

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



**EL PRINCIPIO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL DERECHO LABORAL COMO
GARANTÍA DE LOS TRABAJADORES PARA LA DEFENSA DE SUS INTERESES
ECONÓMICOS Y SOCIALES COMUNES**

EFRAÍN PAREDES GERÓNIMO

GUATEMALA, FEBRERO DE 2008

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

**EL PRINCIPIO DE LA LIBERTAD SINDICAL EN EL DERECHO LABORAL COMO
GARANTÍA DE LOS TRABAJADORES PARA LA DEFENSA DE SUS INTERESES
ECONÓMICOS Y SOCIALES COMUNES**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

EFRAÍN PAREDES GERÓNIMO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, febrero de 2008.

**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. César Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V:	Br. Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

RAZON: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la Tesis” (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de la tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

DEDICATORIA

A DIOS: Toda mi gratitud por haberme proveído de sabiduría para obtener este triunfo.

A MIS PADRES: Fidencio Paredes Farfán y Pascuala Gerónimo Gerónimo, con todo mi amor, cariño, respeto y agradecimiento por sus esfuerzos y sacrificios para darme la oportunidad de alcanzar mis metas, les estaré agradecido toda mi vida.

A MIS HERMANOS: Con mucho cariño.

A MI ESPOSA: Por su comprensión y apoyo.

A MIS HIJOS: Jhony Alexander y Madelyn Fabiola, con especial cariño y amor, pues ellos son el motivo de mi esfuerzo y sacrificio, que la meta hoy alcanzada, sirva de ejemplo y estímulo para sus vidas.

**A LA UNIVERSIDAD DE
SAN CARLOS DE
GUATEMALA:** En especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

A TODOS MIS AMIGOS: Sinceramente, gracias.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral	1
1.1 Antecedentes históricos.....	1
1.2 Origen del derecho laboral en Guatemala.....	5
1.3 El derecho colectivo de trabajo.....	6
1.3.1 Naturaleza jurídica del derecho colectivo de trabajo	7
1.3.2 Finalidades del derecho colectivo de trabajo.....	8
1.3.2.1 Finalidades inmediatas.....	9
1.3.2.2 Finalidades mediatas.....	9
1.4 Formas de organización y expresión del derecho colectivo de trabajo....	10
1.4.1 Sindicatos.....	10
1.4.1.1 Grupos coaligados.....	10
1.4.1.2 Asociación solidarista.....	11
1.4.2 Formas de expresión	11
1.4.2.1 El derecho de huelga.....	11
1.4.2.2 El paro.....	12
1.5 Instituciones del derecho colectivo de trabajo.....	13
1.5.1 El contrato colectivo de trabajo.....	13
1.5.2 El pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	13
1.5.3 El convenio colectivo de condiciones de trabajo.....	14
1.5.4 La sentencia colectiva o arbitraje.....	14
1.5.5 El reglamento interior de trabajo.....	14
1.6 La organización administrativa del trabajo.....	14
1.6.1 La Inspección General de Trabajo.....	15
1.6.2 La Dirección General de Trabajo.....	16
1.6.3 La Dirección General de Previsión Social.....	16

CAPÍTULO II

2. El movimiento sindical en Guatemala.....	17
2.1 Antecedentes históricos.....	18
2.1.1 Época de las mutualidades.....	18
2.1.1.1 Principales organizaciones de esta época.....	18
2.1.2 Primera época.....	18
2.1.2.1 Características de las organizaciones de esta época.....	21
2.1.2.2 Principales organizaciones de esta época.....	22
2.1.2.3 Principales huelgas y conflictos ocurridos en esta época	22
2.1.3. Segunda época.....	22
2.1.3.1 Características de las organizaciones de esta época.....	23
2.1.3.2 Principales organizaciones de esta época.....	23
2.1.4 Tercera época.....	24
2.1.4.1 Características de las organizaciones de esta época.....	24
2.1.4.2 Principales organizaciones de esta época.....	25
2.1.5 Cuarta época.....	25
2.1.5.1 Características de las organizaciones de esta época.....	26
2.1.6 Quinta época.....	27
2.1.6.1 Características de las organizaciones de esta época.....	27
2.2 Marco legal del movimiento sindical en Guatemala.....	28
2.3 Formas de organización sindical.....	30
2.3.1 Sindicatos gremiales o de oficio.....	30
2.3.2 Sindicatos de empresa.....	31
2.3.3 Sindicatos por rama de industria.....	31
2.3.4 Sindicatos de industrias varias.....	31
2.3.5 Sindicatos blancos.....	32
2.3.6 Sindicatos amarillos.....	32
2.3.7 Sindicatos rojos.....	33
2.4 Formas de constitución de los sindicatos.....	33
2.4.1 Procedimiento para la inscripción de un sindicato.....	33

CAPÍTULO III

3. Principio de libertad sindical.....	35
3.1 Definición.....	35
3.2 Contenido de la libertad sindical.....	36
3.2.1 Plano individual.....	37
3.2.1.1 Libertad de constitución.....	37
3.2.1.2 Libertad de afiliación.....	41
3.2.1.3 Libertad de sindicalización negativa.....	43
3.2.1.4 Cláusulas de exclusión o de protección sindical.....	43
3.2.2 Ámbito o plano colectivo.....	44
3.2.2.1 Libertad de reglamentación.....	45
3.2.2.2 Libertad de representación.....	46
3.2.2.3 Libertad de administración, organización interna y formulación del programa de acción.....	47
3.2.2.4 Suspensión y disolución.....	48
3.2.2.5 Libertad de federación.....	48
3.3. Regulación de la libertad sindical y del derecho de sindicalización.....	50
3.3.1 Ámbito de aplicación.....	50
3.3.2 Tipos de sindicatos.....	51
3.3.3 Intervención de las organizaciones sindicales	52
3.3.4 Funciones y fines.....	53
3.3.5 Impedimentos de la organización sindical	54
3.3.6 Requisitos para ser miembro de un sindicato.....	54
3.3.7 Requisitos para constituir y subsistir un sindicato.....	55
3.3.8 Registro sindical.....	56
3.3.9 Fuero sindical.....	57
3.3.10 Licencia y permisos sindicales.....	58
3.3.11 Federaciones y confederaciones.....	58
3.3.12 Disolución	58

3.3.13 Normativa internacional y organización internacional del trabajo	60
3.3.14 Convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala	61

CAPÍTULO IV

4. Garantías constitucionales.....	67
4.1 Los derechos humanos.....	67
4.2 Historia de los derechos humanos	68
4.3 Clases de derechos humanos.....	72
4.4 El derecho de la libre asociación como base del principio de libertad sindical.....	74
4.5 La libertad sindical como derecho fundamental del hombre.....	75

CAPÍTULO V

5. El principio de libertad sindical y su aplicación en Guatemala.....	79
5.1 Criterio de los trabajadores, dirigentes sindicales y funcionarios públicos sobre el movimiento sindical en las empresas maquiladoras...	79
5.2 Evaluación de la situación sindical en las empresas maquiladoras.....	84
5.3 Situaciones que limitan la acción sindical en Guatemala	87
5.3.1 Existencia o inexistencia de libertad sindical.....	87
5.3.2 Falta de acción y organización sindical.....	88
5.3.3 Actitud antisindical de los patronos.....	89
5.3.4 Ausencia de democracia dentro del sindicato.....	90
CONCLUSIONES.....	93
RECOMENDACIONES.....	95
BIBLIOGRAFÍA.....	97

INTRODUCCIÓN

Como es de nuestro conocimiento, existe una serie de derechos fundamentales del hombre, tal como el derecho de igualdad, el derecho a la vida, a la libre emisión del pensamiento, a la libre asociación, así como al de la libertad sindical, y siendo que todos estos derechos son fundamentales para el desarrollo social del hombre, es necesario hacer un análisis sobre cada uno de ellos, con el objeto de establecer en qué medida el Estado de Guatemala cumple con su obligación de respetar y hacer que se respeten tales derechos.

En ese sentido, se tratará en el presente trabajo sobre el principio de libertad sindical como uno de los derechos fundamentales del hombre y como un derecho otorgado a los trabajadores por la legislación laboral y los tratados internacionales ratificados por Guatemala, que conllevan beneficios, tanto para el mismo trabajador como para terceras personas.

También se refiere al derecho laboral guatemalteco, el derecho colectivo y las instituciones creadas por el aparato estatal, con el objetivo de que sirvan instrumentos legales para el movimiento sindical guatemalteco. Pero el tema fundamental que se tratará en el presente trabajo es el principio de libertad sindical, tal como se verá, es una garantía constitucional e internacional, pues es considerado como un derecho fundamental del hombre, y por consiguiente debe de ser respetado, protegido e impulsado por el Estado de Guatemala, ya que el uso de este derecho, da la oportunidad a los trabajadores guatemaltecos a organizarse en sindicatos y exigir el cumplimiento de las leyes laborales, obteniendo en tal sentido, beneficios tales como salarios justos, vivienda, estabilidad laboral, recreación y salud, por mencionar algunos, que si no fueran protegidos por el derecho laboral se pondría en peligro la vida y la integridad física, psicológica y moral del trabajador, con consecuencia para terceras personas que dependen de él y que se encuentran a su alrededor.

Ante lo expuesto anteriormente, se puede concluir que en el presente trabajo se ha comprobado la hipótesis planteada en el punto de tesis, toda vez que la garantía y cumplimiento del principio de libertad sindical es indispensable para que los trabajadores de las empresas maquiladoras puedan ejercer la defensa de sus intereses económicos y sociales comunes, y es obligación del Estado garantizar y hacer que se cumpla este principio, ya que el mismo se encuentra consagrado en el Artículo 102 literal q) de la Constitución Política de la República; así como por el Artículo 211 del Código de Trabajo.

Por lo tanto, y siendo que el objetivo de la presente investigación es establecer si la garantía y cumplimiento del principio de la libertad sindical es indispensable para que los trabajadores de las empresas maquiladoras puedan ejercer la defensa de sus intereses económicos y sociales comunes, y con el objeto de realizar un trabajo objetivo, se delimitó el área de investigación a la cabecera departamental de Chimaltenango y comprendido en el período de los años 2004 al 2006.

Con la presente investigación también se pretende establecer la importancia de la participación que debe tener el Estado de Guatemala, en la aplicación del principio de libertad sindical, al promoverlo e impulsarlo a todo nivel y proteger el ejercicio del derecho de libre sindicalización de conformidad con lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala.

Además de lo anterior, y siendo que también es objeto del presente trabajo que constituya el mismo una fuente de información para los estudiantes de las ciencias jurídicas y sociales y carreras afines, en tal sentido se ha estructurado el mismo en cinco capítulos de la siguiente manera: El primer capítulo se refiere al derecho laboral en sí, a sus antecedentes históricos, y básicamente sobre el derecho laboral colectivo y sus instituciones. El segundo capítulo se circunscribe al movimiento sindical en Guatemala, abordándolo desde su enfoque histórico y actual, conteniendo además el marco legal del movimiento sindical, su forma de organización y su forma de constitución.

El tercer capítulo trata sobre la libertad sindical, su historia, conceptos y su contenido, así como las garantías que ofrece dicho principio. El cuarto capítulo se refiere a las garantías constitucionales, y el quinto y último capítulo hace referencia al principio de libertad sindical y su aplicación en Guatemala, el criterio de los trabajadores, dirigentes sindicales y funcionarios involucrados en la materia, así como la evaluación del actual movimiento sindical en las empresas maquiladoras.

Por todo lo expuesto anteriormente, se espera que el presente trabajo de investigación constituya una herramienta útil de análisis sobre el principio de libertad sindical.

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

1.1 Antecedentes históricos

El estudio de la historia del derecho laboral, según el tratadista Fernández Molina debe comprender: “dos etapas: a) Época anterior a la formación del derecho laboral y b) Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene.”¹

Es claro que la primera etapa no es propiamente parte de la historia de esta rama jurídica, por cuanto comprende una época anterior a su existencia; pero su estudio nos sirve para tener una panorámica de cómo fue interpretado y regulado el hecho de la prestación de los servicios en las diferentes culturas que se han ido desarrollando a través de la historia de la humanidad, para conocer cómo los pueblos regularon el trabajo.

Los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud, que coincidentemente se repite en casi todas las civilizaciones antiguas, con ligeras variantes en su regulación.

Aisladas referencias tenemos de las regulaciones laborales en la antigua Mesopotamia, Egipto, China, Israel, Grecia y Roma, siendo la esclavitud la que domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad, es claro que dicha institución no encuadraría nunca dentro del esquema del actual derecho laboral; ya que fue un

¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 67.

producto de cada época y cada cultura, derivado entre otras causas de las continuas guerras que en épocas antiguas se sucedían entre diferentes pueblos.²

En tal sentido, existe diferencia entre el trabajo como era conocido en la antigüedad y el actual, debido a que el mismo no estaba configurado como actualmente lo interpretamos, ya que no estaba inspirado en los principios tutelares ahora vigentes.

En la edad media prevaleció el sistema económico de clientela, el trabajo era ejecutado por los artesanos y como resultado del sistema feudal, existía una proliferación de pequeñas ciudades, independientes entre sí.

Cada ciudad tenía sus artesanos y su clientela, los primeros se agruparon en asociaciones que se denominaban gildas, corporaciones o gremios, los cuales estaban formados por los jefes de taller, y en cada taller había cuatro categorías de trabajadores: a) Maestros; b) Oficiales; c) Compañeros y d) Aprendices.

Estas asociaciones tenían un marcado espíritu monopolista y mutualista, lo primero en el sentido de que dominaban por imperio de la ley totalmente el arte u oficio de que se tratara; ningún artesano podía ejercer su oficio libremente por bueno que fuera, debía someterse al sistema gremial vigente en su ciudad y empezando la escala jerárquica por el puesto de aprendiz.

Y lo segundo por la asistencia que mutuamente se brindaban los agremiados, sobre todo en caso de enfermedad o accidente, tal y como lo señala Cabanellas De Las Cuevas: “En la época medieval surgen las llamadas cofradías, que preceden al gremio, las cuales llevan consigo una inquietud religiosa, que se traduce en el mutuo socorro de los cofrades o agremiados cuando alguno de ellos se encontraba enfermo, lisiado o se veía postrado por la vejez, llegando incluso a costear el funeral, cosa que era muy importante para los supérstites del agremiado de la época.”³

Vemos aquí los antecedentes embrionarios de dos instituciones en la actualidad renovadas: por un lado los colegios y agremiaciones profesionales, marcados por un

² **Ibid.**

³ Cabanellas De Las Cuevas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**, pág. 912.

principio de protección a sus miembros así como a sus actividades y por el otro lado la previsión social.

Cuando la economía feudal fue dando paso a un sistema de mayor comunicación entre las ciudades, se incrementó la competencia comercial y laboral; los maestros, en plan defensivo, hicieron más rígida la jerarquía del gremio, que oponía una serie de obstáculos para los sucesivos ascensos de aprendices y compañeros.⁴

Estos, en respuesta, formaron sus propias asociaciones o fraternidades, que son los antecedentes más cercanos de los actuales sindicatos o asociaciones profesionales de trabajadores.

El surgimiento del maquinismo, la expansión del comercio y los descubrimientos de nuevas regiones, crearon nuevas condiciones económicas, que a su vez dieron impulso a nuevas ideas o doctrinas económicas, entre las que predominó la escuela del Derecho Natural,⁵ el cual implica, según el tratadista Ossorio: “Un conjunto de normas regulatorias de la conducta humana, justas, eternas e inmutables.”⁶

El derecho natural, por lo tanto, preconizaba una libertad absoluta para las actividades económicas y por ende, laborales, derivándose que cualquier intromisión estatal no era más que una abusiva interferencia en la libre actividad de las personas.

Destacaron en esta época los llamados fisiócratas, que decían que las leyes de la naturaleza son sabias y que de la misma forma que gobiernan el mundo físico, deben gobernar el mundo social y la economía; que en materia económica debe haber libre interrelación de la ley básica de la oferta y la demanda; que debe haber plena libertad para que entre en juego dicha ley de oferta y de demanda.⁷

⁴ Fernández Molina, **Ob. Cit**; pág. 68.

⁵ **Ibid**, pág. 69.

⁶ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 237.

⁷ Fernández Molina, **Ob. Cit**; pág. 69.

A la luz de las ideas de libertad, en 1776 fueron prohibidas las corporaciones en Francia; más tarde, en 1791, la Asamblea Constituyente votó una ley de supresión.⁸

Los primeros embates contra el sistema gremial en el continente se sintieron en los años previos a que estallara la Revolución Francesa, en aquella época, Turgot, Ministro de Finanzas de Luis XVI, hizo ver a este el grave deterioro de la economía, que atribuyó precisamente al inquisolado sistema de producción dominado por los gremios.⁹

Por lo anterior, promovió en 1766 la emisión del llamado Edicto de Turgot, que abolía los gremios; sin embargo, poca atención se brindó a dicho edicto y los hechos se fueron precipitando hasta desembocar en la célebre revolución.

Una vez triunfante el nuevo orden, o más bien, una vez abolido el viejo régimen, una de las primeras leyes fue precisamente la de eliminar totalmente cualquier limitación a la libertad individual de dedicarse a cualquier actividad económica lícita; por lo mismo, el principal valladar de esa libertad, los gremios, quedaron totalmente abolidos, lo cual quedó consignado en la Ley Chapelier en 1791.¹⁰

A partir de ese momento se proclamó la plena libertad individual en el ámbito del trabajo y proscribió toda interferencia en el orden económico, lo cual años después, se pone en contra de los incipientes movimientos colectivos de los trabajadores.

Los primeros sindicatos se toparon en contra de esa línea liberal de pensamiento, plasmada en leyes como la citada Chapelier, que deslegitimaba toda componenda o presión en el libre juego económico, las coaliciones obreras, principio de los sindicatos, en el fondo pretendían mejorar salarios y condiciones de vida; esto es, ejercer influencia o presión en el libre juego que fija los montos de los salarios.

⁸ **ibid.**

⁹ **ibid.**, pág. 70.

¹⁰ **ibid.**, pág. 70 y 71.

1.2 Origen del derecho laboral en Guatemala

El mismo proceso evolutivo que aconteció en otras latitudes acerca del derecho laboral, tuvo aquí en Guatemala, aunque con algún retraso, su propia dinámica.

