

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

**ANALISIS JURIDICO DE LA NECESIDAD DE REFORMAR EL SEGUNDO PARRAFO
DEL ARTICULO 216 DEL CODIGO DE TRABAJO**

T E S I S

Presentada a la Junta Directiva de la
Facultad de Ciencias Juridicas y Sociales
de la Universidad de San Carlos de Guatemala

POR

MARY LIENY TANQUEZ URBINA

Al conferirle el Grado Académico de
LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
y los títulos profesionales de
ABOGADO Y NOTARIO

GUATEMALA, OCTUBRE DE 1998

UNIVERSIDAD DE LA FACULTAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

JUNTA DIRECTIVA

DECANO	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL I	Lic. Saulo De León Estrada
VOCAL II	Lic. José Roberto Mena Izeppi
VOCAL III	Lic. William René Méndez
VOCAL IV	Ing. José Manuel Pereda Saca
VOCAL V	Br. José Francisco Peláez Gordón
SECRETARIO	Lic. Héctor Anibal De León Velasco

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN TECNICO PROFESIONAL

PRIMERA FASE

PRESIDENTE	Lic. José Roberto Mena Izeppi
EXAMINADOR	Lic. Gerardo Prado
SECRETARIO	Lic. Jorge Armando Valverth Morales

SEGUNDA FASE

PRESIDENTE	Lic. Luis César López Permouth
EXAMINADORA	Licda. Marta Ruth Barrientos Urizar
SECRETARIA	Licda. María Elisa Sandoval de Aqueche

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

Lic. Ramiro Ruiz Palma

ABOGADO Y NOTARIO

7a. AVENIDA 8-56, ZONA 1, EDIFICIO EL CENTRO

NIVEL 11, OFICINA 11-11, TELS.: 82844 - 517372

GUATEMALA, C. A.

1998 98



8/7/98
Jhu

Guatemala, 29 de junio de 1998.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

Señor Decano
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Guatemala.-

- 7 JUL. 1998

RECIBIDO
Hora: 17 Minutos:
Oficial:

Señor Decano:

Respetuoso lo saludo, exponiéndole en atención al honor que me fuera conferido, de la labor de asesoría prestada a la Bachiller MARY LIBNY TANCHEZ URBINA, quien escribió la tesis intitulada "NECESIDAD DE REFORMAR EL SEGUNDO PARRAFO DEL ARTICULO 216 DEL CODIGO DE TRABAJO, DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA", ha concluido y en relación a dicho asunto, expongo:

El tema abordado por la sustentante, es de sumo interés ya que define la polémica que se centra en la aplicación del segundo párrafo del artículo 216 del Código de Trabajo, y el inciso a) del artículo 218 del mismo cuerpo legal, ya que ambos preceptúan un plazo diferente para iniciar los trámites de inscripción de una organización sindical, siendo de 15 días en el primero y 20 días en el segundo. La Bachiller Tánchez Urbina, llevó a cabo una investigación y análisis sobre el tema en mención, concluyendo en la más lógica de las recomendaciones que es la de modificar el segundo párrafo del artículo 216 del Código de Trabajo, para así evitar una interpretación errónea de ambos artículos, ya que se relacionan al momento de iniciar los trámites de inscripción de una organización sindical y así evitar pérdida de tiempo y recursos económicos por parte de los trabajadores que la inician.

En razón de que el trabajo en alusión cumple los requisitos reglamentarios de rigor estimo que el mismo puede ser materia de discusión en el examen público que precede.

Atentamente,

Lic. RAMIRO RUIZ PALMA
ABOGADO Y NOTARIO

RAMIRO RUIZ PALMA
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 18
Guatemala, Centroamérica

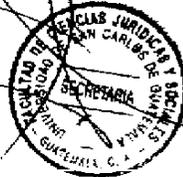


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES,
Guatemala, quince de julio de mil novecientos noventa y ocho.

Atentamente, pase al LIC. LUIS ROBERTO RODRIGUEZ para que
proceda a Revisar el trabajo de Tesis de la Bachiller MARY
LIBRY TANCHEZ URBINA y en su oportunidad emita su dictamen
correspondiente.

alhj.

Rodriguez



21/9/98
JF



Guatemala, 18 de septiembre de 1998

Señor Decano de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la Universidad de San Carlos
Lic. José Francisco de Matta Vela
SU DESPACHO

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

21 SET. 1998

RECIBIDO
Horas: 14 Minutos: 30
Oficial: *[Signature]*

Señor Decano:

En atención a la designación que se sirviera hacerme para revisar el trabajo de tesis de la Bachiller MARY LIBNY TANCHEZ URBINA, denominado "Necesidad de Reformar el Segundo Párrafo del Artículo 216 del Código de Trabajo", me permito rendir a usted el respectivo dictamen.

El trabajo deviene interesante, toda vez que analiza la concurrencia de dos normas ordinarias que establecen dos plazos distintos para un mismo trámite administrativo; adicionalmente su autora hace una interesante relación del Acuerdo Gubernativo No. 143-96, que se emitió con el ánimo de reglamentar el trámite de registro y homologación de sindicatos y que necesariamente se tiene que pronunciar por uno de los dos plazos. Adicionalmente, se comenta la ligereza de las reformas al Código de Trabajo, que se ponen de manifiesto en este caso.

Independientemente de lo anterior, que es el punto central del trabajo de tesis, se abordan instituciones laborales relacionadas con el sindicato, que constituyen un buen marco de desarrollo para enmarcar su punto de vista; aún cuando el trabajo mereció algunas pequeñas sugerencias que fueron incorporadas de inmediato por la señorita Sanchez Urbina, se logró con ello mayor congruencia en su contenido; y constituye un interesante aporte, que reúne los requisitos establecidos para un trabajo académico de ésta y en consecuencia merece mi aprobación.

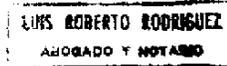




Sin otro particular me es grato despedirme del Señor Decano,

Muy atentamente,

Lic. L. Roberto Rodríguez
Abogado y Notario





FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 18
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES:
Guatemala, veintitres de septiembre mil novecientos
noventa y
ocho. -----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la
Impresión del trabajo de Tesis de la Bachiller MARY
LIBRY TANCHEZ URBINA intitulada "NECESIDAD DE REFORMAR EL
SEGUNDO PARRAFO DEL ARTICULO 216 DEL CODIGO DE TRABAJO".

Según artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico
Profesional y Público de
Tesis. -----



alhj.



PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

ACTO QUE DEDICO

A DIOS

A MI PATRIA GUATEMALA

A MIS PADRES

MARIA TERESA URBINA DE TANCHEZ
RUBILIO ISAURO TANCHEZ PALACIOS

InMemoriam

A MIS HERMANOS

OTTO RUBILIO, OLIVIA ANJEANETHE,
BYRON RENE, KAREN YOHANNA, CLAUDIA
CAROLINA

A MIS SOBRINAS

DORESLY ANJEANETHE, EIMY JANETH,
NAOMI RUBI

In Memoriam

A MIS TIOS Y PRIMOS

EN GENERAL

EN ESPECIAL A

ROLANDO RENE

A MI NOVIO

ESTUARDO GARCIA

A MIS AMIGOS

ANIBAL, CONNY, RAMIRO, TITO, OLGA,
HARRY, OTTO ANIBAL, MARIA LUISA, MARIA
ELENA, ILDEFONSO

EN ESPECIAL A

VICKY RUIZ

AGRADECIENDO

A: LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

A: LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

A: MI ASESOR Y REVISOR

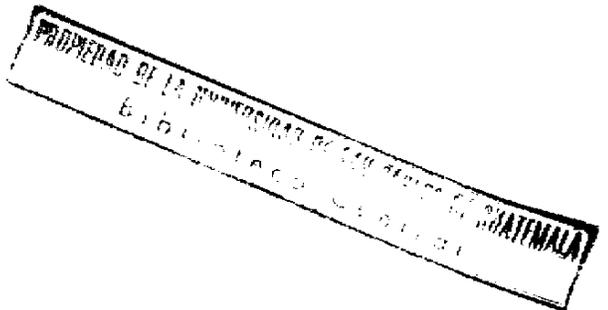
Lic. RAMIRO RUIZ PALMA

Lic. LUIS ROBERTO RODRIGUEZ

A: Lic. RAUL ENRIQUE VASQUEZ ORELLANA

Lic. MARCO ANTONIO COMPARINI VIELMAN

Licda. MARYFLOR VASQUEZ CASASOLA



INDICE GENERAL

Página

Introducción

CAPITULO I

EL MOVIMIENTO SINDICAL A TRAVES DE LA HISTORIA

Antecedentes Historicos	1
Primeras manifestaciones del asociacionismo	1
a.- Tendencia a la asociación	1
b.- El Clan	2
c.- Las culturas primitivas	3
Los Colegios Romanos	4
Las Guildas	6
Las Corporaciones de Oficios	7
Las Coaliciones	9
Los Sindicatos	11
A.- Terminología y Definición	12
B.- Objeto del sindicato	14
C.- Fines sindicales	15
D.- Derechos y Obligaciones sindicales	16
E.- Actividades sindicales	18
F.- Requisitos para la formación de un sindicato	19
G.- Clasificación de las asociaciones profesionales	21
H.- Formas sindicales irregulares	26
I.- Organos sindicales	28
J.- Capacidad sindical	29
K.- Del patrimonio sindical	31
L.- Federación	33
M.- Confederación	33

N.- Constitución de las asociaciones profesionales	34
1) Requisitos de fondo	35
2) Requisitos de forma	39
N.- Regulación legal en Guatemala para el trámite de inscripción de un sindicato en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social	46
CAPITULO II	
DEL DERECHO DE INAMOVILIDAD O FUERO SINDICAL	
Concepto y Denominación	51
Ambitos de Validez	54
a.- Ambito de validez personal	54
b.- Ambito de validez temporal	57
c.- Ambito de validez material	58
Finalidades y Beneficios	59
Requisitos para gozar del fuero sindical	60
Justas causas para obtener autorización de despido	61
CAPITULO III	
CREACION DE UNA NORMA JURIDICA.	63
CAPITULO IV	
ANALISIS JURIDICO DE LA NECESIDAD DE REFORMAR EL SEGUNDO PARRAFO DEL ARTICULO 216 DEL CODIGO DE TRABAJO.	71
CONCLUSIONES	78
RECOMENDACIONES	83
BIBLIOGRAFIA	84

I N T R O D U C C I O N :

En nuestra legislación laboral sustantiva vigente, se encuentran reguladas instituciones, con las que, por su naturaleza, todos los ciudadanos se ven, de alguna manera vinculados, tal y como ocurre con la Organización Sindical, ya que esta es la fundamentación de la unidad que existe entre los trabajadores al defender los derechos inherentes a los mismos ante el patrono.

Ahora bien, para poder obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales, los trabajadores deben observar un determinado procedimiento, en el cual se incluyen plazos y requisitos.

Dentro de los requisitos que deben observarse encontramos en cuanto a las personas, por ejemplo que sean trabajadores, que tengan catorce años como mínimo, etc.; con referencia a los requisitos de fondo, lo establece el artículo 206 del Código de Trabajo, ya que en el mismo se preceptúan las condiciones esenciales para su existencia; y los requisitos de forma lo constituyen los procedimientos y formalidades necesarias para la organización legal del sindicato.

En lo referente a los plazos, se encuentran establecidos varios en nuestra legislación laboral, los cuales deben observarse en el trámite para obtener la inscripción de una organización sindical, los que son perentorios o concluyentes, y por lo tanto debe tenerse cuidado en ello, ya que una vez vencido un plazo no se puede presentar la documentación

requerida o realizar el trámite correspondiente, por lo que debe repetirse el procedimiento de solicitud de inscripción, lo que constituye pérdida de tiempo y recursos económicos para los trabajadores.

Al hablar de plazos surge una duda en cuanto que el Código de Trabajo contempla en su artículo 216 quince días para iniciar el trámite de inscripción de un sindicato y el artículo 218 del mismo cuerpo legal preceptúa veinte días, entonces que plazo debe observarse?.

El Reglamento para el Reconocimiento de la Personalidad Jurídica, aprobación de Estatutos e Inscripción de las Organizaciones Sindicales Acuerdo Gubernativo 143-96 de la Presidencia de la República de Guatemala, en su artículo primero establece el plazo de veinte días, tomando en cuenta que el Código de Trabajo en su artículo 218 inciso a) preceptúa un plazo de veinte días, dicha norma reglamentaria se adecuó a este plazo, en aplicación de la norma más favorable para el trabajador.

Legalmente esta regulado de manera adecuada el trámite para aprobar un proyecto de ley, el problema surge cuando no se cumple a cabalidad y eficazmente el mismo, ya que señala que se hará un estudio y análisis del proyecto, lo que incluye establecer si se contradice con otros artículos con los cuales guarda relación el artículo que se pretende reformar, lo que en la práctica no se lleva a cabo.

Espero pues, que el trabajo aquí expuesto, de mayores aportes a los estudios del Derecho Sindical y así poder contar con bases que sirvan de fundamento para invocar, sin

incertidumbre, el plazo que señala el artículo 218 del Código de Trabajo, para iniciar la inscripción de una organización sindical.

CAPITULO I
HISTORIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL
ANTECEDENTES HISTORICOS.

La asociación profesional nació como un organismo local, en cada empresa y su propósito fué igualar las fuerzas con el patrono, para conseguir mejores condiciones de trabajo; fue un propósito económico y local. Desde épocas remotas el hombre ha aprendido que para poder superarse y evolucionar es necesario unirse y formar un equipo de trabajo, las formas en que los hombres se han asociado a través de la historia son diversas y la variedad se deriva de las distintas necesidades que el hombre busca cubrir en la agrupación.

Dentro de la colectividad se formaron castas, órdenes, colegios y otras agrupaciones sociales que tuvieron formas religiosas, sociales y políticas entre otras.

