerdo a realizar las actividades que pudieran corresponderles en caso se iniciara el trámite para la disolución de los sindicatos que se hagan merecedores a ese tipo de sanción, aclararon que si no lo han hecho es porque en ningún momento se les han dado las instrucciones del caso o no se ha planteado ninguna denuncia o petición por parte de personas interesadas en ese asunto. Indicaron que si cada quien hace lo que le corresponde dentro de este proceso, la ley se aplicaría tal y como quiso el legislador al momento de crear nuestras normas laborales, especialmente el Código de Trabajo.

1.2 Necesidad de participación activa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en los procesos de disolución de los sindicatos que incumplen con sus obligaciones o han quedado inactivos

Luego de haberse establecido la existencia actual de aproximadamente un total del 65% de organizaciones sindicales inscritas en el Registro Laboral y que no se encuentran activas toda vez que ha pasado ya el plazo del último Comité Ejecutivo designado sin que se haya hecho la elección de nuevos miembros, y de haber establecido en el propio lugar de los hechos, la omisión por parte de los órganos estatales en cuanto a cumplir con la obligación que la ley les impone en estos casos, se hace necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social participe activamente en su papel que le corresponde por medio de sus diferentes dependencias administrativas, tal es el caso de la Dirección General de Trabajo y de la Inspección General de Trabajo. No se comprende las razones que ha tenido este Ministerio para no actuar en forma oficiosa ya que ese es uno de los principios que inspiran los procedimientos administrativos cuando la autoridad con competencia para conocer de determinado asunto se entera de la infracción a las normas ordinarias o reglamentarias. Sin embargo, diariamente ese porcentaje va en aumento poniendo en peligro el derecho de sindicación ya que aquellas personas que quedan sujetas a una afiliación sindical no encuentran la forma de salir de ellas encontrando una limitación a su derecho de sindicación.

Fuera de lo anterior, debe tomarse en cuenta un dato importante arrojado de las entrevistas formuladas a los funcionarios estatales en el trabajo de campo realizado, y es cuando indicaron estas personas que la personalidad jurídica de aquellos sindicatos inactivos pueda ser utilizada en forma maliciosa por personas inescrupulosas para cometer actos ilegales. Cabe mencionar que los sindicatos inactivos no tienen personería pero si tienen personalidad jurídica, es decir que pueden ser sujetos de derechos y obligaciones, por los que en cuanto a estas últimas podría crear problemas ya que si alguien adquiere obligaciones en

nombre de ese sindicato inactivo afecta los intereses del acreedor. Es importante entonces, no solo para garantizar el pleno cumplimiento de los principios de libertad sindical y negociación colectiva, sino para garantizar la seguridad jurídica de todos los habitantes de la nación, que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social proceda a cumplir con su obligación de velar por el pleno cumplimiento de las leyes laborales por parte de las organizaciones sindicales y en caso de no ser así y de encuadrar su incumplimiento en las causales establecidas en el Artículo 227 del Código de Trabajo, proceder a formular la petición de disolución ante las autoridades judiciales competentes.

Para desvirtuar el carácter de injerencia que muchas personas entrevistadas quisieron dar a la intervención de las autoridades de Estado en cuanto al cumplimiento legal de las organizaciones sindicales, cabe citar la norma contenida en el Artículo 278 del Código de Trabajo que regula lo siguiente: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.”, en tal virtud, la intervención de estos órganos estatales no es mas que el cumplimiento de sus obligaciones.

En cuanto a la Dirección General de Trabajo, dicho cuerpo legal indica que: “Están obligados a denunciar sin que por ello incurran en responsabilidad: ... a) Las autoridades judiciales, políticas o de trabajo que en el ejercicio de sus funciones tuvieren conocimiento de alguna infracción a las leyes de Trabajo o Previsión Social...” Esta norma se refiere al incumplimiento de las normas laborales, por lo que esta dependencia debe denunciar cuando se entere que una organización sindical no ha cumplido con sus obligaciones.

Para finalizar, debe citarse también el fundamento legal del tema central de la investigación, contenido en el Artículo 227 del Código de Trabajo, el cual indica que: “El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe solicitar ante los Tribunales de Trabajo la disolución de los sindicatos, en los siguientes casos: a) Cuando tengan un número de asociados inferior al mínimo legal; b) Cuando no cumplan alguna de las obligaciones que determina el artículo 225; y. c) Cuando no se ajusten a lo dispuesto por los incisos c) o i) del artículo 223. En todos estos casos es necesario que la Inspección General de Trabajo les formule previamente un apercibimiento escrito y que les conceda para subsanar la omisión que concretamente se les señale, un término improrrogable de quince días.”

Estando justificada entonces la necesidad de intervención de las autoridades estatales en la disolución de los sindicatos que incurren en las causales establecidas en la ley.

BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ ZAMORA Y CASTILLO, Niceto; y, Luis Guillermo Cabanellas Torres.
Tratado de política laboral y social. **Buenos Aires, Argentina: (s.e.). 1972.**

BIELSA, Rafael. Derecho administrativo. **4ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Argentina, 1947.**

CABANELLAS, Guillermo. Compendio de derecho laboral. **Buenos Aires, Argentina: Ed. Omeba, 1968.**

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral.** 2t., 1vol. Buenos Aires, Argentina: Ed. Omeba, 1968.

CABANELLAS, Guillermo. **Derecho sindical y corporativo.** Ed. Atalaya. Buenos Aires, Argentina, 1946.

DE LA CUEVA, Mario. Derecho mexicano del trabajo. **México D. F.: Ed. Porrúa, S.A. 1949.**

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

GUASP, Jaime. **Derecho procesal civil.** Madrid, España: Ed. Gráficas González, Miguel Servet, 1961.

KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo.** Ed. de Palma. Buenos Aires, Argentina, 1962.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho.** Colección Textos Jurídicos No. 9., Guatemala: Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1985.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco.** Ed. Universitaria. Guatemala, 1979.

M. HUMBLET, M. Zarka – Martres y otros. **Las normas internacionales del trabajo.** Ginebra, Suiza: (s.e.), 2001.

MONTALVO CORREA, Jaime. **Fundamentos de derecho del trabajo**. Ed. Civitas, S.A., Madrid, España, 1975.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1981.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Montevideo, Uruguay: Ed. M.B.A., 1975.

Legislación:

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

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

Ley del Organismo Ejecutivo. Congreso de la República, Decreto número 114-96, 1996.

Código Civil. Enrique Peralta Azurdía, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 106, 1963.

Código de Comercio, Congreso de la República, Decreto número 2-70, 1970.

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

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

Convenio número 11 del año 1921, sobre el derecho de asociación en la Agricultura, Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala el 3 de mayo de 1988.

Convenio número 87 del año 1948, sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación. Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala el 28 de enero de 1952.

Convenio número 98 del año 1949, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala el 22 de enero de 1952.