De la era precolombina son pocos los apuntes que se pueden consignar, ya que no se cuentan con fuentes certeras y específicas que puedan informar en forma más amplia. Los textos escritos son escasos, escuetos en información general y con mayor razón respecto de esta materia, las inscripciones jeroglíficas de las que poco se han podido desentrañar, son también, informaciones vagas.

De los albores de la época colonial se tienen abundantes reportes de abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, tal y como lo mencionan los profesores Escobar Medrado y González Camargo: “En la época colonial se dieron varias instituciones, entre ellas el repartimiento, que era un uso colonial que implicaba el reparto de cosas entre personas y personas entre sí, estas últimas, con el fin de realizar trabajos, siendo esto una forma de esclavitud.”¹¹

La Bula Papal del Papa Paulo III, puso fin a esa indigna controversia que da un reflejo del poco aprecio que para algunos mereció el indígena a algunos europeos. El influjo de ideas humanitarias y la actividad de personajes como el Obispo Francisco Marroquín y Fray Bartolomé de las Casas fueron ganando terreno para dar lugar a un mejor tratamiento del indígena en el desarrollo de estas naciones.¹²

Las famosas Leyes de Indias significaron un hito reconfortante y un ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanitarias, manifestando un claro intento de la corona española de limitar los desmanes que sus súbditos cometían en estas latitudes; ya que entre sus disposiciones sorprende encontrar la regulación de la jornada de trabajo de ocho horas, aunque si bien es cierto, no fueron aplicadas del todo, también

¹¹ Martínez Peláez, Severo. *Antología – historia de la cultura de Guatemala*, pág. 161.

¹² Fernández Molina, *Ob. Cit*; pág. 73.

es cierto que fueron un valioso aporte a la legislación laboral que se implementaría siglos después.¹³

Pero la verdadera evolución de nuestro orden laboral la podemos ubicar a finales del siglo pasado, con el movimiento legislador promovido por la reforma liberal.

Las primeras regulaciones laborales específicas tenían un marcado acento civilista, el propio Código Civil de 1877 lo comprende dentro de los contratos por él regulados y dentro de sus Artículos regula el principio de que “en caso de duda se estará a lo que diga el patrono bajo palabra”.

En los considerandos del Decreto 486, de 1894, se consigna que: “Aunque no se oculta a las autoridades delegadas para hacer leyes y para cumplirlas, que el trabajo en una sociedad libre no debe reglamentarse, sino dejar a la espontaneidad individual de oferta y demanda, se hace necesario dictar trámites que allanen el período de transición que sufre el trabajo y el paso del estado coactivo al de acción independiente.”

Por su parte, el Decreto 1434 de la Asamblea Legislativa de Guatemala, conocido como Ley de Trabajo de 1926, en su Artículo 1 señalaba que: “El contrato de trabajo se regirá por las prescripciones del derecho común y por las disposiciones especiales de esta ley.” Es clara la posición inicial de nuestra legislación, de corte típicamente privatista, y el giro que ha dado al ir absorbiendo los nutrientes que han abonado esta disciplina desde principios de este siglo: **la tutelaridad y la intervención estatal por medio de la regulación laboral.**

1.3 El derecho colectivo de trabajo

Es una parte del derecho laboral, mediante la cual se estudia el conjunto de normas y de principios que regulan la forma de organización colectiva, los instrumentos

¹³ **ibid.**

de negociación colectiva, las formas de solución de conflictos colectivos económicos sociales y los mecanismos de autodefensa.

La base general del derecho colectivo del trabajo es el derecho de coalición. Por tal razón el nacimiento y formación del derecho colectivo del trabajo debe de principiar con la historia del derecho de coalición, en tal sentido diremos que derecho de coalición es la facultad que tienen los trabajadores de unirse en defensa de sus intereses comunes, siendo esta facultad lo que hace posible que exista el derecho a la huelga, el paro, la libertad sindical y la negociación y contratación colectiva.¹⁴

Podemos indicar entonces que la fuerza de la coalición radicaba en dos situaciones: a) La solidaridad obrera y b) En la dificultad de encontrar nuevo personal.

En Guatemala, importante es conocer que constituye el segundo antecedente latinoamericano después de México, pues la Constitución Guatemalteca de 1921, admite ya el derecho de los trabajadores para dejar de trabajar, el cual constituye el derecho de huelga, siendo este hecho muy importante, ya que la mayoría de países¹⁵ latinoamericanos reconoció el derecho de huelga de sus trabajadores hasta después de 1930, sin embargo dicha facultad no fue suficiente ya que posterior a la segunda guerra mundial surge la tendencia en las legislaciones latinoamericanas de restringir el derecho de huelga y especialmente el de los trabajadores del Estado, tendencia que aún hoy en este siglo se ha hecho muy notorio.

1.3.1 Naturaleza jurídica del derecho colectivo de trabajo

Podremos indicar que la naturaleza jurídica del derecho colectivo de trabajo es doble, ya que es un derecho frente al Estado y también frente al empresario, siendo precisamente por estos caracteres que nos encontramos frente a un derecho de naturaleza pública, lo que se puede demostrar al citar la Constitución Política de la

¹⁴ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo de trabajo**, pág. 1

¹⁵ **ibid.** pag. 3

República de Guatemala, que garantiza a los hombres las libertades individuales de coalición, asociación profesional y huelga frente al Estado, es decir que estas constituyen garantías fundamentales que cada hombre en particular puede oponer frente al Estado.

Lo anterior significa que no puede el poder público realizar acto alguno que tienda a restringirlo. De la misma manera pueden los trabajadores o los empresarios asociarse para la defensa de sus intereses, sin que el Estado pueda estorbar esa unión o intervenir su régimen interior.

Con base a todo lo anterior puede apreciarse que el derecho colectivo del trabajo concede a los trabajadores y patronos una esfera de libertad intocable por el Estado, libertad diversa y encajable en el capítulo de las garantías individuales del derecho constitucional.¹⁶

Por otro lado podemos afirmar que el derecho colectivo del trabajo es un derecho frente al empresario, porque la asociación profesional obrera permite igualar las fuerzas dentro de la empresa, constituyéndose en un instrumento de democratización del gobierno de la empresa, por ello precisamente la negociación colectiva significa que el derecho de la empresa es creado por el empresario y por los trabajadores, cuestión que se considera el mayor avance del derecho de trabajo en el siglo XX.¹⁷

1.3.2 Finalidades del derecho colectivo de trabajo

La finalidad de este derecho es la persona del trabajador, siendo por lo tanto, como todo ordenamiento jurídico, que su fin último es la persona humana, pero considera al hombre en un aspecto especial que es en el desarrollo con su trabajo, en

¹⁶ **Ibid.** pag. 6

¹⁷ **Ibid.** pag. 6-7

tal sentido podremos señalar que el derecho colectivo de trabajo influye en la sociedad y en el Estado, tanto en forma inmediata como mediata.

1.3.2.1 Finalidades inmediatas

- Busca conseguir la unión de los trabajadores en la asociación profesional para asegurar la igualdad entre trabajadores y patronos.
- Busca el mejoramiento actual de las condiciones de vida de los trabajadores, propósitos que logra por medio de la contratación colectiva.
- Busca regir íntegramente el derecho individual del trabajo con el objeto de obtener el máximo de beneficios para los trabajadores y para asegurar la realidad efectiva del principio de igualdad de salarios y la reglamentación minuciosa de las condiciones de prestación de servicios.
- Busca ser garante del cumplimiento de todas las condiciones pactadas entre las partes de la relación laboral.

1.3.2.2 Finalidades mediatas

- Busca constituirse en un medio para buscar un mundo mejor en el presente y en el futuro.
- Busca la solidaridad gremial a través de la organización de los trabajadores siendo esta la fuente unificadora de opiniones.

1.4 Formas de organización y expresión del derecho colectivo de trabajo

Podemos señalar que la forma ideal y más pura de organización colectiva es la asociación profesional, también conocida como sindicato; sin embargo existen otras organizaciones paralelas de las cuales daremos una breve definición de cada una de ellas.

1.4.1 Sindicatos

Modernamente se define a los sindicatos como la asociación continua de trabajadores animada con el propósito de mantener o mejorar las respectivas condiciones de vida. Para el tratadista uruguayo Oscar Ermida Uriarte el sindicato es un agrupamiento constituido por personas físicas o morales que ejercen una actividad profesional, en vistas a asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de su condición y la representación de su profesión, por la acción colectiva de contestación o de la participación en la organización de las profesiones así como en la elaboración y puesta en practica de la política nacional en materia económica y social. (sobre este tema haremos un análisis más amplio en el capítulo II del presente trabajo).

1.4.1.1 Grupos coaligados

De conformidad con el Artículo 374 del Código de Trabajo, es una organización de carácter temporal, ya que resuelto el conflicto desaparece el grupo coaligado. Sus principales características son, ser de carácter temporal y no adquirir personalidad jurídica.

1.4.1.2 Asociación solidarista

Están conformadas por trabajadores y patronos, no tiene fundamento legal, pero modernamente se le considera una forma de organización colectiva de trabajo que consiste en una asociación sin finalidad de lucro conformado por trabajadores y patronos que tiene por objeto realizar proyectos a favor de los trabajadores.

1.4.2 Formas de expresión

De conformidad con la legislación guatemalteca, existen dos formas de expresión en el derecho colectivo de trabajo, los cuales son el derecho de huelga y el derecho de paro, de los que haremos un breve análisis de cada una de ellas.

1.4.2.1 El derecho de huelga

La Constitución Política de la República de Guatemala, garantiza a los trabajadores del sector privado y del Estado, el derecho colectivo de huelga, el que puede ejercerse como último recurso después de fracasada la fase de conciliación dentro del correspondiente trámite del conflicto colectivo de carácter económico social. La normativa legal en la que descansa el fundamento del derecho de huelga, está contenida en los Artículos 104 y 116 de la Constitución Política de la República y con relación a los trabajadores del Estado, la normativa relativa a la huelga se encuentra contenida en el Decreto 71-86 del Congreso de la República, “Ley de sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado” y el procedimiento de huelga se encuentra establecido en los Artículos del 239 al 244, 253 al 257 y 377 al 396 del Código de Trabajo, lo que rige a los trabajadores del sector privado, y de conformidad con el Artículo 4 del Decreto 71-86 del Congreso de la República, supletoriamente rige el mismo procedimiento para los trabajadores del Estado.

Pero para poder ejercer este derecho es importante conocer que es la huelga, y que nuestro Código de Trabajo la define como: “La suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, luego de haber agotado los procedimientos de conciliación y constituir por lo menos la mitad más uno de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción”. Artículos 239 y 241 del Código de Trabajo, y su finalidad se circunscribe en la defensa o mejora de los intereses económicos de los huelguistas frente a su patrono

La clasificación de la huelga de conformidad con nuestra legislación, se divide en huelga legal y huelga ilegal, siendo la huelga legal la que establece nuestro Código de Trabajo en sus Artículos 239 y 241 citados anteriormente y la huelga ilegal es aquella que al no reunir la totalidad de los requisitos establecidos en la ley para su declaración, es declarada ilegal por el Juez de Trabajo que conoce del trámite del proceso colectivo.

Además de la clasificación anterior, de conformidad con el Código de Trabajo existe también la huelga ilegítima, justa e injusta

1.4.2.2 El paro

El paro patronal, también conocido como “Lock-Out” es definido por nuestro Código de Trabajo como “La suspensión o abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos”. Artículo 245. Por su parte Guillermo Cabañellas de Torres define el paro patronal como: “La decisión voluntaria de los empresarios de cesar en las actividades laborales a fin de mejorar su posición económica o contrarrestar demandas o conquistas de los trabajadores”¹⁸.

¹⁸ Cabañellas de las Cuevas, **Ob. Cit.** pág. 432

El paro al igual que la huelga, se clasifica en paro legal y paro ilegal, los cuales se encuentran regulados en el Código de Trabajo, así mismo se encuentra el paro de hecho, el paro justo y el paro injusto y su finalidad radica en utilizar la paralización de la producción por parte del patrono, para defender sus intereses económicos frente a los trabajadores, buscando con ello desequilibrar la posición de estos últimos.

1.5 Instituciones del derecho colectivo de trabajo

1.5.1 El contrato colectivo de trabajo

Es un instrumento de negociación colectiva de trabajo celebrado entre un sindicato de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, en el cual el sindicato de trabajadores se compromete a velar porque algunos o todos de sus miembros cumplan con un servicio en forma personal y el patrono a pagar una remuneración ajustada individualmente, creando así nuevas y mejores relaciones de trabajo.

1.5.2 El pacto colectivo de condiciones de trabajo

Es un instrumento de negociación colectiva de trabajo que se celebra entre un sindicato de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en las que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a este. De conformidad con el Código de Trabajo, 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.

1.5.3 El convenio colectivo de condiciones de trabajo

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

1.5.4 La sentencia colectiva o arbitraje

El arbitraje en materia laboral es aquella institución del derecho colectivo cuyo carácter eventual lo convierte en un mecanismo alternativo para las partes, para la solución de sus controversias, pero sujetando sus pretensiones a la decisión del tribunal arbitral.

1.5.5 El reglamento interior de trabajo

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

1.6 La organización administrativa del trabajo

En Guatemala, actualmente la organización administrativa de trabajo, esta encomendada al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien es el responsable de dirigir los programas y políticas en esa materia.

El fundamento constitucional de esta institución se encuentra en el Artículo 193 de la Constitución Política de la República, que es la norma en la que descansa la existencia de los Ministerios de Estado, los que se crearán y organizarán de acuerdo a como la ley los establezca. Por su parte el Artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo establece la existencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y las funciones que a éste corresponden. También cuenta con su reglamento orgánico interno en donde se establece su estructura interna y sus funciones sustantivas y administrativas.

La estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, opera jerárquicamente de la manera siguiente: Un Ministro, dos Viceministros, la Dirección de Asuntos Internacionales de Trabajo, Dirección Sectorial de Planificación Integral del Trabajo, Dirección Administrativa, Consejo Técnico y Asesoría Jurídica, Dirección de Estadística del Trabajo, Dirección de Recreación y Bienestar del Trabajo, Dirección General de Trabajo, Inspección General de Trabajo y Dirección General de Previsión Social. Las Direcciones y la Inspección tienen diversas secciones y en este apartado únicamente hablaremos de tres órganos, que son los que interesan más a nuestro tema, y que son las tres direcciones generales siguientes:

- La Inspección General de Trabajo
- La Dirección General de Trabajo y
- La Dirección General de Previsión Social.

1.6.1 La Inspección General de Trabajo

Es la dependencia administrativa, encargada de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en

vigor o que se emitan en el futuro, así mismo, es la responsable de la política de arreglo directo y conciliatorio que debe fomentarse entre patronos y trabajadores con el fin de armonizar las relaciones de trabajo.

1.6.2 La Dirección General de Trabajo

Es el órgano del Ministerio de Trabajo, cuya función sustantiva es la dirigida a tramitar la inscripción y reconocimiento de las organizaciones sindicales, la de proteger al trabajador, así como todas las funciones administrativas relativas a documentar la existencia de los contratos de trabajo que prueben la existencia de las relaciones de trabajo, así mismo lleva el registro público de sindicatos, convenios, pactos colectivos de condiciones de trabajo y reglamentos interiores de trabajo, autorizan los libros de salarios y planillas, así como suministrar los modelos para su respectiva elaboración, entre otras que se encuentran reguladas en la ley orgánica de dicho ministerio.

1.6.3 La Dirección General de Previsión Social

Esta dirección es la encargada de diseñar en coordinación con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social las políticas dirigidas a la protección del trabajador, velando por su salud y asistencia social, mediante el estudio, mejoramiento, vigilancia y asesoría de sus condiciones de vida y trabajo; así también tiene por objeto el estudio y recomendación de medidas tendientes a prevenir y evitar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, la atención a la recreación de los trabajadores del Estado; en conclusión su finalidad es la protección a los grupos sociales vulnerables.

CAPÍTULO II

2. El movimiento sindical en Guatemala.

Para analizar correctamente el movimiento sindical en Guatemala, es necesario tener claro el concepto de sindicato, del que en primer término podremos indicar que la palabra sindicato la encontramos en síndico que las lenguas romances tomaron, a su vez del latín syndicus, que para los romanos significa: “*El procurador elegido para defender los derechos de una corporación*”. “En Grecia síndico era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones”.¹⁹

Muchos han sido los conceptos que se han elaborado sobre el sindicato, los cuales algunos tratadistas lo consideran como “la asociación profesional de obreros, empleados o funcionarios que se proponen como objeto, las mejoras de las condiciones de trabajo de sus miembros”.²⁰ Por su parte Ferrate, citando a L. Alcalá Zamora y G. Cabañellas señala que: “es una asociación de personas que ejercen la misma profesión y que tienen por objeto el estudio y la defensa de los intereses económicos, comerciales, industriales y agrícolas”.²¹ y para Ruast Durant sindicato es: “asociación que tiene por objeto la defensa de los intereses profesionales”.²²

Junto a estos conceptos de tipo social, encontraremos el concepto de tipo legal el cual está establecido en el Artículo 206 del Código de Trabajo: “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o personas de profesión y oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.

¹⁹ De la Cueva, M., **Derecho mexicano de trabajo**, pag. 276

²⁰ Alcalá Zamora, L y G. Cabañellas **Tratado de política laboral y social**. Tomo II pag. 209

²¹ **Ibid.** pag. 309

²² Perez Botija, E. **Derecho del trabajo**, pag. 370

2.1 Antecedentes históricos

Al tratar de reseñar la historia del movimiento sindical en Guatemala, por razones didácticas, la dividiremos en “EPOCAS” o “ETAPAS”, las que a la presente fecha y de acuerdo a mi investigación son las siguientes:

2.1.1 Época de las mutualidades

Es la etapa comprendida entre los años de 1821 a 1920, durante todo este período solo florecen asociaciones de carácter mutualista, con fundamento en el derecho genérico de asociación, su composición era artesanal o sea que sus miembros son obreros que laboran por cuenta propia en pequeños talleres, los fines que se proponían se limitaron al socorro y auxilio mutuo o al estudio. No perseguían fines reivindicativos.

2.1.1.1 Principales organizaciones de esta época

- ✓ En 1894 se constituye El Porvenir de los Obreros, el que todavía existe a la presente fecha.

- ✓ En 1918 Se constituye la Federación Obrera de Guatemala (FOG) para la protección legal del trabajo.

2.1.2 Primera época

Esta época es la que la situamos en la década que va de 1920 a 1930, y comprende los gobiernos de Carlos Herrera, general José María Orellana y el General Lázaro Chacón.