PRIMERAS MANIFESTACIONES DEL ASOCIACIONISMO.

a.- Tendencia a la asociación:

La especie humana se ha caracterizado por la poca posibilidad que tiene el hombre de sobrevivir fuera de una comunidad. Esta realidad se ha visto plasmada a lo largo de la historia, ya que la vida humana se caracteriza por un definitivo espíritu de asociación, no obstante ello, existe un ausentismo de solidaridad humana, ya que ha predominado el egoísmo, en cuanto cada persona busca su satisfacción personal previamente a la protección de los intereses de la colectividad. Las formas de asociación son diversas y la variedad se deriva de

los distintos motivos o necesidades que el hombre busca cubrir al recurrir a la agrupación. Como expresa ANTOKOLETZ (1) ya desde las épocas más remotas los hombres se unieron en clanes, tribus, gens, familias. Entre las agrupaciones se formaron castas, órdenes, colegios y otras agrupaciones sociales con fines religiosos o políticos, entre los que se destaca el Estado.

b.- El clan:

La primera manifestación de esta tendencia, impulsada por la naturaleza humana, ha sido la familia. Ya que el conjunto de personas que viven bajo un mismo techo, unidas generalmente por lazos sanguíneos y sometidos a una autoridad patriarcal es la célula básica de toda organización social y por tanto, pilar fundamental de la sociedad humana. En este movimiento juega un papel importante el vínculo sanguíneo, factor que mantiene, aunque débil, una continuación de la manifestación a la tendencia asociativa, que será denominada "clan".

"El clan consiste en el conjunto de personas que reconocen un antepasado común. No se limita así a una pareja y sus hijos, sino que comprende también los hijos casados y sus descendientes, hasta contener dos o tres generaciones unidos por vínculos de sangre, a los que pueden agregarse miembros adoptivos".(2) El fundamento de la asociación en un clan

(1) Citado por Falchetti Mignone, Roberto. "Los Sindicatos". Vol. I. pág. 13.

(2) Falchetti Mignone, Roberto. Ob. Cita. pág. 14

propriadamente profesional es prácticamente inexistente, ya que el elemento de dicha unión es de carácter personal y no de conciencia laboral. Además se debe tomar en cuenta que en la actualidad desde el punto de vista capitalista el clan moderno lo forman las familias que concentran el capital en la familia y en forma generacional, a través de las empresas accionadas, alrededor de un apellido familiar.

De lo anterior se desprende la existencia de un débil embrión del fenómeno asociativo.

c.- Las culturas primitivas:

Es difícil establecer el origen del asociacionismo profesional, ya que con el tema se enlazan tradiciones, leyendas y religión. Suele expresarse que una de las primeras manifestaciones del asociacionismo profesional estuvo conectada al sistema religioso, como ocurrió en la India, donde se habrían formado asociaciones de agricultores, pastores, barqueros y artesanos. Asimismo, en Egipto se habrían constituido, en épocas faraónicas, corporaciones de mercaderes, agricultores y otros oficios.

En Atenas, mediante una ley de Solón, conservada en el Digesto, se reconoció la existencia de los distintos colegios profesionales y se les autorizó a redactar libremente sus reglamentos, siempre que ellos no fueran contrarios a las leyes del Estado. Asimismo existe una referencia especial a los colegios de barqueros ("nautas"), en lo que constituiría, al parecer, la primera mención en un texto legal a la categoría profesional.

LOS COLEGIOS ROMANOS.

Algunos testimonios indican que los colegios romanos ya estaban previstos por la Ley de las XII Tablas. Plutarco, en cambio, expresa que tales asociaciones fueron reguladas por Numa Pompilio, el que además habría fundado ocho colegios. La convicción más extendida indica que fue Servio Tulio el que promulgó normas sistemáticas sobre los Colegios romanos, a través de la Constitución que imperó hasta el año 241 A.C. (3).

En Roma se registra un movimiento, en relación con la actitud del poder público frente a este tipo de asociaciones. A medida que estas organizaciones adquieren fuerza e influencia, incluso en la dirección de los problemas de gobierno, el poder público tiende a restringir la actividad de las mismas. Luego de una etapa de restricciones importantes, sobreviene una época de relativa libertad, que permite a los colegios alcanzar nuevamente una prosperidad que la autoridad juzga excesiva, volviendo a imponer limitaciones al accionar de aquéllos.

Así, recuerda DEVEALI que luego de la Constitución de Servio Tulio, los colegios romanos aumentaron su influencia y su ingerencia política, lo que llevó al Senado Romano a dictar un "senatus consultum" que disolvió los colegios, con pocas excepciones, en el año 67 A.C. Posteriormente, se aprobó la Lex Clodia (año 59 A.C.) que reconoció el derecho de asociación. Bajo el imperio de esta última ley, los colegios florecen otra

(3) Russomano, Mozart. "Principios Generales de Derecho Sindical". pág. 15.

vez, lo que llevó a Julio César a abolirlos nuevamente, dejando vigentes solamente a los más antiguos. Luego de la muerte de Julio Cesar, los colegios retornaron a su organización espontánea, y la Lex Julia, dictada por Augusto en el año 56 A.C. reguló definitivamente el derecho de asociación entre los romanos. (4).

En dicha regulación los colegios tenían asignada la naturaleza de asociaciones privadas, sin perjuicio de reconocérles un papel relevante de utilidad pública como órganos colaboradores del Estado. Estos sólo podían existir jurídicamente si estaban autorizados por la autoridad pública, la cual no era necesario renovarla, pero podía ser retirada en cualquier momento. Tenían sus propias autoridades las cuales eran elegidas por sus miembros quienes además creaban sus estatutos, los cuales debían ser aceptados por la autoridad si se consideraba que no eran contrarios al orden público.

En general, los colegios romanos fueron asociaciones de pequeños productores y artesanos, con fines mutuales, ya que se ayudaban recíprocamente los que se dedicaban al mismo oficio y a la defensa de los intereses que resultaban de la similitud de tareas, eran solidarios entre sí.

Se establece que los colegios romanos no se preocuparon de la reglamentación del trabajo, por ser este esencialmente servil, a cargo de esclavos quienes tenían obligaciones pero

(4) Deveali, Mario L. "Derecho Sindical y de Previsión Social". pág. 20.

no derechos. El único extremo reglamentado parece haber sido el del salario, ya que se fijó en una ordenanza de Diodeciano una escala de salarios a la que debían atenerse los productores y mercaderes. Los afiliados a los colegios tenían como beneficios: el pago de un salario, estar exentos de realizar funciones públicas y prestar servicio militar, y el pago de gravámenes municipales. Como obligación los afiliados debían continuar la profesión la cual era impuesta tanto a los herederos de sangre, como herederos instituidos y a quienes heredaban bienes.

Con las invasiones barbaras se tiende a que desaparezcan los colegios romanos, lo cual no es definitivo, ya que surge la clase feudal y los siervos. En este estado, comienza a manifestarse la asociación asociativa, alrededor del siglo VII, conocida como gilda.

LAS GILDAS.

Fuerón asociaciones creadas con la finalidad de defender los intereses de sus integrantes, tuvieron origen germánico y anglosajón, la esencia de las gildas se puede comprender al recordar la denominada costumbre del "convite", el cual consistía en que después del banquete se reunían en el simposio las figuras más representativas de la ciudad de Grecia para la discusión de temas importantes, los participantes en el convite quedaban de esa manera vinculados entre sí por un grave compromiso moral, que llegaba a extremos de solidaridad, de ayuda reciproca y de amparo a las iniciativas de beneficencia.