El sindicalismo en Guatemala, como en los demás países de la América Latina se inicia con agrupaciones gremiales, de carácter mutualista, que eran las únicas que aceptaba el gobierno de turno; al respecto el dirigente obrero Antonio Obando Sánchez señala que “antes de la caída del régimen de Manuel Estrada Cabrera, no hubo sindicalismo propiamente dicho; hubo sociedades mutualistas, entre las cuales destacaron las siguientes: Maternidad Obrera, Porvenir de los Obreros, Sociedad Joaquina –en homenaje a la madre de Cabrera-”.²³ Estas organizaciones señaladas por Obando Sánchez, así como otras surgidas con posterioridad perseguían propósitos de ayuda o auxilio entre los propios obreros.

En las postrimerías de la dictadura Cabrerista, en el año de 1918, se funda la Federación Obrera de Guatemala (FOG) para la protección legal del trabajo, la que llegó a contar con la cantidad de treinta mil afiliados; entre cuyos fines se encontraban no sólo aquellos de tipo economista y reivindicativos, sino que perseguía lograr la unidad de la clase trabajadora y hacer que esta influyera en alguna medida en la política nacional, dentro del marco legal. Obtiene el reconocimiento de sus estatutos y el reconocimiento de su personería jurídica en 1927; se afilia a la Confederación Panamericana del Trabajo (COPA) que era impulsada por la American Federation of Labor (AFL).

El primero de mayo de 1925, se funda la Federación Regional Obrera de Guatemala (FROG) cuyos dirigentes pertenecían al Partido Comunista de Centro América, sección de Guatemala. Desde su nacimiento hasta 1939, este partido mantuvo la dirección obrera y sindical en Guatemala dentro de una línea justa, no permitiendo que el movimiento sindical cayera en la apoliticidad ni el legalismo. La FROG, nunca obtuvo su reconocimiento legal.

En 1921 con motivo de los festejos del centenario de la Independencia de Centro América, se funda el Consejo Obrero Centroamericano (COCA), cuyos delegados

²³ Obando Sánchez, Antonio, **Historia del movimiento obrero guatemalteco**. Págs. 4-5

fueron reconocidos por cada uno de los países centroamericanos y eran electos por los obreros afiliados a la FOG. La sede de este consejo obrero variaba cada año entre los distintos países del istmo; Guatemala que fue el país de su fundación tuvo la sede en 1924-1925.

Por la forma de su estructuración el COCA mantenía ciertos vínculos con los gobiernos centroamericanos, lo que lo hacía un tanto artificial y objeto de críticas de las organizaciones obreras más democráticas. En sus últimos años de vida, el COCA llegó en cierta medida a radicalizarse, debido a que año con año, surgían como delegados obreros pertenecientes a las distintas centrales, concientes de su papel y de su momento histórico. Esa situación hizo que los gobiernos perdieran interés en mantenerla, por lo que fenece en Tegucigalpa, Honduras en 1927

En 1927, con la llegada al país de algunos obreros y estudiantes de España y el Perú, de orientación anarquista, se funda el Comité Pro Acción Sindical, cuya consigna "sin política" y su forma ideal de enfocar los problemas causaron la división en las filas de la Federación Regional Obrera de Guatemala.

Durante el gobierno de Carlos Herrera, se da al pueblo algunas libertades y ciertos ambientes de justicia social, lo cual contribuye a que algunos sectores de avanzada, (obreros y pequeños burgueses) que se encontraban descontentos con el partido unionista, formaran en heterogénea asociación la llamada Unificación Obrero Socialista.

El 5 de diciembre de 1921, los generales José María Orellana, José Lima y Miguel Larrave dan golpe de Estado, derribando el gobierno de Carlos Herrera, proscribiéndose la Unificación Obrero Socialista.

A lo largo de esta primera época del sindicalismo en Guatemala se dan serios conflictos entre los trabajadores y las distintas empresas que funcionaban en el país, tal el caso de los muellers de la United Fruti Company, Puerto Barrios, Izabal, quienes

fueron brutalmente reprimidos por el General Enrique Aria, enviado por el presidente general José María Orellana, cuando exigían aumento de salario y reducción de la jornada de trabajo a 8 horas diarias. Varios dirigentes son encarcelados y posteriormente expulsados del país; pero no obstante la amarga experiencia de los trabajadores de la UFCO, los trabajadores de los Ferrocarriles Internacionales de Centroamérica, IRCA, demandan también la reducción de la jornada de trabajo, aumento de salario y respeto por parte de las autoridades de la empresa para su organización denominada Sociedad Ferrocarrilera; los dirigentes hacen conciencia entre los trabajadores y estalla la huelga, que es apoyada por más o menos 5,000 ferroviarios. Como es de suponer la IRCA acude al gobierno, quien interviene desbaratando la huelga y encarcelando dirigentes.

Aparte de lo anterior hay muchísimos casos que podían citarse como ejemplos de la efervescencia del movimiento sindical en esta década, y la proliferación de los conflictos laborales.

2.1.2.1 Características de las organizaciones de esta época

La composición de sus organizaciones sigue siendo artesanal, aun cuando los trabajadores de las grandes compañías extranjeras muelleros, bananeros, ferroviarios, participan en gran medida, también lo hacen en gran escala los artesanos, los obreros de pequeños talleres y los propietarios de estos; superan el carácter mutualista, constituyendo los primeros sindicatos y los fines que se proponen ya son de carácter reivindicativos.

La sindicalización es predominantemente urbana, concentrada en la capital, hasta 1930 que se incursiona en el campo. El movimiento obrero nacional establece contacto con el movimiento internacional.

2.1.2.2 Principales organizaciones de esta época

- ✓ En 1925 se funda la Federación Regional Obrera de Guatemala (FROG), esta organización con la Federación Obrera de Guatemala, mantuvieron alguna discrepancia en sus planteamientos, la FOG de carácter marcadamente legalista y la FROG de carácter liberal.

- ✓ En 1921 se funda el Consejo Obrero Centroamericano (COCA), cuyos delegados fueron reconocidos por cada uno de los países centroamericanos y eran electos por los obreros de la FOG.

- ✓ En 1927 se funda el Comité Pro Asociación Sindical, quienes con su forma de enfocar los problemas, causaron la división en las filas de la Federación Regional Obrera de Guatemala.

2.1.2.3 Principales huelgas y conflictos ocurridos en esta época

Hubo gran cantidad de huelgas, de zapateros, panificadores, así como de las grandes empresas y compañías extranjeras: United Frut Company y la Empresa de los Ferrocarriles Internacionales de Centro América, algunas tuvieron éxito, otras no, debido a que la proliferación de conflictos fue tal en esta época que los escasos e inexpertos cuadros dirigenciales no se alcanzaban para atenderlas.

2.1.3 Segunda época

Cronológicamente esta segunda época tiene su inicio el 30 de junio de 1944 (caída de la dictadura ubiquista) y se extiende hasta el 27 de junio de 1954 (caída del gobierno del coronel Jacobo Arbenz Guzmán), se dio en el proceso conocido como

“Revolución del 44”. En esta época el sindicalismo en Guatemala toma verdaderos y positivos perfiles como institución de clase y por primera vez en Guatemala, los gobiernos que rigen el país impulsan con entusiasmo una política nacional de defensa y desarrollo del movimiento sindical, situación que se plasma con mayor claridad durante el llamado “Segundo gobierno de la Revolución”. Es la etapa de mayor auge del sindicalismo en la historia del país.

2.1.3.1 Características de las organizaciones de esta época

Debido a la incipiente industrialización del país ya existe clase obrera, aunque la pequeña empresa sigue predominando. El sindicalismo sigue siendo urbano, la organización en el campo ocurre hasta el 17 de junio de 1952, con la emisión de la Ley de Reforma Agraria por medio del decreto 900. Las organizaciones sindicales ya hacen un claro deslinde entre fines inmediatos o meramente reivindicativos y fines mediatos, con planteamientos de política nacional e internacional.²⁴

2.1.3.2 Principales organizaciones de esta época

- ✓ El 3 de julio de 1944 se funda la Asociación Nacional de Maestros, que luego se transforma en el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG)
- ✓ De julio a septiembre de 1944 se funda la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CTG), quien pide por primera vez al gobierno la emisión de un Código de Trabajo.

²⁴ Franco López, **Ob. Cit.** pág. 104

- ✓ El 5 de mayo de 1948 se celebra por primera vez en nuestro país un pacto colectivo de condiciones de trabajo entre el SAMF y la Internacional Railways of Central América (IRCA)

2.1.4 Tercera época

Esta época inicia en el año de 1954 y finaliza en el año de 1974, en los años que siguieron al 54, se dieron pocos movimientos de sindicalización, debido a que se suprimieron varios de los derechos adquiridos durante la época de la revolución.

Se suprime la reinstalación e indemnización de los empleados públicos (Decreto No. 17); se cancela la inscripción de los dirigentes sindicales (Decreto No. 21); se impide la sindicalización (Decreto No. 548), se establece el trabajo obligatorio de los días sábados y domingos (Decreto No. 144) y por medio del decreto 48 del 10 de agosto de 1954 se cancelan administrativamente a las principales organizaciones.

2.1.4.1 Características de las organizaciones de esta época

Debido a los acontecimientos de la época, el sindicalismo se desarrolla con lentitud, a pesar de cierto impulso que recibe la industria, la reorganización de las asociaciones profesionales tiene lugar en las ciudades, la organización en el campo es hasta años después que se prefiere impulsar el movimiento sindical. Durante toda esta etapa el movimiento sindical permanece desorganizado, actuando muchos sindicatos por su cuenta, en forma aislada, perdiendo con todo esto la finalidad esencial del sindicalismo como método de acción.

2.1.4.2 Principales organizaciones de esta época

- ✓ En 1957 se constituye la Federación Autónoma Sindical de Guatemala (FASGUA), poco tiempo después se funda el Consejo Sindical de Guatemala, alentado por el gobierno de turno y organizaciones internacionales.
- ✓ Durante esta época se registraron 3 federaciones y 48 sindicatos de trabajadores, de los cuales cuarenta y cuatro son sindicatos urbanos y cuatro campesinos y uno patronal de industriales de Guatemala.

2.1.5 Cuarta época

Es la etapa comprendida dentro de los años de 1975 a 1985, es la de mayor represión en contra del movimiento sindical, pues la lucha contrainsurgente del Ejército de Guatemala fija como objetivo la desarticulación del movimiento sindical, llegando al extremo de implementar como estrategia en contra del desarrollo de este movimiento, el aniquilamiento de su dirigencia por medio de las desapariciones forzadas y las ejecuciones extrajudiciales, en esta etapa son asesinados cientos de dirigentes sindicales y de otros grupos sociales,²⁵ abarca desde los gobiernos de Arana Osorio, Laugerud García, Lucas García, Ríos Mont y Mejía Víctores, es durante el gobierno del General Romeo Lucas García, en donde se destaca la mayor parte de desapariciones forzadas y ejecuciones extrajudiciales, en esta época, y específicamente en el año de mil novecientos ochenta se da la desaparición por las fuerzas de seguridad del país de los veintiocho dirigentes de la Central Nacional de Trabajadores, de los que hasta el día de hoy se desconoce su paradero, y sólo se corre

²⁵ **ibid.** pág. 110

el rumor de que los cadáveres de los mismos fueron lanzados al cráter del Volcán de Fuego.²⁶

Durante esta época, el gobierno del General Lucas García, únicamente reconoce a un solo sindicato que fue el sindicato de Voceadores de Periódicos, esto y a pesar de que hubo otras organizaciones en formación que solicitaron su reconocimiento, pero que nunca fueron admitidas. Posteriormente, con el derrocamiento del General Lucas García el 23 de marzo de 1982 y la asunción al poder de la Junta Provisional encabezada por el General José Efraín Ríos Mont, quien posteriormente asumiría el control total del gobierno, incrementa las prácticas represivas de aniquilamiento y desaparición forzada de los dirigentes sociales, incluyendo el movimiento sindical, además en esa época se emitió el Decreto Ley 55-83, lo que se consideró como represión legal del movimiento sindical, esto debido a que transforma la corriente de sindicalización única que acogía el Código de Trabajo a sindicalización plural y es a partir de aquel momento cuando pueden coexistir en cada centro de trabajo dos o más sindicatos, pues la finalidad de Ríos Mont, era la de buscar la división del movimiento sindical, y por consiguiente debilitarlo.²⁷

2.1.5.1 Características de las organizaciones de esta época.

- ✓ La organización sindical decrece al extremo que un gran número de organizaciones sindicales, desaparecen del espectro laboral.
- ✓ Se aniquila a la casi totalidad de dirigentes sindicales, esto conlleva que el movimiento sindical pierda su consistencia ideológica, que hasta hoy no ha podido recuperarse.

²⁶ **ibid.** pág. 111

²⁷ **ibid.** pág. 111-112

2.1.6 Quinta época

Es la etapa que inicia en el año de 1986 hasta la época actual, es la de mayor crecimiento cuantitativo para el movimiento sindical, pues la instauración del gobierno democrático de Vinicio Cerezo Arévalo, promueve como punto de apoyo el fomento al reconocimiento de las organizaciones sindicales, a tal extremo que durante los primeros cinco años de esta época se reconoce más de novecientas organizaciones sindicales. De conformidad con el profesor César Landelino Franco López, este crecimiento cuantitativo produjo una falsa imagen de fortalecimiento de la libertad sindical, pues aunque crecieron en número los sindicatos, su consistencia ideológica aún hoy en día es muy pobre y sumado a eso la atomización que produjo el Decreto Ley 55-83 que se mantuvo y se mantiene hoy vigente, produjo que el movimiento se mantuviera débil y perdiera un alto porcentaje de credibilidad entre la opinión pública y los propios trabajadores²⁸. En esta época desaparece en buena medida la represión física, se crean mecanismos de represión más sofisticados, que igualmente impiden la libre sindicalización, esto especialmente durante los gobiernos de Ramiro de León Carpio y Alvaro Arzú.²⁹

2.1.6.1 Características de las organizaciones de esta época

- ✓ En la Constitución Política de 1985, se vuelve a reconocer el derecho de libre sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado, que se encontraba suprimido desde la Constitución Política de 1956.
- ✓ La organización sindical crece cuantitativamente pero no cualitativamente, lo cual mantiene dividida y debilitada.
- ✓ El surgimiento de gran número de pequeñas organizaciones sindicales en los mismos centros de trabajo, que se hacen

²⁸ **ibid.** pág. 114

²⁹ **ibid.**

dirigir por personas sin ninguna consistencia ideológica, produce la pérdida de credibilidad de los trabajadores en los sindicatos, a tal punto que los trabajadores ya no se afilian a los sindicatos por miedo sino porque se estima que estos ya no responden a los intereses de sus agremiados.

2.2 Marco legal del movimiento sindical en Guatemala

En la época de las mutualidades 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. Regía el contrato civil de locación de servicios.

En la primera época, situada en los años de 1920 a 1930, se promulgó la Ley de Trabajo (Decreto Legislativo 1434 del 30 de abril de 1926), y de acuerdo al tratadista César Landelino Franco López, “constituye la ley más completa dictada hasta esa fecha en materia laboral”.³⁰ Con el ascenso al poder, por parte del General Jorge Ubico Castañeda, en el año de 1931, se desarticula totalmente la organización sindical, la cual no tiene lugar en todo su gobierno de catorce años.

Durante la segunda época, comprendido entre los años de 1944 a 1954 el movimiento sindical se rige a través de la nueva Constitución Política de la República de 1945, en donde se trazan directrices del futuro derecho del trabajo guatemalteco, reconociendo expresamente la libertad sindical, la contratación colectiva y el derecho de huelga, además por medio del Decreto 295 del Congreso de la República, se emite la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. El 1 de mayo de 1947 entra en vigor el primer Código de Trabajo guatemalteco (Decreto 330 del Congreso de la República, del 8 de febrero de 1947) y el 17 de junio de 1952, se promulga la Ley de Reforma Agraria, por medio del Decreto 900 del Congreso de la República.

³⁰ *ibid.* pag. 103

Posteriormente a partir de 1954 hasta 1974 que comprende la tercera época, se deroga las reformas favorables a los trabajadores en el Código de Trabajo; se deroga la Constitución Política de la República de 1945 y el 6 de febrero de 1956 se emite una nueva Constitución.

En lo referente a la parte sustantiva, aumentó las causas para despedir justificadamente, se omitió la reinstalación; desmejoró el promedio salarial para calcular la indemnización, restringió la posibilidad de ser miembros del Comité Ejecutivo de los guatemaltecos naturalizados, suprimió los motivos sociales para ir a la huelga.

La Constitución de 1965, considerándola sectorialmente en materia de trabajo tiene aspectos que mejoran la situación, aunque desde luego sin llegar a la altura de la de 1945. Por ejemplo al ordenar programáticamente que el régimen laboral del país deba organizarse conforme a principios de justicia social, permitiendo la sindicalización y la contratación colectiva, negándoles únicamente el derecho de huelga y la participación en política.³¹

En la cuarta época, comprendida entre los años de 1975 a 1985, las organizaciones se movieron en dos marcos legales distintos, siendo el primero la Constitución Política de 1965, durante el gobierno del General Romeo Lucas García y el estatuto fundamental de gobierno desde que asume al gobierno el General José Efraín Ríos Mont hasta el 14 de enero de 1986, en que entra en vigencia la actual Constitución Política de la República.

Por último las organizaciones de la quinta época que inició a partir de 1986 hasta nuestros días, se mueven en dos marcos legales distintos, siendo el primero la Constitución Política de la República de 1985 y el segundo el Decreto 71-86 del Congreso de la República, el que contiene la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.

³¹ *ibid.* pág. 109

2.3 Formas de organización sindical

La estructura sindical es el conjunto de las diversas expresiones de organización sindical, por tanto es necesario analizar las diversas estructuras sindicales, y comprender la importancia de las mismas y al mismo tiempo hacer énfasis en la importancia que dicha información llegue a los miembros de los sindicatos, ya que por falta de información al respecto, la mayoría de los obreros creen que la estructura sindical no es problema que les compete directamente, sino que consideran que es una cuestión técnica que deben resolver sus dirigentes,³² sin embargo, no toman en cuenta que existen en el ámbito sindical dirigentes y empresarios sin conciencia de clases que juntamente han propiciado a lo largo de la historia del movimiento sindical en Guatemala, organizaciones sindicales que responden a sus particulares intereses y que se han constituido en el lastre de dicho movimiento³³.