La finalidad de las gildas al principio fue religioso y de

asistencia recíproca, con el correr del tiempo adquirieron otros objetivos, tales como comerciales o políticos, con ello en el siglo X aparecen las gildas mercantiles y de oficio, estas últimas defendiendo los intereses profesionales de sus integrantes.

En el siglo XII surge la "revolución comunal", lo que dio inicio a un crecimiento intenso de las ciudades, dando origen al agrupamiento de un gran número de artesanos, gracias a lo cual las gildas se caracterizaban cada vez más por sus fines de defensa profesional. A esta situación se agregó un desarrollo marcado de la industria y el comercio, así como la construcción de imponentes catedrales que congregaban a millares de operarios, lo que dio origen a las corporaciones de oficios.

LAS CORPORACIONES DE OFICIOS.

La corporación de oficios era una persona jurídica y moral, que podía poseer bienes, contratar, estipular, etc., por intermedio de sus representantes, sindicatos o procuradores.

Estaba formada por la asamblea, por un jefe y los jurados, la asamblea ejercía el poder legislativo y esta lo delegaba en parte a su comisión administrativa; el jefe tenía a su cargo la dirección de la corporación, vigilaba a sus miembros y podían sugerir la imposición de multas; los jurados tenían a su cargo presidir las asambleas, aplicar sanciones, manejar las finanzas, proteger a los aprendices, etc.

Las corporaciones en su máximo esplendor, reunieron en su actuación los tres poderes estatales: a) El legislativo, ya que

dictaban los estatutos y establecían condiciones generales de trabajo; b) El ejecutivo, ejercido por los jefes de corporaciones; y c) El judicial, porque los jurados contaban con potestades para sancionar las faltas de los integrantes de la corporación. Con las corporaciones se habla de un salario justo por un producto de buena calidad lo que parece contener elementos embrionarios del Derecho del Trabajo.

En el siglo XVI debido al incremento del poder real, de los cambios productivos introducidos al comercio y producción por la revolución industrial y por las innovaciones derivadas de las doctrinas del liberalismo político y económico, comienzan a declinar las corporaciones, es decir, son las causas externas de la decadencia del régimen corporativo.

En 1756 y 1771 en Inglaterra, se abolicieron por ley, las corporaciones de zapateros y de textiles respectivamente. En 1771 la emperatriz María Teresa abolió todas las corporaciones de Austria y Lombardía. Y la que repercutió en el continente europeo fue la realizada en Francia, en dicho país, en 1776 el Parlamento promulgó un edicto, conocido como Edicto Turgot, en el cual se declaraba que el derecho de trabajar es el primero, el más sagrado e imprescriptible de todos, por lo que reclamaba la libertad de trabajo y comercio; dicho edicto estuvo dirigido principalmente contra las corporaciones, ya que estas instituciones no permitían al individuo vivir de su trabajo, coartan el derecho a la superación, retardan el progreso de las artes y agobian a la industria con impuestos cuantiosos, su vigencia fue efímera, ya que meses después un nuevo edicto

restableció algunas corporaciones, no así a las corporaciones de oficios ya que estaban en decadencia y por la ley del 17 de marzo de 1771, se declaró formalmente la abolición de las corporaciones. El día 14 de junio de 1791 se dictó una ley que confirmó la abolición de las corporaciones y se prohibió la constitución de todo tipo de asociaciones profesionales.

Desaparecidas las corporaciones, la concepción del asociacionismo profesional continua evolucionando y se inicia paulativamente el surgimiento de las coaliciones que no está desconectado de la extinción de las corporaciones, ya que éstas son las que le dan origen. Como ha expresado Renard "las causas que han hecho morir a las corporaciones, han hecho nacer a los sindicatos". (5)

LAS COALICIONES.

La situación de disgusto generalizado causado por la injusta aplicación de los postulados doctrinarios de libertad de trabajo e industria, libertad de contratación y libre propiedad individual, gradualmente llevó a que se comenzaran a plantear la posibilidad de adoptar medidas para atenuar sus aspectos negativos. Una consecuencia trascendente de esta preocupación estaba dada porque el Estado, finalmente, empezó a dictar algunas leyes protectoras de los trabajadores, como la reguladora del trabajo de mujeres y de los niños.

(5) Renard, Jorge. "Sindicatos, Trade Unions y Corporaciones".
pág. 134.

Surge la tendencia de los trabajadores de la época de agruparse en uniones de estructura precaria y transitoria, cada vez que surgiera algún problema que reclamara la realización de un planteo colectivo de su parte. Estas agrupaciones accidentales, antecesoras de los sindicatos, se denominaban coaliciones. Las coaliciones, como asociaciones accidentales, estaban también prohibidas, constituyendo incluso una conducta castigada por la ley penal.

Parecía obvio que si de acuerdo a una tendencia al cambio que se insinuaba, se deseaba posibilitar la acción de asociaciones profesionales de trabajadores, el primer paso que debía darse era despenalizar la coalición, esto es, suprimir el delito de coalición y fue precisamente lo que se hizo, ya que paulativamente el legislador fue admitiendo que el acuerdo era el elemento constitutivo del delito de coalición, el cual podía ser una actitud legitima de defensa profesional.

Así, en 1871 se reconocen plenamente las coaliciones, cuando mediante ley se expresó que los sindicatos no deben considerarse como centros de conspiración por el simple hecho de que uno o varios de sus fines obstaculicen la libertad de comercio.

La supresión del delito de coalición constituyó un importante avance para la obtención de la libertad sindical, pero tuvo limitaciones, ya que en la mayoría de países se reemplazó el delito de coalición por el de atentado contra la libertad de trabajo e industria; dicha figura delictiva tenía como finalidades fundamentales: a) impedir que las coaliciones

intervinieran en las discusiones de trabajo entre el patrono y sus trabajadores; y b) reprimir las medidas de presión sindical dirigidas a hacer efectiva una suspensión colectiva de trabajo.

La eliminación o atenuación considerable del delito de atentado contra la libertad de trabajo, eliminó un obstáculo para el reconocimiento formal de la libertad sindical, lo que dio origen a los sindicatos.

LOS SINDICATOS.

La protección internacional a los derechos surgidos de las relaciones laborales presenta una prolongada y característica evolución. Las primeras manifestaciones de la internacionalización del Derecho del Trabajo se refirieron esencialmente a aspectos individuales, por ejemplo la Conferencia de Berlín de 1890, considerada como la primera reunión internacional sobre temas laborales que comprendió a aspiraciones sobre temas como: la edad mínima para el trabajo industrial, prohibición del trabajo nocturno de los menores de edad, descanso post-parto para mujeres trabajadoras, restricción para ocupar mujeres en trabajos nocturnos, insalubres o peligrosos, etc..

A partir de la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que tuvo lugar en 1919, se marca el comienzo de la preocupación por dictar normas internacionales concernientes a aspectos de derecho colectivo del trabajo, en especial la libertad sindical.

A.- TERMINOLOGIA Y DEFINICION.