Con base a lo señalado anteriormente, la tratadista guatemalteca María Guadalupe Navas señala que la estructura sindical no ha sido el fruto de investigaciones y estudios de técnicos en la materia, sino el resultado de la lucha y de la acción sindical que han creado en cada momento las organizaciones sindicales, necesarias para alcanzar sus fines.

A continuación, y con el objeto de tener una idea clara de la estructura sindical haremos un breve análisis de la misma, que de acuerdo a su integración pueden ser:

2.3.1 Sindicatos gremiales o de oficio

Estos sindicatos se organizan tomando como criterio organizativo el oficio que desempeñan los trabajadores, independientemente de las empresas en que laboren, verbigracia: carpinteros, pilotos, electricistas, mecánicos, etc.

³² Navas Álvarez, **Ob. Cit.** pag. 60

³³ **Ibid.** pag. 61

Estos sindicatos fueron los más poderosos al inicio del movimiento sindical, producto de la forma artesanal de la producción, no son muy eficientes en la época actual de industrialización y aguda lucha social.

2.3.2 Sindicatos de empresa

Son aquellos que se organizan tomando como base la empresa misma en donde trabajan, surgió como producto de las primeras luchas de los trabajadores contra los empleadores, cuando los trabajadores se percataron de la necesidad de organizarse sin tomar en cuenta los oficios que cada uno de ellos pudiera desempeñar

2.3.3 Sindicatos por rama de industria

Estos sindicatos se organizan tomando como base todos los trabajadores, obreros manuales, empleados técnicos de una industria o rama de la producción en que laboren los trabajadores.

Este tipo de sindicatos, llamados sindicato industrial o sindicato de industria, es el que hasta el momento se encuentra mejor organizado y el que mejor responde a las necesidades de organización del movimiento obrero, sobre todo en estos momentos de desarrollo industrial.³⁴

2.3.4 Sindicatos de industrias varias

Este tipo de sindicatos es el que agrupa a los trabajadores de distintas industrias dentro de un territorio, sin embargo, aunque se parezcan a los sindicatos de industria, no son del todo iguales, ya que el sindicato de industrias varias, agrupa a los

³⁴ **ibid.** pág. 63

trabajadores de todas las empresas sin tomar en cuenta el sector industrial en que trabajan, mientras que los sindicatos de industria o industriales, organizan a todos los trabajadores de una industria específica.

Por aparte existe otra clasificación de forma legal y doctrinaria de los sindicatos, los cuales son los siguientes:

a) Por su naturaleza

1. Campesinos
2. Urbanos

b) Por su integración

1. Gremiales
2. De Empresa
3. De Industria

c) Por su ideología

1. Blancos
2. Amarillos
3. Rojos

2.3.5 Sindicatos blancos

Son aquellos que nunca confrontan al patrono y lo único que hacen es plegarse a las disposiciones de este.

2.3.6 Sindicatos amarillos

Son aquellos que sí quisieran confrontar al patrono pero no tienen el poder suficiente de convocatoria para realizarlo.

2.3.7 Sindicatos rojos

Es un sindicato confrontativo puramente y lucha por el estudio, mejoramiento y protección de los intereses económicos y sociales de sus miembros.

2.4 Formas de constitución de los sindicatos

Para la constitución de un sindicato, se requiere cumplir los requisitos establecidos previamente por las leyes, estos se dividen en requisitos de forma y requisitos de fondo en cuanto a las personas.

Los requisitos de forma son los que se refieren a toda la documentación que los sindicatos deben de presentar a la Dirección General de Trabajo al momento de presentar su reconocimiento e inscripción, se encuentran individualizados en los Artículos 218 y 220 literal d) del Código de Trabajo.

Los requisitos de fondo en cuanto a las personas, se refieren al número mínimo de trabajadores o de patronos que debe concurrir para la constitución de un sindicato, lo que se encuentra establecido en el Artículo 216 del Código de Trabajo.

2.4.1 Procedimiento para la inscripción de un sindicato

De conformidad con el tratadista Guatemalteco, César Landelino Franco López, quien se fundamenta con lo que establece el Código de Trabajo, ordena el procedimiento para la inscripción de un sindicato de la forma siguiente:

“1-. Consentimiento por escrito de 20 o más trabajadores o de 5 o más patronos.

2-. Aviso a la Inspección General de Trabajo.

Desde el momento del aviso, los trabajadores gozan de inamovilidad.

3-. Se celebra una Asamblea Constitutiva

3.1 Elección del comité ejecutivo provisional

3.2 Elección consejo consultivo provisional

3.3 Discuten y aprueban los estatutos

4-. Solicitud por escrito a la Dirección General de Trabajo, dentro de los 20 días siguientes a la asamblea acompañando original y copia del acta constitutiva y de los estatutos.

5-. Calificación de documentos por parte de la Dirección General de Trabajo, el que dispone de un plazo de 10 días hábiles contados a partir de la recepción del expediente para examinar si la solicitud y los documentos se ajustan a las disposiciones legales.

6-. Visto bueno del Despacho Superior (Ministro de trabajo) en donde se dicta resolución favorable que contenga el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, la aprobación de sus estatutos y la orden de inscripción definitiva en el Registro Público de Sindicatos

7-. Una vez ordenada, se procede a la inscripción en el Registro público de sindicatos

8-. Posteriormente se realiza la publicación de inscripción”.³⁵

³⁵ Franco López, **Ob. Cit.** pág. 139-141

CAPÍTULO III

3. Principio de libertad sindical

3.1 Definición

“Libertad sindical, es el derecho que se tiene a reunirse y a organizarse para la defensa o logro de aquellos intereses y objetivos comunes, por lo tanto es la garantía laboral que trata de una libertad fundamental”³⁶, constituida por dos planos o niveles simultáneos; un plano individual en el cual los trabajadores individualmente considerados tienen el derecho de organizarse entre sí para la defensa de sus intereses comunes en la sociedad y, junto a este, un plano colectivo en el que se garantiza que las organizaciones constituidas en el ejercicio de esa libertad, tendrán también el derecho, y consecuentemente la garantía, de existir, funcionar y cumplir libremente con los fines para los cuales fueron constituidas.

De conformidad con la definición anterior, se señala la existencia de un plano individual, entendiendo por ello aquél aspecto de la libertad que se aplica a los trabajadores como personas, sujetos o ciudadanos, y que por ello se señala como estrictamente individual. Por otra parte, un segundo plano, que se denomina como colectivo, y como tal se refiere a la libertad sindical en cuanto derecho de los sujetos colectivos, es decir, las organizaciones sindicales.

A pesar que como derecho fundamental, la libertad sindical puede encontrar su plena vigencia a partir de los enunciados constitucionales y de las normas internacionales que la establecen, también se requiere de regulaciones mucho más específicas, tratándose en este caso de normas ordinarias, dirigidas a los eventuales infractores, Estado, empresarios o sus organizaciones, trabajadores y sindicatos de trabajadores, destinadas a garantizar la vigencia efectiva de la libertad sindical.

³⁶ *ibid.* pág. 63

En Guatemala el principio de libertad sindical se encuentra regulado en el artículo 102 literal q), que establece: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: a)... q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley...”. Así mismo el Código de Trabajo establece: “El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de este, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases: a) Garantizará el ejercicio del derecho de libertad sindical; b) Tomará las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social.” y en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, se encuentra regulado en el Artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

De conformidad con lo expuesto anteriormente se llega a establecer que el principio de libertad sindical es el derecho que tienen los trabajadores de una empresa o rama industrial a reunirse y organizarse para la defensa y búsqueda de sus intereses y objetivos comunes, siendo una garantía laboral, protegida y consagrada en la Constitución Política de la República, las leyes ordinarias de carácter laboral y los tratados y convenios internacionales en materia laboral, ratificados por el Estado de Guatemala.

3.2 Contenido de la libertad sindical

Como quedó establecido, el contenido de la libertad sindical estará constituido por el conjunto de derechos y libertades que en los planos individual y colectivo,

conforman las garantías básicas de los trabajadores, de las cuales haremos un breve análisis de cada una de ellas.

3.2.1 Plano individual

En el plano estrictamente individual, la libertad sindical esta compuesta por dos aspectos:

En primer lugar, un aspecto positivo, que comprende: a) La libertad individual de constituir, (*libertad de constitución*) junto a otros trabajadores, las organizaciones sindicales que se deseen; y b) El derecho, también individual, de afiliarse a aquellas organizaciones ya constituidas (*libertad de afiliación*).

En segundo lugar, y siempre en el plano individual, se reconoce la existencia de un aspecto negativo, en el sentido de que el trabajador puede no afiliarse a ninguna organización o bien dejar voluntariamente de pertenecer a aquella a la cual se encuentra afiliado.³⁷

3.2.1.1 Libertad de constitución.

La libertad de constitución, que como se dijo es el primer contenido del aspecto positivo, está compuesta por un conjunto de garantías específicas, destinadas a obtener el ejercicio de la facultad individual de agruparse con otros con quienes se coincida en ese propósito, para constituir una organización sindical.

Estas garantías se agrupan, para su estudio, en función del sujeto al cual se imponen como obligaciones, particularmente frente al Estado y frente a los empleadores.

³⁷ Blanco Vado, Mario Alberto, *La libertad sindical en Centroamérica, su regulación legal y vigencia efectiva*. pág. 8

a. Garantías frente al Estado

Para el Estado, la libertad de constitución implica, en términos generales, la obligación de no intervenir para evitar que los trabajadores ejerzan su derecho de constituir una organización sindical. Con ello se establece una limitación a la acción del Estado, para evitar que se impida de manera general o específicamente a determinados sujetos, el ejercicio de su derecho de constituir organizaciones destinadas a fomentar y defender sus intereses como trabajadores.

Esta garantía deriva específicamente del contenido del Artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, en cuanto dispone: "... Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como la de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas".³⁸

La libertad de constitución se garantiza, frente al Estado, mediante los siguientes enunciados específicos:

a.1 No-discriminación: Esta garantía se establece para evitar que el Estado, y consecuentemente la legislación y la práctica nacional, establezcan situaciones de exclusión de la libertad de constitución a determinados trabajadores o grupos de trabajadores. Ninguna discriminación puede ser establecida en esta materia, ya sea basada - entre otros criterios - en la raza, las opiniones políticas, la nacionalidad, o la categoría profesional.

La libertad individual que tienen los trabajadores de constituir organizaciones sindicales para la defensa de sus intereses comunes en la sociedad es en ese sentido, un derecho de aplicación general, derivado

³⁸ **ibid.** pág. 8

de la frase "sin ninguna distinción"³⁹ contenida en el Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT. Conforme al convenio citado, la única restricción que se admite es respecto a las fuerzas armadas y la policía, cuando así lo indique la legislación ordinaria.

Siguiendo este razonamiento, y respecto a los funcionarios públicos el Comité de Libertad Sindical de la OIT, ha indicado: "Todos los funcionarios públicos (con la sola excepción de las fuerzas armadas y la policía, según el Artículo 9 del Convenio número 87) y los trabajadores del sector privado, deberían poder constituir las organizaciones que estimen convenientes para la promoción y defensa de los intereses de sus miembros".⁴⁰

a.2 Prohibición de la exigencia de autorización previa: Se trata de una garantía según la cual no es posible subordinar la constitución del sindicato al poder discrecional del Estado. Se entiende con ello que si así fuera, la libertad sindical no existiría, puesto que el acto constitutivo de la organización quedaría librado en sus efectos, a una autoridad distinta a la de los constituyentes. Sin embargo, también se entiende que la garantía en comentario no impide al Estado requerir la plena identificación del grupo de trabajadores que ejerciendo esa libertad se organizan para la defensa de sus intereses comunes, particularmente para efectos de la publicidad de los actos registrales.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT, ha desarrollado ampliamente esta garantía de la libertad de constitución, al señalar: "El principio de la libertad sindical podría llegar a ser muchas veces letra muerta si para crear una organización sindical los trabajadores tuviesen que obtener un permiso cualquiera, ya revista la forma de una licencia para fundar la organización sindical propiamente dicha, de una sanción discrecional de sus estatutos o de su reglamento administrativo o de alguna autorización

³⁹ **Ibid.** pág. 9

⁴⁰ **Ibid.**

previa indispensable para proceder a su creación. No obstante, si bien los fundadores de un sindicato tienen que observar los requisitos de publicidad u otros análogos que pueden regir de acuerdo con determinada legislación, tales requisitos no deben equivaler prácticamente a una autorización previa ni constituir un obstáculo para la creación de una organización hasta el punto de constituir en los hechos una prohibición pura y simple".⁴¹

a.3 La actividad del sindicato: La libertad sindical supone que las organizaciones de trabajadores se constituyen con un objeto genérico y amplio, sin que resulte posible que la acción del Estado limite sus actividades. Esto implica que se entienda que el Estado restringe la libertad de constitución cuando limita las relaciones de las organizaciones sindicales con otras organizaciones o personas que también actúan en la sociedad o cuando se limitan ilegítimamente los fines para los cuales pueden constituirse las organizaciones de trabajadores.

a.4 Respeto al pluralismo sindical: De la libertad de constitución deriva una obligación también frente al Estado, de respeto al pluralismo sindical, entendiendo por ello la posibilidad que tienen los individuos de constituir sindicatos "concurrentes"

Si bien existe una evidente inclinación por la unidad de los trabajadores, lo que conlleva también la prevalencia de la unidad sindical, esta se distingue de la "unicidad" es decir, la unidad que resulta impuesta por la acción estatal. Ligado a ello, se encuentra el tema de la pluralidad sindical.

El Comité de Libertad Sindical, al tratar el tema a señalado reiteradamente, que de conformidad con el Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT, "el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que

⁴¹ *Ibid.*

estimen convenientes implica, en particular, la posibilidad efectiva de crear - si los trabajadores así lo desean - más de una organización de trabajadores por empresa",⁴² y que en consecuencia, aquellas disposiciones legales que "no autorizan la constitución de un segundo sindicato en una empresa, no resultan conformes al Artículo 2 del Convenio 87"⁴³ de la OIT.

b. Garantías frente al empresario y sus organizaciones:

Deriva también del Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT, en el entendido de que siendo el objeto de las organizaciones sindicales la defensa de los intereses de los trabajadores, es necesario garantizar la no injerencia por parte del empresario y/o sus organizaciones en la constitución, funcionamiento o administración de las mismas.

Las garantías frente al empleador y sus organizaciones pretenden mantener la pureza de las organizaciones de trabajadores, para que precisamente defiendan los intereses legítimos de estos. En consecuencia y de manera general, la garantía pretende evitar los actos de injerencia del empresario y sus organizaciones destinados a impedir el libre ejercicio de la libertad sindical.

3.2.1.2. Libertad de afiliación

El segundo contenido del aspecto positivo del plano individual de la libertad sindical, lo constituye la libertad que tiene todo trabajador de afiliarse, si así lo desea a aquellas organizaciones sindicales ya existentes. En ese sentido las garantías específicas se establecen, en relación con los dos sujetos que podrían afectar el cumplimiento de la libertad de afiliación: el sindicato y el empleador.

⁴² **ibid.** pág. 10

⁴³ **ibid.**

a. Garantías frente al propio sindicato

Una vez constituido el sindicato los trabajadores tienen derecho a afiliarse libremente al sindicato de su elección. Para obtener una adecuada garantía de la libertad de afiliación, se establece como la única condición admisible para el ingreso, que los trabajadores respeten los estatutos de la organización sindical a la cual desean afiliarse. La manifestación práctica estaría complementada por el señalamiento de que los estatutos sindicales no pueden contener condiciones o normas que discriminen ilegítimamente y/o hagan imposible el ingreso a la organización.

b. Garantías frente al empleador

La libertad de afiliación se garantiza frente al empleador en dos direcciones específicas. En primer lugar en lo que se refiere a la contratación; se pretende con ello evitar que el empleador seleccione a sus trabajadores en virtud de su condición de no afiliados sindicales. En ese sentido, el ingreso a la empresa no puede estar condicionado por el hecho de que se pertenezca o no a una determinada organización sindical. Admitir tal posibilidad implicaría una lesión al derecho de libre afiliación sindical. En segundo lugar se garantiza que el empleador no ejercerá una discriminación en el trabajo, producto de la afiliación o no afiliación del trabajador a una determinada organización sindical.

Esta última deriva expresamente del Convenio 98 de la OIT en cuanto señala: "1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación

sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo."⁴⁴

3.2.1.3 Libertad de sindicalización negativa

También en el plano individual, encontramos un aspecto negativo, en el sentido de que se refiere a la omisión de afiliación sindical, como un derecho que tienen los trabajadores. Con ello se garantiza al individuo la posibilidad de no afiliarse a ninguna organización o bien el derecho de desafiliarse de aquella a la cual pertenezca según dispone el Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT.

La manifestación concreta de este principio se encuentra en la regla general según la cual se garantiza que nadie puede ser obligado a pertenecer a una organización sindical.

3.2.1.4 Cláusulas de exclusión o de protección sindical

Comprendido en este tema se encuentran las llamadas *cláusulas de exclusión o de protección sindical*, las cuales de ser admitidas, implican una limitación de la libertad sindical. En ese sentido, se mencionan tanto la cláusula de taller cerrado, según la cual el empresario no puede contratar trabajadores que no pertenecen al sindicato titular del convenio; la cláusula de taller sindicato, mediante la cual el empleador contrata libremente, pero los trabajadores deben afiliarse dentro de un plazo al sindicato firmante o de lo contrario serán despedidos; y la cláusula de empleo preferencial, en la cual el empleador se obliga a dar preferentemente empleo a los trabajadores pertenecientes al sindicato titular de la negociación colectiva, entre muchas otras modalidades, deben tenerse como contrarias a la libertad sindical.

⁴⁴ *ibid.* pág.11

Por diversas razones, el Comité de Libertad Sindical no ha tomado partido expresamente, en contra o a favor de las cláusulas de exclusión sindical.⁴⁵ En ese sentido, tan sólo se ha indicado que las mismas deberían ser desarrolladas por el Convenio Colectivo y no impuestas por la legislación. Atendiendo a los trabajos preparatorios del Convenio 98 de la OIT, el Comité ha considerado que los Estados ratificantes tienen libertad de acción en este tema y que en consecuencia dichos problemas deben ser resueltos por la legislación de cada país. De tal manera que a juicio del Comité de Libertad Sindical, cuando las cláusulas de exclusión sean permitidas como resultado de la negociación colectiva, no resultan contrarias a la libertad sindical.

Por otra parte debemos distinguir estas cláusulas que limitan la libertad individual de afiliación, de las llamadas cláusulas de garantía de la presencia sindical en la empresa que no se refieren a limitaciones al empleo de los trabajadores, sino a facilidades que se otorgan para el funcionamiento de las organizaciones sindicales.

Estas normas de la legislación ordinaria o cláusulas del convenio colectivo, por regla general no deben entenderse como contrarias a la libertad sindical, excepto en los casos en que a propósito de conceder facilidades para el funcionamiento de las organizaciones se establezcan verdaderas limitaciones a la libertad individual. Cláusulas o normas de garantía sindical en la empresa, legítimas y por ello no contrarias a la libertad sindical, serían, entre otras las normas que establecen al pago de contribuciones a los trabajadores no afiliados por beneficios derivados del convenio colectivo, las facilidades para la recaudación de las cuotas sindicales, las licencias sindicales obligatorias para determinados dirigentes, etc.

3.2.2 Ámbito o plano colectivo

El contenido del ámbito colectivo está constituido por la autonomía sindical, entendiendo por ella la independencia de la organización, garantizada por el Estado, y

⁴⁵ *Ibid.* pág. 12

destinada a obtener la posibilidad real de que los sindicatos puedan llevar a cabo sus actividades, de manera libre y efectiva. En este plano se garantiza la independencia de las organizaciones respecto de los empleadores y del Estado. Respecto a los empleadores aplican las reglas de no injerencia señaladas en el plano individual, respecto al Estado aplican las siguientes apreciaciones.

Se trata de un conjunto de facultades específicas, relativas a las organizaciones sindicales, frente al Estado y frente a los empresarios, que deberían encontrarse en todo ordenamiento que pretenda encontrarse ajustado a los lineamientos que derivan de los principales convenios internacionales en materia de libertad sindical.

3.2.2.1 Libertad de reglamentación

Corresponde a la organización sindical la elaboración de sus Estatutos y reglamentos. Conforme al Artículo 3 del Convenio 87 de la OIT, "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores, tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal".⁴⁶

En este campo debe distinguirse, entre un enunciado general de los temas en la ley y una exigencia de como deben regularse dichos temas. La garantía se refiere a la imposibilidad de que la ley establezca el contenido específico y obligatorio de los temas que deben contener los estatutos y reglamentos sindicales.

⁴⁶ **ibid.** pág. 13

3.2.2.2 Libertad de representación

Esta manifestación se encuentra también contenida en el Artículo 3 del Convenio 87 de la OIT, por ella debemos entender el derecho de la organización de elegir libremente a sus representantes, sin la intervención o limitación del Estado, ya que resultan violaciones a esta libertad, la aprobación estatal de los candidatos a los cargos de dirección, el establecer condiciones de elegibilidad, tales como la de pertenecer al sector o la exigencia de determinada nacionalidad de los dirigentes sindicales. Igual violación implican los requisitos de elegibilidad máxime cuando tales requisitos resultan de aplicación discrecional por parte de la autoridad pública, y/o referidos a las condiciones morales, étnicas etc. de los electos. En este tema la regla estaría conformada por la máxima según la cual las cuestiones relativas a la elección de los dirigentes sindicales debería ser una cuestión a resolver, exclusivamente, por los estatutos de la organización, ello incluiría no sólo los procedimientos de elección, sino también los requisitos para ocupar los cargos, el período del mandato, y demás aspectos.⁴⁷

Respecto a lo anterior, el Comité de Libertad Sindical ha señalado que " El derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. Para que se reconozca plenamente este derecho, es menester que las autoridades públicas se abstengan de intervenciones que puedan entorpecer el ejercicio de ese derecho, ya sea en la fijación de las condiciones de elegibilidad de los dirigentes o en el desarrollo de las elecciones mismas".⁴⁸

⁴⁷ **Ibid.** pág. 14

⁴⁸ **Ibid.**

3.2.2.3 Libertad de administración, organización interna y de formulación del programa de acción

Se encuentra comprendida en la frase "organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción" del Artículo 3 del Convenio 87 de la OIT, en cuanto al impedimento de la intervención del Estado en esta materia.

Sin embargo se reputan como válidos algunos requisitos establecidos por ley, como es la periodicidad de las asambleas, el llevar obligatoriamente contabilidades, el quórum y las formalidades de las reuniones, pero no se admite la investigación del orden y organización interna por parte del gobierno.

Un segundo componente de esta libertad, es la exigencia de democracia sindical, entendiéndose que las organizaciones tienen la obligación, conforme al Convenio 87 de la OIT de garantizar el respeto de las reglas democráticas. Con esto se relaciona de manera directa la participación del afiliado, la igualdad de derechos y el respeto de las minorías y su participación.

Adicionalmente, y como parte de la libertad en comentario, sólo que referida al cumplimiento de los fines para los cuales fue constituida la organización, se encuentra un componente fundamental de la autonomía colectiva, contenido en la llamada libertad de programa de acción. Debe definirse como las líneas adoptadas por la organización para satisfacer la motivación de su constitución. En este aspecto se reconocen al menos dos instrumentos trascendentales: la negociación colectiva y la huelga.

En este sentido el Comité de Libertad Sindical ha señalado que: "el derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido. Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el derecho de

organizar sus actividades y formular su programa"; en igual sentido, el enunciado según el cual "el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales de modo que una prohibición general de la huelga limita considerablemente las posibilidades que tienen los sindicatos de fomentar y defender los intereses profesionales de sus miembros, así como el derecho a organizar su actividad".⁴⁹

3.2.2.4 Suspensión y disolución

Establecido en el Artículo 4 del Convenio 87 de la OIT, la disolución y suspensión de las organizaciones sindicales debe ser estrictamente judicial y en ningún caso administrativa. Ello obliga a precisar que además deben existir procedimientos que garanticen la defensa y el debido proceso, pero también que, en ningún caso se adoptarán medidas que en sede administrativa impliquen la suspensión o la imposibilidad de funcionamiento como una sanción a las organizaciones.

3.2.2.5 Libertad de federación

Deriva de lo dispuesto por el Artículo 5 del Convenio 87 de la OIT, en cuanto dispone que "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores".

⁴⁹ *Ibid.*

En conclusión, si planteáramos el contenido expuesto de la libertad sindical mediante un esquema, de conformidad con el tratadista Blado Blanco, el mismo se mostraría de la siguiente manera:⁵⁰

A. El plano individual

Aspecto Positivo

1. Libertad de constitución.

1.1 Garantías frente al Estado

- ✓ No discriminación
- ✓ Prohibición de la exigencia de autorización previa
- ✓ La actividad del sindicato
- ✓ Respeto al pluralismo sindical

1.2 Garantías frente al empresario y sus organizaciones

2. La libertad de afiliación:

2.1 Garantía frente al propio sindicato:

2.2 Garantías frente al empleador:

3. Libertad sindical negativa

B. Plano colectivo

1. Libertad de reglamentación

2. Libertad de representación

3. Libertad de administración, organización interna y de programa de acción

4. Suspensión y disolución.

5. Libertad de federación.

⁵⁰ **ibid.** pág 15

3.3 Regulación de la libertad sindical y del derecho de Sindicalización

La historia del derecho de sindicalización en Guatemala se remonta a las formas de organización de los obreros y artesanos a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, las cuales deben ahora ser analizadas y retomadas en el movimiento sindical guatemalteco en el contexto de la nueva división internacional del trabajo. Los obreros se organizaron en gremios, porque el desarrollo industrial o inversión a través de empresas transnacionales fue inexistente; la fuerza laboral se concentraba en el campo y actividades artesanales carentes de derechos laborales.

La primera ley que existió con mínimos derechos fue la Ley Protectora de Obreros (1909), después como resultado de las experiencias revolucionarias en el mundo y las legislaciones de Derecho al Trabajo de otros países, la Constitución de 1921 incorpora principios e instituciones laborales. En 1926 se decreta por primera vez la Ley del Trabajo, a partir de la cual surgen los primeros sindicatos y es hasta la época revolucionaria de 1944 a 1954, que se promulga el Código de Trabajo (1947), garantizándose en él, el derecho a la organización sindical y negociación colectiva.

En la actualidad, la regulación del derecho a la sindicalización se encuentra fundamentado en la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo, así como en los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por el Estado de Guatemala desde 1952, los cuales desarrollan la regulación de la manera siguiente:

3.3.1 Ámbito de aplicación

Los límites geográficos en donde el Código de Trabajo faculta para que se desarrolle el derecho de sindicalización comprenden los veintidós departamentos de la República y es aplicable a todos los trabajadores asalariados o no.

Sin embargo, se debe tomar en consideración que mientras en determinados departamentos se ha ejercido el derecho de sindicalización, en otros ha sido muy poco;

por ejemplo, el departamento de Guatemala concentra la mayor cantidad de inscripciones de sindicatos; los departamentos de Escuintla, Suchitepéquez, Retalhuleu y Quetzaltenango con otro significativo número de sindicatos, pero hay departamentos en los que casi solamente se encuentran filiales o seccionales de sindicatos nacionales, como en los casos de Santa Rosa, Baja Verapaz y El Petén.⁵¹

3.3.2 Tipos de sindicatos

El Artículo 206 del Código de Trabajo define el concepto de sindicato como toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Como se puede deducir, aquí aparece un primer *tipo de trabajador: independiente* .

Por su parte, los *Sindicatos Campesinos* están 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.

Los *Sindicatos Urbanos* están constituidos por trabajadores que tienen cualquier tipo de trabajo o relación laboral; no están considerados como trabajadores campesinos.

Luego el Artículo 215 del referido cuerpo legal indica: “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 Empresas, cuando están formados por

⁵¹ Fuentes Aragón, Jorge Humberto. **El caso Guatemala**, pág. 294

trabajadores de varias profesiones u oficio, que prestan sus servicios en una misma empresa o 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 más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad”.

3.3.3 Intervención de las organizaciones sindicales

El Artículo 214 del Código de Trabajo indica: “Son actividades de los sindicatos: “Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato. Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos, salvo lo expresado en el Artículo 374 de este código” (el Artículo se refiere a la Constitución de Comités Ad Hoc).

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 los 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 líneas esenciales ni con las leyes”.

3.3.4 Funciones y fines

El Artículo 210, tercer párrafo del Código de Trabajo describe como fines: “mejorar la condición económica y social de sus afiliados: Los fines están regulados en los estatutos de las organizaciones sindicales que en sus Artículos indican: “El sindicato tendrá por objeto, la defensa de los derechos e intereses de sus afiliados en asuntos relacionados con su trabajo, de acuerdo con las leyes reglamentos respectivos, la equidad y la justicia, así como el mejoramiento económico, social y cultural de los mismos, sin distinción de nacionalidad, origen, sexo y credos políticos o religión.”

Otro Artículo que señala, específicamente, las finalidades indica: a. Porque se emitan leyes de protección para los trabajadores, así como de previsión social; b. Suscribir contratos colectivos de trabajo o pactos colectivos de condiciones de trabajo que normen las relaciones entre los trabajadores y el patrono; c. Por la reglamentación equitativa de trabajo; d. Por la adquisición de vivienda para los trabajadores, según la justicia social y las leyes y reglamentos correspondientes; e. Crear, administrar y subvencionar instituciones, establecimientos y obras sociales de utilidad común para todos los afiliados al sindicato, tales como cooperativas, entidades deportivas, culturales, educacionales, de asistencia y prevención de accidentes y de previsión social; f. En general, por todas aquellas actividades que no estén reñidas con sus fines esenciales, ni con las leyes; g. Por el logro efectivo de los ascensos escalafonarios en materia de trabajo; h. Por respeto a la personalidad de sus afiliados; i. Por el logro de justas prestaciones laborales en beneficio de sus afiliados y de sus familias; j. Por el cumplimiento de la jornada laboral contemplada en la Constitución Política de la República de Guatemala y leyes aplicables; k. Por la justa remuneración de sus afiliados, según la situación financiera de la empresa y las normas jurídicas de carácter social que se refieren a la decorosa existencia de sus trabajadores; l. Por la estabilidad de los trabajadores en sus puestos, mientras no se prueben las causas que exige la ley para justificar su despido por la positiva aplicación de las garantías constitucionales del Estado y de las normas de derecho laboral.

3.3.5 Impedimentos de la organización sindical

La legislación guatemalteca no contempla específicamente impedimentos; se puede interpretar como impedimento el no poder afiliar a los empleados de confianza.

La pregunta podría invertirse contestando que los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona. En el caso de que algún miembro del sindicato llegara a ocupar algún cargo político remunerado, “procederá la suspensión total de la relación de trabajo, mientras dure dicha circunstancia”, Artículo 207 del Código de Trabajo.

3.3.6 Requisitos para ser miembro de un sindicato

La literal f) del Artículo 221 del Código de Trabajo remite a los estatutos de cada organización sindical al indicar: “Los estatutos de un sindicato deben contener las condiciones de admisión de nuevos miembros.” Y los estatutos son específicos al indicar que son afiliados a este sindicato: **a.** Los trabajadores que comparecieron y firmaron el acta constitutiva; y **b.** Los que posteriormente ingresen al mismo, y sean aceptados, de acuerdo con lo que establecen las condiciones de admisión de nuevos afiliados y se requiere: 1. ser trabajador de la empresa a donde pertenece el sindicato. Si se trata de trabajadores independientes, desempeñarse en la rama a donde corresponde. 2. Ser mayor de 14 años de edad. 3. Hacer su solicitud por escrito, declarando su deseo de ingresar al sindicato, previo juramento de cumplir lo que mandan los presentes estatutos, el miembro del Comité Ejecutivo ante quien se presente la solicitud verbal del ingreso, asentará el acta respectiva en el libro correspondiente; y 4. Ser admitido como afiliado por la Asamblea General, que conocerá la solicitud presentada, en su próxima sesión ordinaria o extraordinaria. Una vez admitido el nuevo afiliado, procederá el Secretario de Organización y Propaganda,

a inscribirlo en el libro de registro de afiliados, indicando la nacionalidad, edad, estado civil, profesión u oficio, número de cédula de vecindad y domicilio del afiliado.

3.3.7 Requisitos para constituir y subsistir un sindicato

Para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento, por escrito, de veinte o más trabajadores y, para formar uno de patronos, un mínimo de cinco patronos, Artículo 216 del Código de Trabajo.

El Artículo 218 del Código de Trabajo establece: “Con el fin de obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales debe observarse el procedimiento siguiente: **a.** Presentar solicitud escrita en papel simple directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de la autoridad de trabajo más próxima, dentro del plazo de veinte días contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato, en la cual debe señalarse lugar para recibir notificaciones; **b.** A la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos, firmados en cada uno de sus folios por el secretario general y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional; **c.** La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, dictará resolución favorable que debe contener el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, aprobación de sus estatutos y orden de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de veinte días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción, deberá publicarse en forma gratuita la resolución que ordena su inscripción. La Dirección General de Trabajo no puede negarse a resolver favorablemente la solicitud si se ha formulado conforme las disposiciones legales. Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar la resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto

debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados, para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud; **d.** 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 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 la 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.

3.3.8 Registro sindical

El Artículo 219 del Código de Trabajo, estipula que el Departamento Administrativo de Trabajo (actualmente Dirección General de Trabajo) debe llevar un registro público de sindicatos, en que han de inscribirse estos, a cuyo efecto la respectiva inscripción debe contener, por lo menos los siguientes datos: **a.** Número, lugar y fecha de inscripción; **b.** Copia de los datos a que se refieren los incisos a) y b) del Artículo 220 (se refieren a nombres y apellidos, profesión u oficio o actividad económica y número de 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); **c.** Copia de los

estatutos del sindicato o en su caso, de sus reformas; y **d.** Transcripción del acuerdo que otorgó la autorización de la ley y la personalidad jurídica que ordenó dicha inscripción, o que, en su caso aprobó las reformas de los estatutos. regulado en el Artículo 221, literal h) del Código de Trabajo, las cuotas que cada sindicato debe de fijar en los respectivos estatutos. Sin embargo, lo más generalizado es el 1% sobre el salario ordinario del afiliado.

3.3.9 Fuero Sindical

Entendiéndose como fuero sindical “la garantía de estabilidad laboral que se otorga a determinados trabajadores por la representación sindical que ejercen para no ser despedidos, ni trasladados sus condiciones de trabajo, sin justa causa”.⁵²

La legislación nacional regula la inamovilidad primero en una norma Constitucional, Artículo 102, inciso (q), donde garantiza el derecho de sindicalización libre y preceptúa que “los trabajadores no pueden ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de ese derecho a partir del momento en que dé aviso en la Inspección General de Trabajo; desarrollándose posteriormente con una reforma al Código de Trabajo (Artículo 209) que determina la inamovilidad para los fundadores del sindicato por 60 días después de la publicación de los estatutos en el Diario Oficial”. Además, el Artículo 223, literal d) del Código de Trabajo, determina inamovilidad para los miembros del Comité Ejecutivo por el tiempo que duren en su cargo y 12 meses después.

En los Pactos Colectivos se ha negociado la ampliación del tiempo y se ha incorporado a miembros de los Consejos Consultivos, comités de vigilancia o de honor y en algunos sindicatos se ha logrado tener también esa cobertura para los dirigentes de las filiales o seccionales.

⁵² **ibid**, pág. 310

3.3.10 Licencia y permisos sindicales

El Artículo 61 literal ñ, numeral 6 del Código de Trabajo otorga licencia a los miembros del Comité Ejecutivo por 6 días en el mismo mes calendario, con goce de salario. En los pactos colectivos se ha negociado la ampliación de estas licencias.

3.3.11 Federaciones y confederaciones

Las federaciones y confederaciones están reguladas en el Artículo 233 del Código de Trabajo.

Llama la atención que con las reformas del Decreto 18-2001 del 14 de mayo de 2001, la redacción quedó así “Cuatro o más sindicatos de trabajadores o de patronos pueden formar una federación y, cuatro o más federaciones de aquellos o de estos pueden formar una confederación...”. Anteriormente, estaba regulado que las Federaciones se formaban con dos o más sindicatos y las Confederaciones con dos o más Federaciones.