El origen idiomático de la expresión "sindicato", derivado del "sindico", se encuentra en el vocablo griego "syndicos", que significa "con justicia". El "syndicos" era la persona encargada de representar un grupo de individuos. (6).

El derecho francés utilizó la expresión "syndic" como sinónimo de sujeto directivo de agrupaciones profesionales, esto es, como el representante de personas agrupadas en asociaciones profesionales. La expresión "syndic" para evocar al representante motivó la aparición de la palabra "syndicat", para designar a los representados. Surgió así el "syndicat" francés, del cual deriva la denominación "sindicato".

Se establece de lo expuesto que desde sus orígenes, en la idea de sindicato está implícita la representación y defensa de los intereses de sus miembros.

La voz sindicato sirve para designar diversas clases de asociaciones, con distintas finalidades, pero en sí lo constituyen aquellas asociaciones cuyos integrantes persiguen como fin la defensa de los intereses de la profesión a la cual pertenecen sus miembros. ANTOINE, define el derecho de asociación como la facultad que tiene el hombre de unir sus fuerzas con las de sus semejantes, de una manera constante, con

(6) Falchetti Mignone, Roberto. "Los Sindicatos". Ob. Cit. pág. 91.

el objeto de realizar un fin común, lícito y honesto.(7). Para Ferrate, el sindicato profesional lo configura "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" (8).

Sidney y Beatriz Webb, dicen que es el sindicato "una asociación permanente de asalariados con el fin de mantener o mejorar las condiciones de su relación de trabajo" (9).

Navas Alvarez, opina que el sindicato es la organización que tiende a desarrollar y consolidar el sentido de la solidaridad humana entre los trabajadores para la consecución del progreso social; por ello las luchas sindicales no deben perseguir únicamente mejorar las condiciones de vida y trabajo, sino aspirar a logros más profundos, rebasando las fronteras nacionales. (10)

Personalmente, estoy de acuerdo con los tratadistas citados al decir que el sindicato es una expresión de unidad laboral, ya que motiva a los trabajadores a unirse por conseguir mejorar sus

(7) Citado por Cabanellas, Guillermo. "Tratado de Derecho Laboral. Derecho Colectivo Laboral." Tomo III. pág. 63.

(8) Citado por L. Alcalá Zamora y G. Cabanellas "Tratados de Política Laboral y Social". Tomo II. pág. 209.

9) Citado por L. Alcalá Zamora y G. Cabanellas. Op. Cit. pág. 209.

(10) María Guadalupe Navas Alvarez " El Movimiento Sindical como Manifestación de la Lucha de Clases". pág. 68.

condiciones económicas y sociales frente a los patronos. El Código de Trabajo en su artículo 206 define al Sindicato como: Toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

De acuerdo con lo anteriormente señalado, se establece que el sindicato es una fuerza colectiva organizada para defender los derechos de los trabajadores y hacerlos efectivos, y al estar legalmente constituida, se convierte en una persona jurídica colectiva adquiriendo como consecuencia la capacidad de ejercer derechos y contraer obligaciones; teniendo como objetivo principal el bienestar económico y social de los trabajadores.

B.- OBJETO DEL SINDICATO.

Desde sus orígenes, el objetivo principal del sindicato ha sido, el de tratar de obtener mejoras en todos los campos de la actividad humana, para sus afiliados. Dicha asociación persigue la defensa, estudio y coordinación de los intereses profesionales de las personas que lo integran los cuales son afines. Esta asociación puede ser de trabajadores o de empresarios, pero si se constituye con fines por ejemplo religiosos o políticos, integrará una cofradía religiosa o un partido político, pero no una asociación profesional.

Nuestra legislación establece en el artículo 206 del Código de Trabajo, que los fines del sindicato lo constituyen

exclusivamente el estudio, mejoramiento y protección de los intereses económicos y sociales comunes de las personas que lo integran.

C.- FINES SINDICALES.

La finalidad profesional de los sindicatos se manifiesta por un lado en la unión de los trabajadores ya que se pretende facilitar una mejor defensa de sus intereses económicos y sociales comunes, y por otro lado en cierto acuerdo entre el empleador y los trabajadores acerca de las condiciones en que el trabajo debe prestarse siempre dentro de los márgenes legales.

Asimismo los fines perseguidos por los sindicatos lo constituyen el de regularizar el mercado de trabajo, dirigir la mano de obra y establecer un precio justo y equitativo para ésta. También tienen como finalidades el de disolver los choques derivados de las relaciones contractuales entre patronos y trabajadores, dignificar la profesión, mejorar la situación de los trabajadores en general y de las categorías profesionales, así como lograr que la producción se logre en forma armónica, en virtud de la unidad que la preside. Los fines que persigue una asociación sindical toma como cimiento el bienestar y superación de los trabajadores.

En forma sintética García Oviedo, señala la variedad de fines que puede perseguir un sindicato: "La defensa de los intereses económicos del gremio o de sus individuos, el mejoramiento material de la vida de sus componentes, su

elevación intelectual o moral, la protección contra los infortunios, la reglamentación del oficio y la determinación técnica de los trabajos, constituyen juntos o aislados los motivos que han llevado a sindicarse a ambos factores de la producción". (11)

Nuestro Código de Trabajo establece en el artículo 210 que los sindicatos pueden utilizar las ventajas de su personería para el cumplimiento de los fines establecidos en el artículo 206 del mismo cuerpo legal, los que constituyen el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

D.- DERECHOS Y OBLIGACIONES SINDICALES.

Desde el momento en que un sindicato ha sido constituido o a partir de su reconocimiento por la autoridad competente, según sea el caso, goza de los derechos inherentes a la personalidad civil que posee y puede realizar aquellos actos atribuidos a las personas jurídicas, con las limitaciones contenidas en las leyes o los estatutos de la entidad.

Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones según lo preceptúa el artículo 210 del Código de Trabajo vigente, asimismo como persona jurídica va a cumplir con

(11) Citado por Cabanellas, Guillermo. "Compendio de Derecho Laboral", Tomo II. pág. 154.

determinadas obligaciones, nuestro ordenamiento jurídico laboral establece por medio del artículo 225 las obligaciones que deben cumplir los sindicatos, entre las cuales tenemos:

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

acordó reformar los estatutos, que se aprueben las enmiendas a los mismos que sean procedentes; y

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

La asociación como grupo homogéneo, tiene como principal deber el de dar cumplimiento a los fines para los cuales fué constituido y todo afiliado posee el derecho de exigir de la entidad el desarrollo de los mismos. El sindicato por otra parte, necesita la colaboración indispensable de los afiliados para el desenvolvimiento de aquella finalidad; por lo tanto disfruta del derecho de exigir el cumplimiento de los que podemos denominar deberes sindicales. Dentro de los deberes sindicales tenemos: el pago de la cuota ordinaria o extraordinaria que el trabajador afiliado debe pagar a la organización sindical, de acuerdo a sus estatutos, así como cumplir con lo estipulado en los mismos.

E.- ACTIVIDADES SINDICALES.

Se derivan del ejercicio de los derechos y obligaciones que surgen para los sindicatos legalmente constituidos, ya que como personas jurídicas tienen la capacidad de adquirir toda clase de bienes muebles e inmuebles. Las actividades que realiza un sindicato las encontramos reguladas en el artículo 214 del Código de Trabajo vigente; y son a saber:

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

entre los miembros del sindicato, siendo está la principal actividad de todo sindicato.