La reforma antes descrita se puede considerar como un retroceso, porque considerando el contexto nacional sobre las dificultades reales para organizar sindicatos, estas mismas son para la conformación de federaciones o confederaciones; si se pretendía reducir la atomización de organizaciones sindicales y fortalecer estructuras sindicales de segundo o tercer grado, no era esta la vía adecuada.⁵³

3.3.12 Disolución

El Código de Trabajo en su Artículo 226 faculta al Ministerio de Trabajo y Previsión Social declarar disuelto un sindicato a quienes se les compruebe: **a.** Que se

⁵³ *Ibid*, pág. 312

ponen al servicio de intereses extranjeros contrarios a los de Guatemala, que inicien o fomenten luchas religiosas o raciales, que mantienen actividades antagónicas al régimen democrático que establece la Constitución, que obedecen a consignas de carácter internacional contrarias a dicho régimen o que violen 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; **b.** Que ejercen el comercio o la industria con ánimo de lucro o que utilicen directamente o por medio de otras personas los beneficios de su personalidad jurídica y las franquicias fiscales que el presente Código les concede, para establecer expendios de bebidas alcohólicas, salas de juegos prohibidos u otras actividades reñidas con los fines sindicales, y **c.** Que usan de violencia manifiesta sobre otras personas para obligarlas a ingresar a ellos o para impedirles su legítimo trabajo o que fomenten actos delictuosos contra personas o propiedades, o que maliciosamente suministran datos falsos a las autoridades de trabajo.

Asimismo, el Artículo 227 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 por las causas siguientes: a. Cuando tengan un número de asociados inferior al mínimo legal; b. Cuando no cumplan alguna de las obligaciones que determina el Artículo 225; c. Cuando no se ajusten a lo dispuesto por los incisos c) o i) del Artículo 223. Por último, se establece en el Artículo 228 que los mismos sindicatos pueden solicitar su disolución a la Dirección General de Trabajo cuando sus dos terceras partes del total de sus miembros lo aprueben.

Con excepción del último párrafo, las disposiciones para disolver un sindicato contenidas en la normativa legal guatemalteca contravienen lo dispuesto en el Artículo 4 del Convenio 87 de la OIT, relativo a la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicalización, ratificado por el Estado de Guatemala que establece “Las organizaciones de trabajadores y empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa”.

3.3.13 Normativa internacional y organización internacional del trabajo

En el nuevo contexto de las relaciones laborales, las normativas internacionales tienen múltiples iniciativas regulatorias y de protección a los derechos laborales, algunas toman como base o desarrollan acertadamente los convenios internacionales de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, mientras que otras, interpretan esa misma normativa a través de iniciativas de responsabilidad social empresarial, generando una preocupante diversidad de nuevos estándares sociales en un mercado laboral diverso.

Para el caso de Guatemala, la Constitución Política de la República incorpora a la legislación laboral los tratados y convenios internacionales ratificados por el Estado: “El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.

También la Constitución Política de la República en su Artículo 46 otorga: “Preeminencia del Derecho Internacional” donde “establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno”; esta normativa constitucional fortalece los convenios internacionales de trabajo clasificados dentro de los derechos humanos fundamentales. En ese sentido, el Estado de Guatemala desde 1919 ha sido miembro fundador de la Organización Internacional de Trabajo –OIT-, ratificando 72 de los 184 convenios internacionales de trabajo aprobados hasta 2001 por las Conferencias Internacionales que se realizan en la Organización Internacional del Trabajo.

Los convenios son una importante herramienta para la protección de los derechos laborales, principalmente los ratificados por el Estado de Guatemala, pero

son sub-utilizados por los trabajadores, sindicatos, empleadores, asesores laborales y administradores de justicia, a pesar de formar parte de los derechos mínimos. Por lo que podremos concluir que lo **importante no es cuantos convenios internacionales haya ratificado Guatemala, lo importante es su aplicación y cumplimiento.**⁵⁴

3.3.14 Convenios internacionales de trabajo ratificados por el Estado de Guatemala hasta el año 2001⁵⁵

I. Derechos humanos fundamentales

Libertad de asociación

11 Derecho de Asociación (Agricultura), 1921 14.06.88

87 Libertad Sindical y la Protección de Sindicación, 1948 13.02.52

98 Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, 1949 13.02.52

141 Organizaciones de Trabajadores Rurales, 1975 13.06.89

Trabajo forzoso

29 Trabajo Forzoso, 1930 13.06.89

105 Abolición de Trabajo Forzoso, 1957 09.12.59

Igualdad de oportunidades y tratos

100 Igualdad de Sindicación y Negociación Colectiva, 1951 02.08.61

111 La Discriminación (empleo y ocupación), 1958 11.10.60

156 Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 06.01.94

II. Empleo

Política de empleo

122 Política de Empleo, 1964 14.09.88

Servicios de empleo y agencias de colocación

88 Servicio de Empleo, 1948 13.02.52

96 Agencias Retribuidas de Colocación, 1949 03.01.53

⁵⁴ **Ibid**, pág. 316

⁵⁵ **Ibid**, pág. 317

Orientación y formación profesional

99 Métodos para la Fijación de Salarios (Agricultura), 1951 04.08.61

159 Readaptación Profesional del Empleo (Personas Invalidas, 1983
05.04.94

138 Edad Mínima, 1973 23.04.90

III. Política social

117 Política Social (normas y objetivos Básicos, 1962 13.06.89

IV. Administración del trabajo

81 Inspección de Trabajo en la Industria y Comercio, 1947 13.02.52

129 Inspección del Trabajo (Agricultura), 1969 20.05.94

Estadísticas de trabajo

160 Estadísticas de Trabajo, 1985 07.04.93

Consulta tripartita

144 Consulta Tripartita (Normas Internacionales de Trabajo), 1976
13.06.89

Convenios internacionales de trabajo ratificados por el Estado de Guatemala (por materia).

V. Relaciones de trabajo

154 Negociación Colectiva, 1981 29.10.96

VI. Condiciones de trabajo

Salarios

26 Los Métodos Para la Fijación de Salarios Mínimos, 1928 04.05.61

99 Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos (Agricultura), 1951
04.08.61

131 Fijación de Salarios Mínimos, 1970 14.06.88

Protección al salarios

95 Protección del Salario, 1949 13.02.52

Cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por autoridades públicas

94 Cláusulas de Trabajo, 1948 13.02.52

Condiciones generales de empleo

Horas de trabajo

1 Horas de Trabajo (Industria), 1919 14.06.88

30 Las Horas de trabajo (Comercio y Oficinas), 1930 04.08.61

63 Estadística de Salarios y Horas de Trabajo sin Vigencia¹, 1938 04.08.61

Descanso semanal

14 Descanso Semanal (Industria), 1921 14.06.88

106 Descanso Semanal del Trabajo (Comercio y Oficina), 1957 09.12.59

Vacaciones pagadas

101 Vacaciones Pagadas (Agricultura), 1952 04.08.61

Seguridad e higiene en el trabajo

62 Prescripciones de Seguridad (Edificación), Sin vigencia, 1937 09.01.73

161 Servicios de Salud en el Trabajo, 1985 18.04.89

167 Seguridad y Salud en la Construcción, 1988 07.10.91

Protección contra riesgos específicos

Sustancias y agentes tóxicos

13 Cerusa (Pintura), 1921 05.01.90

162 Uso de Asbesto en Condiciones de Seguridad, 1986 18.04.99

Maquinaria

119 Protección de la Maquinaria, (1963) 26.02.64

Pesos máximo

127 Peso Máximo que puede cargar un Trabajador, 1967 25.07.83

Contaminación del aire, ruido y vibraciones

148 Medio Ambiente de Trabajo (Contaminación del Aire, Ruido y Vibraciones), 1977 22.02.96

Comercio y oficina

120 Higiene (Comercio y Oficina), 1964 21.10.75

VII. Seguridad social

Normas generales

118 Igualdad de Trato (Seguridad Social), 1962 04.11.63

Prestaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

19 Igualdad de Trato (Accidentes de Trabajo), 1925 02.08.61

VIII. Empleo de mujeres

Protección a la maternidad

103 Protección de la Maternidad (revisado), 1952 13.06.89

Trabajo nocturno

89 Trabajo Nocturno (mujeres), 1948 13.02.52

Trabajo subterráneo

45 Trabajo Subterráneo (Mujeres), 1935 07.03.60

IX. Empleo de niños y menores

182 Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Erradicación, 1999 Agosto, 2002

Edad mínima

10 Edad Mínima (Agricultura), 1921 Sin Vigencia 14.06.88

15 Edad Mínima (Pañoleros y fogoneros), 1921 Sin Vigencia 13.06.89

Trabajo nocturno

90 Trabajo Nocturno de los Menores (Industrial), 1948 13.04.52

Examen médico

77 Examen Médico de los Menores (Industriales), 1946 13.02.52

78 Examen Médico de los Menores (no industrial), 1946 13.02.52

79 Trabajo Nocturno de los Menores (no industrial), 1946 13.04.52

124 Examen médico de los Menores (Trabajo subterráneo) 13.06.89

XI. Trabajadores migrantes

97 Trabajadores Migrantes, (revisado), 1949 13.02.52

XII. trabajadores indígenas y poblaciones tribales

50 Reclutamiento de Trabajadores Indígenas, 1936 13.06.89

64 Contratos de Trabajo (Trabajadores Indígenas), 1939 13.06.89

- 65 Sanciones Penales (Trabajadores Indígenas), 1039 04.08.61
86 Contratos de Trabajo (Trabajadores Indígenas), 1947 13.02.52
104 Normación de las Sanciones, 1955 14.06.88
169 Pueblo indígenas y Tribales, 1989 05.06.96

XIV. Sectores laborales particulares

Formación y primer empleo

- 108 Documentos de Identidad de la Gente de Mar, 1958 28.11.60

Condiciones de admisión al empleo

- 16 Examen Médico de los Menores (Trabajo Marítimo), 1921 13.06.89
58 Sobre la Edad Mínima (Trabajo Marítimo), 1936 30.10.61

Condiciones generales de empleo

- 109 Salarios, Horas de Trabajo (abordo), 1958 Sin Vigencia 02.08.61

Pescadores

- 112 Edad Mínima (Pescadores), 1959 02.08.61
113 El Examen médico de los Pescadores, 1959 02.08.61
114 Contrato de Enrolamiento de los Pescadores, 1959 02.08.61

Trabajadores de plantaciones

- 110 Plantaciones 04.08.61

Personal de enfermería

- 149 Personal de Enfermería, 1977 09.05.95

CAPÍTULO IV

4. Garantías constitucionales

4.1 Los derechos humanos

Derechos humanos son aquellos que cada hombre o ser humano posee por el hecho de serlo, es decir, que toda persona, en virtud de su dignidad, posee una serie de derechos fundamentales que deben ser universalmente reconocidos.⁵⁶

Diversas tendencias o criterios se dan para llegar a precisar qué son los derechos humanos, según el profesor Prado: “Empieza por decir que son los atributos inherentes a la persona.”⁵⁷

Para el profesor Pineda Sandoval los derechos humanos son: “Los derechos fundamentales de los seres humanos, individuales y socialmente considerados, cuyo reconocimiento y efectivo respeto, en un determinado tiempo y lugar, les permita alcanzar una existencia digna.”⁵⁸

Surte efecto desde que la persona nace hasta que muere; se protege incluso al embrión y luego al niño, después al adolescente y se continúa protegiendo al adulto, para concluir con la protección al anciano, todo con base en la legislación moderna que ha adquirido preeminencia en la mente de los legisladores especiales o constituyentes y ordinarios.

El maestro Antonio Truyol y Serra,⁵⁹ expresa: “Decir que hay derechos humanos o derechos del hombre en el contexto histórico espiritual, equivale a afirmar que existen derechos fundamentales que el hombre posee por el hecho de ser hombre, por su

⁵⁶ Pineda Sandoval, Melvín. **Fundamento de derecho**, pág. 221.

⁵⁷ Prado, Gerardo. **Derecho constitucional**, pág. 63.

⁵⁸ Pineda Sandoval, **Ob. Cit.** págs. 221 y 222.

⁵⁹ Prado, **Ob. Cit.**; pág. 66.

propia naturaleza y dignidad; derechos que le son inherentes y que, lejos de nacer de una concesión de la sociedad política, han de ser por esta consagrados y garantizados.

Esta posición es congruente con la afirmación de que los derechos humanos son derechos naturales y por ello se le denomina iusnaturalista racionalista, porque posee un vínculo con la condición propia del ser humano y porque está basada, en concepciones filosóficas de los racionalistas del siglo XVII.

Por el contrario, la escuela del derecho positivo, establece que los derechos humanos son producto de la actividad normativa de los órganos del Estado y no pueden ser reclamados antes de la existencia de ese reconocimiento, lo cual significa que todo depende de la letra misma de la ley, o de las fuentes auxiliares del derecho como la jurisprudencia, que resulta de la aplicación del ordenamiento jurídico.

De lo anterior se concluye que para el iusnaturalismo los derechos humanos son valores, mientras que para el positivismo jurídico son normas o prescripciones legales.

4.2 Historia de los derechos humanos

En las culturas antiguas encontramos algunas ideas y normas, principalmente morales y religiosas, que reconocen derechos esenciales del hombre.

En la mayoría de ellas, esas normas religiosas no tienen carácter jurídico y se limitan a garantizar tales derechos a determinados estamentos o clases sociales.

Las sociedades esclavistas y teocráticas de la antigüedad, por su mismo sistema económico, social y cultural, no respetaron aquellos derechos, llegando la sociedad romana al extremo de negarles a los esclavos su condición de personas, tomándolos como similares a los semovientes y a las cosas.⁶⁰ Los derechos reconocidos y

⁶⁰ Pineda Sandoval, **Ob. Cit.** pág. 224

proclamados corresponden, según el pensamiento de entonces, sólo a los llamados hombres libres, paradójicamente la sociedad del mundo antiguo, a la vez que alcanzaba las cumbres del humanismo, como por ejemplo Atenas en la Grecia clásica, se organizaba sobre una forma de producción que supone el desprecio absoluto de los derechos humanos: la esclavitud.⁶¹

Un cambio muy significativo se produce bajo el impacto del cristianismo, ya que las enseñanzas de Jesucristo se dirigen a todos los hombres, cuya dignidad radica en “haber sido creados por Dios a su imagen y semejanza.”⁶²

El cristianismo humanizó las costumbres y normas, mejorando la condición de las personas, inculcando amor y respeto a los semejantes, pero también debe recordarse que la religión cristiana ha servido muchas veces para cometer injusticias, en nombre de la iglesia católica, violando gravemente los derechos de la vida, de la integridad, de la seguridad y de la libertad de las personas, ejemplo de ello es la Inquisición o Tribunal del Santo Oficio, que sometió al temor, la persecución, al tormento y la muerte a muchas personas en Europa y América, o bien las Cruzadas, también llamada Guerra Santa.⁶³

En la Carta Magna de Inglaterra del año 1215 figura el reconocimiento de algunos derechos fundamentales del individuo, los cuales más tarde serían consagrados en la Constitución de los Estados Unidos de América en el año 1776.⁶⁴

Asimismo, en Inglaterra las aspiraciones absolutistas de los reyes Jacobo I y Carlos I, se encuentran con el freno de una buena parte del país, que desea controles eficaces al poder real; se trata, tanto de instituir los mecanismos para la garantía de los derechos individuales, como de poner límites al poder del Estado.⁶⁵

⁶¹ **Ibid.** pág. 223.

⁶² **Ibid.** pág. 224

⁶³ **Ibid.**

⁶⁴ **Ibid.**

⁶⁵ **Ibid,** pág. 225.

La burguesía media, a la que se unieron parte de la nobleza y de los hidalgos enriquecidos por el comercio y la agricultura, luchó por los **derechos inmemoriales de los ingleses** en 1628, y al no ser escuchados por el rey Carlos I provoca la guerra que duró de 1643 a 1648.

El rey fue decapitado en 1649 por los parlamentarios, los cuales fueron dirigidos por Oliverio Cromwell, por lo que el Parlamento materializa su poder en el Habeas Corpus Act en 1679, que garantiza la protección legal del individuo frente a detenciones arbitrarias y asegura la libertad personal bajo la premisa de **mi casa es mi castillo**.

La Declaración de Derechos de 1689, ratifica la consecución de los derechos políticos, que a finales del siglo XVII son, por primera vez en el mundo, una realidad legal en Inglaterra.⁶⁶

La declaración de Independencia de los Estados Unidos de América, redactada por Tomás Jefferson, es la primera promulgación legal de los derechos del hombre, como precedente de la Declaración de Derechos del Estado de Virginia en 1776, la cual fue redactada por George Mason, es la primera que contiene un catálogo específico de derechos del hombre y del ciudadano. Por primera vez en la historia nace una declaración de la decisión común de defender los derechos humanos a la vida, la libertad y la igualdad.⁶⁷

La Revolución Francesa de 1789 trajo consigo no sólo importantes cambios políticos en Francia, otros en países de Europa y extracontinentalmente, sino la Declaración Universal de los Derechos Humanos del Hombre y del Ciudadano, la cual es un mensaje de gran contenido que se proyectó a los países del mundo, la cual fue publicada el 26 de agosto de 1789.⁶⁸

⁶⁶ **Ibid.**

⁶⁷ **Ibid.**

⁶⁸ **Ibid.** pág. 226.

La Revolución Francesa supone en su conjunto el reconocimiento de los derechos individuales, civiles y políticos, base indiscutible de la concepción actual del Estado de Derecho y condición básica para la formulación de los derechos sociales.

La Declaración Universal de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, en su Artículo 1, regula que: “Los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos...”. En su Artículo 2 establece: “La meta de toda asociación política es la conservación de los derechos naturales e imprescriptibles del hombre. Estos derechos son la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión.” Su penúltimo Artículo preceptúa que: “Toda sociedad en la cual no esté asegurada la garantía de los derechos, no definida la separación de poderes, carece de Constitución.”

En adelante, en las Constituciones Políticas de los Estados estarían garantizados los derechos fundamentales del individuo, normándolos en la parte dogmática del texto constitucional.

Un hecho histórico de enorme trascendencia tuvo lugar el 10 de diciembre de 1948 cuando se promulgó en la ciudad de París la Declaración Universal de los Derechos Humanos, más conocida como Carta de los Derechos Humanos, suscribiendo tan importante documento los Estados signatarios de la Carta de las Naciones Unidas, entre los cuales está Guatemala.⁶⁹

Esta declaración tuvo su origen en los terribles desmanes cometidos durante la Segunda Guerra Mundial, contra hombres y pueblos indefensos, por los gobiernos de Alemania, Italia y Japón, y la persecución racial de los alemanes nazis contra los judíos.⁷⁰

Además de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, existe la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, que fueron aprobadas en la XI Conferencia

⁶⁹ **Ibid.**

⁷⁰ **Ibid.** pág. 227.