- 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 y obras sociales de utilidad común para sus miembros, tales como: cooperativas, entidades deportivas, culturales, de asistencia social y de previsión.
- En general, todas aquellas actividades que no estén reñidas con los fines esenciales del sindicato ni con las leyes.

Las actividades que desarrolla un sindicato lo hace por medio de su Comité Ejecutivo, y este es fiscalizado por la Asamblea General del mismo.

F.- REQUISITOS PARA LA FORMACION DE UN SINDICATO.

Para la formación de un sindicato deben cumplirse con determinados requisitos entre los cuales tenemos:

a) Requisitos de fondo:

Estos requisitos son los que se infieren de la definición legal de sindicato que establece nuestro Código de Trabajo en su artículo 206, al afirmarse que las condiciones esenciales para su existencia son "una asociación permanente de trabajadores o patronos".

b) Requisitos en cuanto a las personas:

Se refieren estos requisitos a las cualidades o calidades

que deben reunir los miembros de un sindicato, a saber: ser trabajadores, tener catorce años de edad, no pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente, no ser representante patronal; en cuanto a sindicatos de trabajadores el número mínimo de afiliados con que deben contar es de veinte trabajadores y en cuanto a sindicatos de patronos el número mínimo será de cinco patronos. Los cuales se encuentran regulados en el Código de Trabajo y el Reglamento para el Reconocimiento de la Personalidad Jurídica, Aprobación de Estatutos e Inscripción de las Organizaciones Sindicales, Acuerdo Gubernativo 143-96 de la Presidencia de la República de Guatemala.

c) Requisitos de forma:

Estos están configurados en todos aquellos procedimientos y formalidades necesarias para la organización legal del sindicato, que fundamentalmente son: la asamblea constitutiva, la aprobación de los estatutos, la designación del comité ejecutivo provisional, facultad para aceptar enmiendas.

Para la formación de un sindicato debe tomarse en cuenta los requisitos que se deben de cumplir de conformidad con la Constitución de la República de Guatemala; Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala; Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado y sus reformas contenidas en el Decreto 35-96 del Congreso de la República de Guatemala y el Reglamento para el Reconocimiento de la Personalidad Jurídica aprobación de Estatutos e Inscripción de las Organizaciones Sindicales contenido en el Acuerdo Gubernativo Número 143-96 de la

Presidencia de la República de Guatemala.

El conjunto de las leyes anteriormente citadas son de observancia obligatoria en el trámite para obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales.

G.- CLASIFICACION DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES.

En nuestra legislación laboral encontramos definidos en el artículo 215 del Código de Trabajo que por su naturaleza los sindicatos se clasifican en urbanos y campesinos, gremiales y de empresa, constituyendo los sindicatos de campesinos los trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente pero que sus actividades y labores se desarrollen en el campo agrícola o ganadero; constituyendo asimismo los sindicatos urbanos aquellos cuyas actividades o labores no estén comprendidos dentro de las actividades de los sindicatos de campesinos.

Los sindicatos gremiales lo constituyen los trabajadores o patronos de una misma profesión, oficio o actividad económica y los sindicatos de empresa lo forman trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios en una misma empresa o en dos o mas empresas que realizan las mismas actividades.

Doctrinariamente existe gran diversidad de sindicatos, lo cual depende de la función histórica que le corresponde y así encontramos:

a) Sindicatos gremiales o de oficio:

Esta variedad asociativa toma como base las distintas profesiones u oficios independientemente de las empresas que laboren, y admiten como afiliados únicamente a las personas que practican la misma profesión u oficio. Entre las deficiencias de este sindicato encontramos:

- Protege solamente a los trabajadores especializados, como ejemplo se cita al sindicato de trabajadores del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social de Médicos o el de enfermeros.
- Deja a su suerte a una gran mayoría de trabajadores sin especialización alguna, que en muchos casos comprenden el grueso de la clase obrera;
- Agrupa diferentes fuerzas obreras dentro de una misma empresa y un mismo sector;
- Crea un grupo privilegiado dentro de la clase obrera.

b) Sindicatos de empresa:

Son aquellos que se organizan sin tomar en cuenta los oficios que cada uno de los miembros pueda desempeñar, sino el hecho de que sus miembros laboren en una misma empresa y por consiguiente toman la organización como defensa contra quien es el enemigo común, que en este caso sería el empresario, en una empresa podría darse el hecho de que existan varios sindicatos, según lo preceptúa el artículo 211 inciso c) y 215 inciso b) del Código de Trabajo.

Este tipo de sindicato tiene sus deficiencias en cuanto a que:

- Tiende a convertirse fácilmente en "amarillo" o patronal por la influencia de la acción directa que el empresario realiza, sobre todo en los centros de trabajo pequeños;
- No pueden realizar acciones poderosas por razones de escaso número de afiliados;
- Pierden la objetividad de los problemas de todos los trabajadores y caen fácilmente en el egoísmo de "su empresa y sus problemas", es decir se encierran en cuatro paredes y no son solidarios con el resto de los trabajadores de otras empresas.

c) Sindicato por rama de industria:

Dichos sindicatos se organizan tomando como base a todos los trabajadores, obreros manuales, empleados técnicos de una industria o rama de la producción en que laboran los trabajadores, organiza a todos los trabajadores de una industria específica.

A este tipo de sindicato se le pueden atribuir las siguientes ventajas:

- Al existir mayor número de afiliados los hace fuertes y poderosos;
- Organiza a los trabajadores especializados, poniendo en práctica en una forma eficiente el postulado de solidaridad obrera y sindical al no fomentar la creación de grupos privilegiados dentro de la misma clase obrera;
- Da una sólida fuerza y eficacia para la discusión de los contratos o pactos colectivos y proporciona una visión total de

la economía de las empresas para una mayor y eficaz solución a los problemas económicos que entre el capital y el trabajo surjan;

- Promueve la unión del movimiento sindical, ya que propugna por la organización de todos los trabajadores de todas las empresas del mismo sector, así como también propugna por las mismas ventajas dentro de la clasificación de sueldos y empleados para todos los trabajadores;

- La fuerza que le da el mayor número de trabajadores le permite organizar más y mejores actividades que tienden a elevar el nivel económico, político y social de los trabajadores;

- Sus dirigentes pueden participar con mayor representación y eficacia ante los distintos organismos públicos y privados de la comunidad.

d) Sindicatos de industrias varias:

Este tipo de sindicato agrupa a los trabajadores de distintas industrias dentro de un territorio, sin tomar en cuenta el sector industrial en que trabajan.

Es un tipo de organización muy eficiente en países subdesarrollados, donde los centros industriales empiezan pero que en la medida en que las regiones se desarrollan estos sindicatos se van haciendo más y más fuertes. Sin embargo tienen una desventaja que hay que tomar en cuenta, y es que este tipo de sindicato puede tener dificultades para resolver problemas de grupos específicos de afiliados, por el hecho de provenir los mismos de distintos sectores industriales, que

pueden confrontar diferentes problemas.