Internacional Americana celebrada en Bogotá, Colombia en 1949; asimismo, cabe citar la Carta Europea de la libertad que es una adición a la Convención Europea para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, suscrita por 15 países europeos en Roma, el 4 de noviembre de 1950; por ser este un tema que requiere un estudio detenido se tratará el mismo de forma amplia más adelante.⁷¹

4.3 Clases de derechos humanos.

Según explica el profesor Prado: “Existen dos tipos de derechos. Los primeros son aquellas garantías que la constitución concede a favor de todos los habitantes del Estado, pero cabe anotar la observación de que es el conjunto de derechos que no se puede privar al individuo como tal sino excepcionalmente, con arreglo a las leyes. En cambio, los segundos, los derechos sociales, suponen prestaciones positivas del poder público o la creación de condiciones sociales para el desenvolvimiento de la personalidad, pudiendo entonces llamárseles derecho a la plenitud humana...”⁷²

Los derechos sociales nacen en función de situaciones de desequilibrio social y con el propósito de realizar un nuevo equilibrio o reajuste de la sociedad, son predominantemente derechos de las clases menos dotadas económicamente o de grupos marginados por razones biológicas, culturales, económicas o sociales, para defender su subsistencia y su desarrollo físico y espiritual, o para dotarlos de una seguridad económica; e incluso para reordenar la distribución de los bienes económicos y culturales de la sociedad.

Otra clasificación muy conocida es la que establece la visión de los derechos humanos de: a) Primera generación, y en los que se encuentran los derechos civiles y políticos; b) Segunda generación, en donde se encuentran contenidos los derechos económicos, sociales y culturales; y c) Tercera generación, derechos de los pueblos,

⁷¹ **Ibid**, pág. 229.

⁷² Prado Gerardo, **Ob. Cit**, págs. 72 y 73.

que comprende todos aquellos derechos referentes a informática, medio ambiente, telecomunicaciones, y demás.⁷³

Los derechos civiles y políticos y de la primera generación, se refieren al individuo en sí, datan del más antiguo desarrollo, tienden, los civiles, a proteger la existencia, la libertad, la igualdad, la seguridad, la dignidad y la integridad física, psíquica y moral del ser humano.⁷⁴

Los derechos políticos son aquellos por los cuales se reconoce y garantiza la participación del ciudadano; estos derechos no pertenecen al ser humano en general, sino al ciudadano como integrante del estado, tales como el derecho al voto, acceso a las funciones públicas, formación y participación en partidos políticos.⁷⁵

Con respecto a los derechos económicos, sociales y culturales o de la segunda generación, algunos ejemplos de ellos son el derecho a la salud, la educación, al trabajo, a la vivienda, a la seguridad social, ya que cuando se habla de la positividad de estos derechos se coloca a la persona como integrante de un grupo social y, justamente es este grupo el que debe ser protegido.

Derechos de los pueblos o de la tercera generación, se han incorporado recientemente a las clasificaciones de los derechos humanos, se les llama también derechos de solidaridad, se caracterizan por exigir para su conceptualización un grado mayor de solidaridad que los otros derechos, por el hecho de ser al mismo tiempo derechos individuales y colectivos, estos derechos se les conocen como Derechos a la Libre Determinación de los Pueblos y al Libre Desarrollo.

⁷³ **Ibid**, pág. 72.

⁷⁴ **Ibid**., pág. 73.

⁷⁵ Pineda Sandoval, **Ob. Cit**, pág. 222.

4.4 El derecho de la libre asociación como base del principio de libertad sindical

La preocupación constitucional en materia de derechos humanos se advierte desde que se inicia la lectura de la Constitución Política de la República, puesto que en el mismo preámbulo, en su parte inicial regula: “decididos a impulsar la plena vigencia de los derechos humanos dentro de un orden institucional estable, permanente y popular donde gobernados y gobernantes procedan con absoluto apego al derecho.”

Como una necesaria reacción ante la historia de violencia política que el país vivió desde 1954 a 1996, infringiendo gravemente los derechos humanos, la Asamblea Nacional Constituyente, destina gran parte del texto constitucional a garantizar tan importantes derechos.

Es así como en el Título II de la Constitución Política de la República de Guatemala está consagrado totalmente a la regulación y desarrollo de los derechos humanos, desde el Artículo 3 al Artículo 137, dándole cobertura a los derechos individuales y sociales.

Tal y como lo explica el autor Pineda Sandoval: “Los derechos sociales abarcan instituciones jurídicas de trascendencia económica, social, cultural y política; familiar, cultural, comunidades indígenas, educación, universidad, deportes, salud, seguridad y asistencia social; trabajo, trabajadores del estado, régimen económico y social; deberes y derechos cívicos y políticos.”⁷⁶

Entre los derechos individuales contemplados en la Constitución están, principalmente, el derecho a la vida, a la libertad e igualdad, a la libertad de locomoción, a la libertad de emisión del pensamiento, a la libertad de religión, el derecho a la seguridad, el derecho de defensa, a la inviolabilidad de la vivienda, a la inviolabilidad de la correspondencia, documentos y libros, el derecho de petición la libertad de acceso a

⁷⁶ Ibid. pág. 230.

los tribunales y dependencias del Estado, la publicidad de los actos administrativos, el derecho de reunión y de manifestación, **el derecho de libre asociación**, el derecho de asilo, el derecho de propiedad y el de la libertad de industria.

Los derechos sociales incluyen el derecho a la protección de la familia, el derecho a la cultura, el derecho a la identidad cultural, el derecho a la expresión creadora, la protección a grupos étnicos, el derecho a la educación, el derecho a la salud, el derecho a la alimentación, y nutrición, el derecho a la seguridad social, el derecho al trabajo, y los derechos sociales mínimos de los trabajadores, **el derecho de sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas**, así como la declaratoria que el régimen económico y social se funda en principios de justicia social.

Como podemos notar, la Constitución Política de la República garantiza la libre asociación, y siendo que la libertad sindical se ejerce a través de las organizaciones sindicales, que son las formas de organización de los trabajadores para reclamar sus derechos cuando son restringidos sin motivo alguno, y siendo que en la organización sindical es donde se agrupa a los trabajadores o patronos en defensa de sus derechos, podremos concluir que la garantía constitucional de libre asociación es la base de la libertad sindical, toda vez que “libertad sindical es la máxima expresión de la libertad social de los trabajadores con el objeto de ejercer los derechos que les asisten como seres libres, acciones que se ejercitan a través de sus organizaciones sindicales”.⁷⁷

4.5 La libertad sindical como derecho fundamental del hombre.

Desde 1948, propiamente, con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sabemos que los titulares de los derechos colectivos ya no son sólo los individuos sino los sujetos (o grupos) colectivos. Comienza a admitirse –por influencia directa del derecho del trabajo- que al lado de las titularidades individuales las hay,

⁷⁷ Franco López, **Ob. Cit.** pág.65

también, colectivas. Se trató de una influencia directa del derecho del trabajo en los *derechos humanos fundamentales*, del mismo modo que se cumplió el proceso inverso; estos influyeron en el derecho del trabajo brindándole la dogmática, el método y los principios que permitirán entender a la libertad sindical, con todas sus consecuencias, como uno de los derechos humanos fundamentales.

Así hemos podido conocer que la libertad sindical, como tal derecho, es universal; inseparable de los demás derechos humanos fundamentales, interdependiente de todos los demás, que influye en ellos y, a su vez, es influida por el resto.

Ello explica el carácter instrumental de la libertad sindical, el cual se muestra de dos maneras: al tiempo que resulta una herramienta para crear el derecho -la autonomía colectiva- lo es a su vez para defender otros. Pone en funcionamiento el derecho de auto-normarse y de solucionar los conflictos como un derecho reconocido a sujetos privados (autonomía colectiva) y posibilita el ejercicio de otras libertades. Se revela así como un *derecho bisagra* en la terminología que con acierto ha acuñado la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).

Pero al tiempo, los rasgos de la libertad sindical como derecho perteneciente a tal tipo los debe al derecho del trabajo, sobre todo el colectivo, a los derechos humanos fundamentales, con lo que se cerró una de las más notables experiencias de enriquecimiento del primero en toda su historia. “Es sabido que los derechos fundamentales y su plasmación positiva en las constituciones que se van promulgando a partir de finales del siglo XVIII tienen como objetivo garantizar un ámbito personal inmune a la injerencia estatal. En su origen y en su evolución posterior hasta bien entrado el presente siglo, los derechos fundamentales se conciben, pues, como garantías o instrumentos de defensa frente al Estado, no siendo de aplicación a las relaciones jurídicas privadas. Por directa influencia de la teoría de los valores, jurisprudencia y doctrina alemanas proceden a elaborar la teoría de la *Drittwirkung der Grundrechte*, según la cual los derechos fundamentales afectan no sólo las relaciones

entre el Estado y el ciudadano, es decir, a las relaciones de subordinación, sino también a las relaciones de coordinación nacidas entre los particulares”. Esta circunstancia, permitió postular *la doctrina de la doble vía de la indivisibilidad de la libertad sindical* cuyos presupuestos pudiésemos resumir de este modo: “Siendo la libertad sindical uno de los derechos humanos fundamentales, atrae todo aquello que la dogmática de estos últimos ha brindado a la legislación, a la teoría y a sus modos de interpretación”.⁷⁸

La universalidad, indivisibilidad, interdependencia o mutua influencia y determinación de los derechos humanos opera en dos sentidos: a lo externo, los derechos humanos lo son entre ellos; por tal razón y a modo de ejemplo, la libertad sindical será indivisible de la libertad de expresión y no habrá libertad sindical sin la primera o sin las demás libertades públicas; a lo interno, los contenidos esenciales de cada uno de los derechos humanos lo serán también, lo que explica y justifica la necesidad de tutela conjunta de todos ellos (los contenidos esenciales de la libertad sindical).

De tal modo, la libertad sindical reclamará los rasgos que son típicos de todos los derechos humanos fundamentales, entre ellos, la indivisibilidad con los demás derechos humanos “todos los derechos humanos para todos”. la *intra indivisibilidad* que se entiende que los contenidos de cada uno de los derechos humanos fundamentales lo son también.

Es ello precisamente lo que justificará sostener, como en efecto, que los contenidos de la libertad sindical son inseparables y que su tutela debe serlo respecto de todos sus contenidos y también de su vinculación con todos los demás derechos humanos fundamentales.

⁷⁸ Humberto Villasmil Prieto. **La libertad Sindical: Historia y fundamentos**, pág. 4

CAPÍTULO V

5 El principio de la libertad sindical y su aplicación en Guatemala

5.1 Criterios de trabajadores, dirigentes sindicales y funcionarios públicos sobre el movimiento sindical en las empresas maquiladoras

A continuación haremos un breve análisis de la realidad de la aplicación y cumplimiento de toda la normativa existente, tanto leyes internas como tratados internacionales ratificados por Guatemala sobre el principio de libertad sindical, específicamente en las empresas maquiladoras.

Para realizar este análisis, se elaboró una serie de encuestas y entrevistas a grupos de trabajadores de empresas maquiladoras que funcionan en la cabecera departamental de Chimaltenango, inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo, en su sede departamental de Chimaltenango, líderes sindicales y expertos en la materia, obteniendo una valiosa información sobre la realidad de la aplicación y cumplimiento del principio de la libertad sindical y el movimiento sindicalista guatemalteco.

Para iniciar el análisis indicado, tomamos en cuenta la opinión del dirigente sindical de la Central General de Trabajadores de Guatemala –CGTG— Victoriano Zacarías, quien señala que en Guatemala el movimiento sindical en las empresas maquiladoras es completamente nulo e inexistente, pues a pesar que existe entre unos 5 ó 6 sindicatos inscritos actualmente, representan aproximadamente un 0.5. % de los trabajadores sindicalizados de esta industria. Ante tales señalamientos acudimos al Ministerio de Trabajo y Previsión social, quienes indicaron que específicamente el número de sindicatos en representación de las empresas maquiladoras inscritos hasta la fecha es muy baja, pero que están colaborando con cualquier grupo de trabajadores que desee formar sindicatos. Al preguntarles sobre el movimiento sindical existente en las empresas maquiladoras, indicaron que lamentablemente en dichas empresas es poco el movimiento, pero que esto consiste básicamente por el desinterés que dichos

grupos tienen en organizarse. Como se puede observar, con la opinión del dirigente sindical y del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, podemos llegar a la conclusión, que en dicha rama industrial, el movimiento sindical ha sido muy escaso, casi inexistente. Sin embargo nos preguntamos cuál es el motivo de dicha situación, y si existe o no movimiento sindical en estas empresas; ante tal incógnita, acudimos a la fuente directa, y decidimos realizar una encuesta a los trabajadores de las empresas maquiladoras que funcionan en la ciudad de Chimaltenango, departamento de Chimaltenango, (es importante mencionar que no fue fácil y no se obtuvo mayor información por el desconocimiento y miedo que existe entre este grupo de trabajadores hacia el tema) habiendo obtenido la siguiente información:

La primera pregunta de la encuesta hace referencia sobre el conocimiento del movimiento sindical que tiene este grupo de trabajadores, a lo que el 50 % respondió que sí conoce el movimiento sindical y el otro 50 % del grupo encuestado respondió que no lo conoce. También se les preguntó si ha existido o existe algún movimiento sindical en la empresa en donde laboran, a lo que el 2.5 % señaló que sí existe tal movimiento y el 97.5 % de encuestados contestó que nunca ha existido este tipo de movimiento en esas empresas.

De la encuesta en relación, se puede concluir que, aunque muchos de estos trabajadores conocen en que consiste el movimiento sindical, es claro que en estas empresas no se da, lo que viene a coincidir con lo manifestado por los dirigentes sindicales y el mismo Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de sus inspectores de trabajo.

Pero a que se debe la no participación de este grupo de trabajadores en el movimiento sindical. Para profundizar más sobre el tema, les preguntamos si conocían sus derechos como trabajador, a lo que el 75 % respondió que sí, y el 25 % dijo que no. También se les preguntó qué piensan sobre la libertad o libre asociación, a lo que un 95 % de los encuestados, respondió que no tienen ningún conocimiento de ese tema y un 5% opinó que es un derecho que les asiste para formar grupos y exigir sus derechos

frente a los patronos, y al preguntarle sobre nuestro tema principal quisimos saber cual era el concepto que ellos tenían sobre la libertad sindical, a lo que la totalidad de encuestados indicaron desconocer completamente el tema.

Ante tal situación y con miras a comprobar la participación del Estado en estas empresas se les preguntó a los encuestados si en la empresa en donde laboran llegan los inspectores de trabajo a verificar si se cumplen las normas laborales, habiendo contestado el 87 % que sí han visto llegar a los inspectores de trabajo a los centros en donde ellos se encuentra, pero la mayoría anotó en sus respuestas que dichos inspectores nunca los escuchan y no hacen nada para ayudarlos, pues simplemente cuando llegan se entrevistan con los representantes de las empresas y nunca atienden a los trabajadores; por aparte, y con el objeto de saber cual es la opinión de los trabajadores y su intención sobre la participación en los sindicatos, un 90 % respondió que no tiene intención alguna de participar en dicho movimiento, indicando que están bien de esa manera, ya que de lo contrario pueden ser despedidos por sus empleadores, además señalaron que han visto que los sindicatos en Guatemala no funciona, pues la mayoría de trabajadores no se benefician de los logros obtenidos por estos, los cuales sirven solo para los dirigentes, y que muchas veces los dirigentes sindicales son comprados por los empresarios o son asesinados.

Por aparte los inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, manifestaron que en las empresas maquiladoras no existe el movimiento sindical, debido a que en dichas empresas, los trabajadores desconocen realmente cuales son sus derechos y como formar dichos grupos, sin embargo indicaron que ellos hacen lo posible para que los patronos respeten sus derechos y brindan ayuda a los trabajadores ante situaciones que les desfavorezca, cumpliendo con lo establecido por las leyes laborales, y han logrado establecer y hacer que los empresarios respeten las leyes laborales, que escuchan las quejas de los trabajadores y les dan a conocer e informan sobre sus derechos sociales.

Por último preguntamos a todos los grupos encuestados sobre si se respeta y se cumplen las leyes laborales en Guatemala, específicamente sobre la libertad sindical; indicando los trabajadores que ellos no ven que eso se respete, ya que a ellos son amenazados con ser despedidos con el solo hecho de hablar sobre sindicatos. Pero contrario a la opinión de los trabajadores, los inspectores de trabajo señalan que sí se respetan tales libertades, el problema es que debido a que los trabajadores ya no creen en los dirigentes y que son muy apáticos para la formación de grupos sindicales, no se organizan para tales fines.

Por su parte, el dirigente sindical de la Central General de Trabajadores de Guatemala, antes citado, señala: “que uno de los factores que incide en la no creación o no participación en el movimiento sindical no solo en empresas maquiladoras sino en la mayoría de empresas, es el clima de terror que existe, ya que en la actualidad es más difícil crear un sindicato, que en los mismos tiempos de la violencia. Esto debido a que por un lado no existe conciencia de clases, la ideología se ha perdido, y la lucha ha decaído”. Pero lo más importante es que en la actualidad los trabajadores de todas las ramas industriales, específicamente el de las empresas maquiladoras, viven en un clima de terror, en un clima de inestabilidad laboral y temor a la represión en contra del movimiento sindical, esto se debe a que en la época de la guerra interna, el grupo económicamente poderoso y dominante del país, apoyados muchas veces por los gobiernos de turno, asesinó a los dirigentes sindicales, acusándolos de comunistas o terroristas. Ante tal situación, actualmente los trabajadores temen ingresar o formar un sindicato, pensando y temiendo por su seguridad, ya que aunque actualmente no es fácil asesinar a dirigentes sindicales, los gobiernos y la cúpula empresarial han creado otros sistemas de represión, los cuales son señalados por la CGTG en el libro, “Libertad sindical en Guatemala”,⁷⁹ tales como despidos masivos, amenazas e intimidaciones, injurias, bolas negras, criminalización de asuntos sindicales, y en alguna medida, asesinato de algunos dirigentes sindicales

⁷⁹ Central General de Trabajadores de Guatemala, **Libertad sindical en Guatemala**, pág. 37

Pero a pesar de la represión contra el movimiento sindical, existen también otros factores que inciden en el desarrollo sindical y por consiguiente en el ejercicio del derecho de libertad sindical, entre estos factores y de acuerdo a la opinión de Victoriano Zacarías, dirigente sindical guatemalteco, señala que: “entre estos factores, se encuentra el mercado Mercantilismo existente, la falta de fomento de parte del Estado y de la sociedad misma de la necesidad de organización social y laboral, el individualismo existente y la falta de solidaridad entre los guatemaltecos”.