Los autores L. Alcalá Zamora y G. Cabanellas, nos dan una clasificación doctrinaria de los sindicatos, la cual ha sido considerada como la más completa: (12)

1a. Por su base física:

Pueden clasificarse en locales, comerciales, provinciales, regionales y nacionales, según que en su seno agrupen a trabajadores o patronos de un pueblo o ciudad determinada provincia de una región o de un Estado.

2a. Por la clase social que representan:

Los sindicatos, en razón del sujeto del derecho de asociación, pueden ser: patronales o de trabajadores. Los sindicatos mixtos, de patronos y trabajadores, no son admitidos, como norma, por la legislación positiva; y en la doctrina son muy pocos los autores que los defienden.

3a. Por su naturaleza frente al Estado:

Pueden ser los sindicatos particulares u oficiales y personas de derecho público o de derecho privado, según la doctrina estatal que se sostenga y según posean imperium o carezcan de el, y de acuerdo con las facultades delegadas en ellos por los poderes públicos.

4a. Por la agrupación de sus elementos:

A este respecto basándose en una posición igualitaria de

(12) Citado por María Guadalupe Navas Alvarez. Ob. Cit. pág. 75.

los miembros dentro de cada sindicato; y de cada sindicato dentro de la esfera legal, se habla de sindicalismo horizontal; mientras que en el sistema opuesto, sometido a las directivas absolutas y minuciosas del Estado prolongadas en la jerarquía interna, se califica el sindicato de vertical (los sindicatos comunistas).

5a. Por la indole de la agrupación profesional:

En este orden cabe clasificar a los sindicatos en profesionales o de oficio, de empresa o de industria, generales o particulares y de oficios varios. En este grupo se advierten a más de nexos profesionales, vínculos sociológicos, por la necesidad de unir a elementos que participan en el estadio superior de la industria y de la empresa; también sectores que por la división del trabajo, no ofrecen núcleos ponderables de la misma profesión, pero en los cuales se descubren coincidencias indiscutibles en lo relativo a una dependencia común por la industria a la que se dedican o por la empresa a la cual pertenecen.

H.- FORMAS SINDICALES IRREGULARES.

Tomando en cuenta la actuación de ciertos sindicatos (algunos autores) los agrupan denominándoles con nombres de colores, a saber:

a) Sindicato Amarillo:

Más que una forma de sindicato, constituye una manera de conducirse por parte de los trabajadores en sus relaciones con los patronos.

Estos sindicatos son organizaciones creadas y dirigidas por los patronos en forma encubierta para oponerse al sindicalismo libre. La denominación de amarillo sirve también para calificar a quienes actúan al servicio de los empresarios en los conflictos colectivos, sustituyendo a los trabajadores en los movimientos de huelga.

b) Sindicatos Blancos:

Es aquella organización aparentemente encubierta con las formas y principios de la asociación profesional, pero que en el fondo, es una organización creada o bien protegida por el patrono, para impedir el movimiento obrero libre, esta situación a la que también se le denomina sindicato de paja, tiene alguna semejanza con los llamados sindicatos amarillos; pero debemos hacer la separación estricta, ya que la diferencia fundamental entre ambas residen en que, en los sindicatos blancos la organización es encubierta por el patrono, dando la apariencia de una asociación libre; mientras que en los sindicatos amarillos, se trata de organizaciones constituidas por iniciativa de los propios trabajadores pero cuyos objetivos son opuestos a la lucha de clases y a las medidas de acción directa. Es decir que son creados por los trabajadores y los directivos de dichos sindicatos trabajan para el patrono.

c) Sindicatos Rojos:

Se les denomina así a los sindicatos de tendencias revolucionarias, que para organizarse toman como base la acción directa. Estos sindicatos son llamados también sindicatos consecuentes, porque su conciencia de clase.

I.- ORGANOS SINDICALES.

Los organos que conforman el sindicato son:

1) Asamblea General:

Está constituida por todos los afiliados; se forma mayoría con la mitad más uno de los miembros inscritos; nuestro ordenamiento legal establece que cuando por cualquier motivo no haya quórum, los asistentes pueden acordar la convocatoria para nueva reunión dentro de los diez siguientes días, la que ha de verificarse legalmente con el número de miembros que a ella concurran. La asamblea general es el órgano legislativo del sindicato; las decisiones que en ella se toman son de carácter obligatorio y general. Las asambleas generales pueden ser: ordinarias y extraordinarias.

Las atribuciones de la asamblea general están contenidas en el artículo 222 del Código de Trabajo vigente, entre las cuales tenemos:

- a) Elegir y remover total o parcialmente a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo;
- b) Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos;
- c) Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios;
- d) Fijar las cuotas extraordinarias, aprobar o improbar la rendición de cuentas que presente el Comité Ejecutivo;
- e) Decidir ir o no a la huelga, acordar por las dos terceras partes de la totalidad de sus miembros la expulsión de los

asociados que se hagan acreedores a esa medida.

II) El Comité Ejecutivo:

Es el que tiene la representación legal del sindicato; y el encargado de hacer cumplir lo acordado por la Asamblea General. El número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres; y hasta cinco de sus miembros gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñan. En sus actuaciones es responsable directamente ante los afiliados del sindicato; pudiendo además representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato que así lo soliciten. Entre las obligaciones del comité ejecutivo, está el rendir cuentas a la asamblea general, por lo menos cada seis meses. La integración y el funcionamiento del comité ejecutivo se rigen por lo preceptuado en el artículo 223 del Código de Trabajo vigente.

III) Consejo Consultivo:

Desempeña funciones asesoras y sus atribuciones se limitan en tal sentido a emitir opinión o dictaminar sobre situaciones concretas que le sean planteadas por la asamblea general o la junta directiva del sindicato. El cual se encuentra regulado en el artículo 224 del Código de Trabajo.

J.- CAPACIDAD SINDICAL.

Existen reglas de carácter legal y doctrinal, relacionadas con la capacidad de las asociaciones profesionales, distinta, naturalmente, a la de sus afiliados. Es conveniente, así, tener en cuenta que la asociación constituye una personalidad diferente a la de cada uno de sus asociados.

Desde el momento en que el sindicato ha sido constituido, o a partir de su reconocimiento por la autoridad competente, según los casos, goza de los derechos inherentes a la personalidad civil que posee, y puede realizar aquellos actos atribuidos a las personas jurídicas, sin otras limitaciones que las contenidas en las leyes o en los estatutos de la entidad, como por ejemplo: no pueden ejercer actividades lucrativas. Dicha capacidad va relacionada con los derechos y obligaciones de los sindicatos legalmente constituidos, así es como lo regula en el artículo 210 del Código de Trabajo al establecer que desde el momento en que esta esta legalmente constituido un sindicato es una persona jurídica con la capacidad suficiente de ejercer derechos y contraer obligaciones.