Por aparte, según el estudio realizado sobre el movimiento sindical, es de hacer notar que aunado a los factores ya mencionados, el problema principal que encontramos es el desconocimiento que la gran mayoría de trabajadores tienen de las leyes laborales y de sus derechos sociales garantizados por la Constitución Política de Guatemala y los tratados internacionales sobre derechos humanos, los cuales prevalecen sobre las leyes internas.

Esta situación es aprovechada por los empresarios, protegidos por la impunidad y muchas veces con el apoyo de funcionarios públicos, y a sabiendas del desconocimiento que los trabajadores tienen de sus derechos fundamentales, tal como quedó señalado anteriormente, violan flagrantemente tales derechos, imponiéndoles normas internas que contrarían las leyes laborales, obligando a los trabajadores a trabajar jornadas largas sin la compensación económica debida, entre otras cosas, robotizando de esta manera al trabajador, sin permitir que se organicen en agrupaciones sindicales para exigir sus derechos fundamentales.

Ante tal situación el gobierno de Guatemala, poco o nada pueden hacer para garantizar el respeto a las leyes laborales y a los derechos fundamentales de los trabajadores de las empresas maquiladoras, debido a que con el pretexto de que esta rama de la industria es una fuente de empleo necesario para los sectores más necesitados, es amenazado por tales empresas de cerrar las fábricas si no los apoyan.

Evidentemente, existe poca voluntad política de parte del gobierno actual, de crear fuentes de empleo, dando motivo con esta actitud, oportunidad a los empresarios a que irrespeten las leyes guatemaltecas.

Pero el factor más grave de la falta de libertad sindical y movimiento sindical en Guatemala, tal como quedó establecido en la encuesta realizada, es la educación deficiente de la sociedad guatemalteca, específicamente en las áreas marginales, ya que escasamente se enseñan en las aulas escolares los derechos fundamentales del hombre, menos se da a conocer el derecho fundamental sobre la libertad sindical. Tampoco se cuenta con un programa en donde se establezca la enseñanza de las leyes laborales, provocando así que los niños no tengan los conocimientos necesarios sobre sus derechos sociales; lo que hace que cuando lleguen a obtener la edad apta para ingresar al campo del trabajo, desconozcan sus más mínimos derechos sociales y laborales.

5.2 Evaluación de la situación sindical en las empresas maquiladoras

Para tener un panorama amplio sobre la situación imperante en las empresas maquiladoras del movimiento sindical y como quedó señalado en líneas anteriores, decidimos realizar una encuesta a los trabajadores de las empresas maquiladoras existentes en la ciudad de Chimaltenango, departamento de Chimaltenango, habiendo obtenido una información valiosa para nuestro tema en la que se puede establecer claramente la inexistencia de la libertad sindical en las empresas maquiladoras, y sus motivos, de la cual haremos referencia en los siguientes diagramas:

Diagrama No. 1

Existe movimiento sindical en las empresas maquiladoras de la ciudad de Chimaltenango:

Opinión de trabajadores de las empresas maquiladoras	No 97.5 %	Si 2.5 %
Según El Ministerio de Trabajo y Previsión Social	No indicó cifra, pero si señalo que existen sindicatos inscritos	
Según dirigentes sindicales	No 99.5 %	Si 0.5 %

Diagrama No. 2

Conocen los trabajadores de las empresas maquiladoras de la ciudad de Chimaltenango sus derechos como trabajadores, y los temas sobre la libre asociación y libertad sindical:

Conocen sus derechos como trabajadores.	Si 75 %	No 25 %
Conocen el derecho de libre asociación	Si 5 %	No 95 %
Conocen sobre la libertad sindical	Si 0 %	No 100 %
Según dirigentes sindicales los empleados de esta industria,	Si conocen sus derechos 0.5 %	No conocen sus derechos 99.5%

Diagrama No. 3

Actuación del Ministerio de Trabajo a través de los inspectores de trabajo en las empresas maquiladoras de la ciudad de Chimaltenango:

Según trabajadores, los inspectores de trabajo,	Llegan constantemente 87.5 %	Nunca llegan 12.5 %
Según los propios inspectores de trabajo	Señalaron que llegan constantemente	
Según dirigentes sindicales	Llegan solo cuando hay quejas	

Diagrama No. 4

Intención de formar sindicatos o participar en los ya existentes, de parte de los trabajadores de las empresas maquiladoras de la ciudad de Chimaltenango, y sus motivos:

No	Motivos;	
95 %	no funciona, malos líderes, no es necesario	
Si 5%	Es necesario organizarse para exigir sus derechos.	

Fuente: investigación propia

5.3 Situaciones que limitan la acción sindical en Guatemala

Para ubicarnos en este tema nos ampliamos en la investigación, realizando investigaciones documentales y de campo, y entrevistas con líderes sindicales y comunitarios, así como expertos en la materia; por medio del cual se midieron algunos aspectos fundamentales de la actual organización sindical, tales como la información sindical, la necesidad de pertenecer a un sindicato, o la necesidad de organizarse, etc.

De lo anterior puedo concluir que el movimiento sindical en Guatemala, ha tenido a lo largo de su historia, grandes altibajos y problemas de gran envergadura, que han determinado de una u otra forma su actual situación. En su lucha por las reivindicaciones de la clase trabajadora, el sindicalismo se ha encontrado con situaciones que limitan su actividad tendiente a alcanzar la realización plena de sus objetivos, entre estas podemos señalar las siguientes:

5.3.1 Existencia o inexistencia de libertad sindical

Para establecer la existencia o inexistencia de libertad sindical, como paso previo diremos que libertad sindical es el derecho que los trabajadores tienen a reunirse y a organizarse para la defensa o logro de aquellos intereses y objetivos comunes, esta libertad se encuentra ligado al derecho general de asociación que se encuentra reconocido en la Constitución Política de la República como una garantía constitucional de derechos individuales, también están contempladas en el Código de Trabajo tales derechos.

Con base a esto, y tomando en cuenta la investigación realizada, diremos que en Guatemala, si bien es cierto que en las normas legales se reconoce la libertad sindical, en la práctica, es decir en la realidad diaria, esta “Libertad” está sujeta a influencias negativas que no permiten su plena realización ni su completo funcionamiento, ello se debe a que nuestra legislación en especial la laboral, se ha

convertido en instrumento, o mejor aún, es instrumento de la clase dominante, que expresa precisamente el sentir de esta clase, sin tomar en cuenta el sentir o necesidades de los trabajadores, a quienes únicamente se les conceden ciertas protecciones que les permitan sobrevivir.

Aunado a lo anteriormente expuesto y como quedó señalado en este capítulo, la consistencia ideológica de los sindicatos hoy en día aún es muy pobre y sumado a eso la atomización que se produjo al permitir la creación de varios sindicatos en las mismas empresas, hace que el movimiento se mantenga débil y cuenta con poca credibilidad entre la opinión pública y los propios trabajadores.

5.3.2 Falta de acción y organización sindical

Como se señaló anteriormente, el movimiento sindical ha sido castigado y reprimido brutalmente a lo largo de su historia, a ello se debe que en el presente, las actuaciones de estas organizaciones se ven afectados por un desarrollo lento y que sus dirigentes no estén en capacidad de luchar abiertamente contra la injusticia, la miseria y la opresión que capean libremente por toda nuestra patria.

La falta de acción y organización sindical se debe también a otros problemas que se dan en forma colateral con lo señalado anteriormente, y que reviste una gran importancia, especialmente en el área rural, ya que en las comunidades del interior del país existen numerosas dificultades para la asociación, debido principalmente a las peculiares condiciones estructurales y culturales imperantes en Guatemala. El primer gran inconveniente reside en la imposibilidad de penetración a los núcleos indígenas, que persisten en aferrarse a sus propias formas de asociación, desconfiando de todo lo que venga de fuera. Por otra parte hay que tomar en cuenta la gran cantidad de pequeños agricultores indígenas que trabajan por su cuenta en tierras propias o arrendadas, con técnicas antiquísimas e inmersos en una economía de subsistencia, lo cual hace que carezcan de conciencia de clases.

También es importante hacer notar que uno de los problemas que provoca la falta de acción sindical, es el desconocimiento que los trabajadores, específicamente los empleados de las empresas maquiladoras tienen con respecto a la libertad sindical y la libre asociación, y los beneficios que dicha garantía conlleva, inclusive muchos de estos empleados desconocen aún sus más mínimos derechos sociales, esto provoca que los mismos, al intentar organizarse, son manipulados por los empleadores o los representantes de estos, amenazándolos con despedirlos aunque ya estén organizados en sindicatos o simplemente no permitiendo que en los centros de trabajos ingrese información con respecto a sus derechos y garantías constitucionales, entre los cuales está la libertad de asociación y sindicalización.

5.3.3 Actitud antisindical de los patronos

Muchos son los casos que a diario se suscitan y que son claros ejemplos de que en Guatemala los patronos no cumplen con las obligaciones legales que les corresponde, lo cual viene a demostrar una vez más la no positividad de las leyes laborales, ya que los mismos al tener información de que los trabajadores inician la formación de un sindicato, o por pertenecer al mismo, simplemente despiden a los trabajadores involucrados, y aunque son sancionados, no cumplen con lo estipulado por las normas laborales vigentes, y en otras ocasiones cuentan con el apoyo de algún funcionario público, tal es el caso de los trabajadores de la fábrica de camisas La Elegante, la fábrica de calzado Cobán y el de trabajadores de Incatecu, en donde “la actitud de los patronos ha sido la de violación de los derechos de estos trabajadores quienes a pesar de realizar su actividad bajo el amparo de la ley, han sido despedidos, y reprimidos”.⁸⁰

⁸⁰ Navas Álvarez, **Ob. Cit.** pág. 116-117

5.3.4 Ausencia de democracia dentro del sindicato

Además de lo anteriormente indicado, la dificultad en el desarrollo del movimiento sindical no se limita solo a lo señalado en las líneas anteriores, considero que el problema fundamental estriba en que el sindicalismo en Guatemala ha sido manejado por grupos pequeños o por una sola persona. Debido a ello la participación de los trabajadores ha estado limitada a la simple afiliación, no existiendo comunicación entre dirigentes y afiliados, no se les ha incorporado a la toma de decisiones, no se les informa del desarrollo de la vida sindical, siendo esta una de las causas por las que algunos trabajadores se han separado del sindicato, porque ven que no existe una verdadera organización democrática en la que las decisiones se tomen en conjunto con la consiguiente responsabilidad de todos y cada uno de los miembros, ya que en algunas ocasiones los dirigentes actúan al margen de su organización en contra de los intereses de los trabajadores, vendiendo las reivindicaciones de sus compañeros ya sea al patrono o al gobierno.

En conclusión podemos decir que son muchos los factores que inciden en la situación actual sobre la existencia o inexistencia de la verdadera libertad sindical, ya que por un lado y tal como quedo señalado, existe una diversidad de textos legales, tanto en el ámbito nacional como internacional que garantizan a los trabajadores la protección del ejercicio de sus derechos, en consecuencia no debe existir ningún obstáculo para la defensa, promoción y mejoramiento de sus intereses económicos y sociales comunes, en la que el Estado de Guatemala está obligado a promover y garantizar el ejercicio de tales derechos, pero como señalan muchos actores de la realidad nacional, **no basta con crear leyes o ratificar tratados internacionales, ya que si las mismas no son aplicadas o no se cumplen, todas son letras muertas o derecho vigente no positivo.**

Cabe mencionar en tal sentido, que si en la práctica del movimiento obrero no se aplican tales normas y no se respetan los derechos de los trabajadores, el Estado no está cumpliendo con su mandato constitucional de proteger a la persona y a la familia,

tampoco está cumpliendo con su fin supremo que consiste en la realización del bien común, ya que como hemos podido establecer a lo largo de todo este trabajo, la libertad sindical es indispensable para que los trabajadores puedan organizarse y defender sus derechos económicos y sociales comunes, sin embargo es de suma importancia y de urgencia que dicha libertad no se quede solo en los textos legales, si no que el mismo debe ser aplicado a toda la sociedad guatemalteca, y es allí en donde radica la responsabilidad del Estado de Guatemala, quien a través de su sistema de gobierno debe de impulsar, respetar y sobre todo garantizar este derecho a todo nivel y en todo el territorio, ya que de no ser así, estaría incumpliendo el deber constitucional del garantizar a los habitantes la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y su desarrollo integral, siendo urgente en tal sentido que el Estado, a través de las instituciones respectivas, formule programas que impulsen la actividad sindical, buscando la unidad y el respeto de los derechos, tanto de los trabajadores como de los empresarios, dándole la verdadera importancia al respeto y aplicación de la libertad sindical, como medio de desarrollo social.

CONCLUSIONES

1. El derecho laboral, para su creación, interpretación y aplicación se basa en principios que son fundamentales para el mismo, así como de garantías constitucionales tales como el derecho a la libre sindicalización y por consiguiente el principio de libertad sindical.
2. La libertad sindical es un principio garantizado por la Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y demás leyes laborales así como por los tratados y convenios internacionales ratificados por el Estado de Guatemala y el mismo otorga a los trabajadores el derecho de formar grupos sindicales, a ingresar y pertenecer a los sindicatos organizados y hacer valer sus derechos frente a los patronos, y que dicha libertad no se limita solamente a ingresar o pertenecer a tales organizaciones, sino que también otorga la libertad de egresar.
3. El derecho a sindicalización y a la libertad sindical no es exclusivo de los trabajadores, también es un derecho que los empresarios pueden hacer valer, ya que al igual que aquellos, pueden de la misma forma constituir sindicatos en pro de sus intereses.
4. A pesar de que el derecho de sindicalización y el principio de libertad sindical, se encuentra ampliamente regulado en las leyes internas, así como por los tratados internacionales ratificados por Guatemala, los trabajadores de las empresas, específicamente del ramo de maquilas, no conocen tales derechos; por lo que es casi inexistente el movimiento sindical en dicha rama de la industria y los pocos sindicatos existentes no son respetados por los empleadores, violando claramente los derechos sociales mínimos que tienen tales trabajadores.
5. El principio de libertad sindical es un derecho fundamental del hombre, equiparado al derecho a la vida, a la libertad e igualdad, a la libertad de locomoción, a la libertad

de emisión del pensamiento, a la libertad de religión entre otros, todos garantizados por la Constitución Política de la República y por los tratados internacionales de derechos humanos, ratificados por el Estado de Guatemala.

6. El respeto y cumplimiento del principio de libertad sindical es indispensable por parte del Estado y de la clase empresarial, para la creación de grupos sindicales, con el objeto de que la clase trabajadora pueda defender sus intereses económicos y sociales comunes, y mejorar su nivel de vida.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Estado, informe detallada y constantemente a la población sobre los derechos que les asisten, creando e implementando para tal propósito programas de enseñanza en todos los niveles de la educación, e impulsar una campaña de información y concientización por todos los medios posibles, tanto escritos como audiovisuales existentes, especialmente dichos programas deben de ser impulsados en los diferentes centros de trabajo, debiendo el Estado crear los mecanismos necesarios para este propósito, haciéndolo efectivo a través del Ministerio de Educación y del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
2. Se debe de promover, por parte de los entes con iniciativa de ley, una reforma al Código de Trabajo, en la que debe de regularse la obligación que deben tener los patronos de proporcionar a los trabajadores toda clase de información concerniente a sus derechos laborales, así como de informar sobre la libertad sindical existente en nuestro país y que dicha iniciativa sea elevada al carácter de ley a través de los mecanismos existentes.
3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de sus inspectores, debe de realizar visitas periódicas a los centros de trabajo y entrevistarse con trabajadores de dichos centros, con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas laborales e imponer las sanciones respectivas en caso de observar el incumplimiento de tales normas por parte de los patronos.
4. La Procuraduría de los Derechos Humanos, debe de coordinar esfuerzos con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que se respete la libertad sindical en los centros de trabajo, toda vez que esta libertad es un derecho fundamental del hombre.

BIBLIOGRAFÍA

- BLANCO VADO, Mario Alberto. **La libertad sindical en Centroamérica su regulación y vigencia efectiva**. Costa Rica: 2000.
- BORRAJO DACRUZ, Efrén. **Introducción al derecho español del trabajo**. Madrid: España 1969.
- BUEN, Nestor. **Derecho de trabajo**. 7ª. ed.; México: Ed. Porrúa, 1989.
- CABAÑELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 1t., 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L.; (s.f.).
- CABANELLAS, Guillermo **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., (s.f.).
- Central General de Trabajadores de Guatemala –CGTG- **Libertad sindical en Guatemala**, Guatemala: (s.e.) 2005. 78 págs.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. de Palma, 1972.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. 2ª. ed., México: Ed. Porrúa, 1943.
- ESCOBAR MEDRANO, Edgar y Edna Elizabeth González Camargo. **Antología – historia de la cultura de Guatemala**. 3ª. ed. Guatemala: Ed. Cooperativas de servicios varios, Facultad de Ciencias Económicas, 1996.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.
- FRANCO LOPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.
- FUENTES ARAGON, Homero. **El caso Guatemala**. Guatemala: Ed. Magna Terras, (s.f.).
- HERNÁNDEZ MARQUEZ, Miguel. **Tratado elemental del derecho de trabajo**. México: (s.e.), 1988.
- NAVAS ALVAREZ, María Guadalupe. **El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.
- OSSORIO, Manuel **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987.

OBANDO SÁNCHEZ, Antonio. **Historia del movimiento obrero guatemalteco.** Guatemala: (s.e.), (s.f.).

PINEDA SANDOVAL, Melvin. **Fundamentos de derecho.** Guatemala: Ed. Serviprensa C.A. (s.f.).

PRADO, Gerardo. **Derecho constitucional.** 3ª. ed.; Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2003.

VILLASMIL PRIETO, Humberto. **La libertad sindical: Historia y fundamentos.** San José, Costa Rica: (s.e.), 2002.

Legislación:

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

Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo; Libertad Sindical y la Protección de Sindicación, 1948 ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo; Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, 1949 ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo; Igualdad de Sindicación y Negociación Colectiva, 1951 ratificado por Guatemala el 02 de agosto de 1961.

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto 1441, 1947.