La capacidad de los sindicatos, distinta a la de los sujetos que participan en ellos, puede ser: a) patrimonial, se refiere a la capacidad para adquirir y disponer de los bienes adquiridos; b) contractual, lo constituye la posibilidad de contratar; c) social, es la que establece la facultad de ejercer cierta tutela sobre los individuos que lo integran; y d) judicial, es la atribución de comparecer ante la justicia. El tratadista PANUNZIO distingue los derechos y obligaciones de las asociaciones sindicales de acuerdo con la antigua legislación italiana; son: a) función jurídica, b) función económica, c) función politicocostitucional, d) función social, y e) función pedagógica. (13) El sindicato, para el cumplimiento de cada una de las funciones expresadas, dispone de poderes referidos al ejercicio de las mismas. Sin embargo, como de lo que se trata es

de la capacidad del sindicato, la misma deriva de la personalidad de las asociaciones profesionales; la cual incluye, en general: a) la capacidad para representar a los asociados; b) la capacidad de celebrar convenciones colectivas de trabajo; c) la capacidad de intervenir en los procedimientos de conciliación y arbitraje; y d) la capacidad para comparecer en juicio.

Siendo los sindicatos personas jurídicas reconocidas por la ley, tienen capacidad en Derecho para realizar los actos jurídicos permitidos para tales personas como: adquirir bienes, contraer obligaciones y ejercer las acciones correspondientes. Esta capacidad se extiende al ejercicio de otros derechos reconocidos por leyes especiales a los sindicatos, entre los cuales destaca el derecho de coligarse en defensa de los intereses comunes a la profesión.

K.- DEL PATRIMONIO SINDICAL.

Como toda asociación, el sindicato necesita medios económicos para realizar sus propios fines, ya que toda asociación sindical no puede subsistir sin un fin, y éste no se logra sin un patrimonio, necesita de éste por minúsculo que sea. Manuel Ossorio (14) define al Patrimonio Sindical como el conjunto de los derechos y las obligaciones económicos de las

(13) Cabanellas, Guillermo. "Tratado de Derecho Laboral. Derecho Colectivo Laboral". Tomo III. pág. 249.

14) Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales. pág. 556.

asociaciones profesionales. Por entidades con fines específicos, hay tendencia legal a que el patrimonio se limite a las necesidades de su funcionamiento, sin convertirlo en capital susceptible de especulación; de ahí restricciones para la propiedad de inmuebles que no cumplan fines sociales característicos; y cierta intervención de los fondos sindicales, de magnitud considerable en los países de hegemonía, y, más aún, de tiranía sindical. El patrimonio de un sindicato difiere del personal de cada uno de sus miembros, este se halla integrado por el activo y pasivo de la entidad, y se necesita un activo inicial; pues sin el no podría sobrevivir ni cumplir con los fines que se propone realizar.

Por la capacidad que adquieren los sindicatos legalmente constituidos, pueden adquirir toda clase de bienes inmuebles o muebles, según el artículo 210 del Código de Trabajo, lo cual constituye una parte del patrimonio de un sindicato, ya que también forma parte del patrimonio sindical las cuotas ordinarias y extraordinarias que el trabajador afiliado aporte a la organización, así como las donaciones ya sean en efectivo o especie y los bienes que adquiriera el mismo por título legal.

El órgano encargado de la administración del patrimonio de un sindicato es el Comité Ejecutivo y por lo menos cada seis meses debe dar cuenta completa y justificada de la administración de los fondos a la Asamblea General y remitir copia del informe así como los documentos o comprobantes que lo justifiquen y la transcripción respectiva de la resolución que dicte la Asamblea General del sindicato al Departamento

Administrativo de Trabajo, lo cual encontramos establecido en el artículo 223 inciso i) del Código de Trabajo.

Prevee el artículo 231 del Código de Trabajo, que al disolverse una asociación sindical, el activo y el pasivo disueltos de debe aplicar en la forma que determinen los estatutos y, a falta de disposición expresa, debe pasar a la federación a la que pertenezca, y si el sindicato no estuviere federado, el capital líquido debe pasar al Estado para ser aplicado a fines de alfabetización.

L.- FEDERACION.

Es una asociación de segundo grado, ya que está formada por la unión de los sindicatos para coordinar los esfuerzos y dar soluciones comunes a un mismo sector ya sea este industrial, regional, etc...

Se encuentra regulado en el artículo 233 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual establece que dos o más sindicatos de trabajadores o de patronos pueden formar una federación, las cuales pueden ser de carácter nacional, regional o por ramas de la producción.

M.- CONFEDERACION.

Es también una asociación, pero se forma en tercer grado ya que está formada por la unión de federaciones para coordinar que cubre una federación. También se encuentra regulada en el esfuerzos y dar soluciones comunes a un sector más amplio del artículo 233 del Código de Trabajo, donde se preceptúa que dos

o más federaciones de sindicatos, pueden formar una confederación, la que puede ser de carácter nacional, regional o por ramas de producción; debe tomarse en cuenta que su aplicación es más amplia que la de una federación, ya que se forma con federaciones y éstas se formarían por dos o más sindicatos por lo que a la postre agrupa a gran número de sindicatos.

Lo anterior no debe confundirse con una fusión de sindicatos, ya que en la misma se cancelan las inscripciones de los sindicatos fusionados y sus correspondientes personalidades jurídicas, por el contrario en las federaciones o confederaciones cada sindicato conserva su respectiva personalidad jurídica.

N.- CONSTITUCION DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES.

El concepto de "constitución" de sindicatos puede ser entendido en sentido amplio, comprendiendo así la fundación de una asociación profesional de trabajadores y también la filiación de un trabajador a una asociación de ese tipo ya existente. Concebida así, la constitución de un sindicato, reposa sobre dos presupuestos esenciales.

El primer presupuesto para la constitución de un sindicato es el carácter que reviste de agrupación profesional, debido a ese carácter profesional, el sindicato debe su particular ubicación dentro de la vida jurídica y explica determinadas prerrogativas que constituyen a caracterizarlo y diferenciarlo de los demás tipos de asociaciones.

El segundo presupuesto lo constituye el principio de la libertad sindical de acuerdo con el régimen de constitución del sindicato, así la libre constitución de un sindicato queda a la iniciativa de los propios trabajadores, lo cual será índice de la existencia de libertad sindical. Distinta será la situación cuando un sistema imponga la constitución de determinados sindicatos, o impida la constitución de otros.

El hecho de que la libre constitución de un sindicato surga del principio de libertad sindical, no impide que aquella esté sujeta a una legislación que regule la creación de esas entidades, con lo que resultan ciertas limitaciones, ya que se deben cumplir con una serie de requisitos legales. A su vez, estos requisitos pueden ser de fondo o de forma.

1) REQUISITOS DE FONDO.

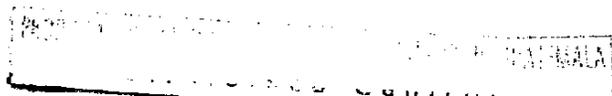
Los requisitos de fondo referentes a la constitución de un sindicato son: I) de los integrantes y II) de la finalidad que persiguen.

I) De los integrantes del sindicato.

Lo constituyen las personas que cumplen con los siguientes requisitos para formar parte de un sindicato:

a) Los que ejercen una actividad profesional: La razón de ser del sindicato es la defensa de un interés profesional. (15) Es por ello que es condición esencial, para la constitución de un

(15) Citado por Falchetti Mignone, Roberto. Ob. Cit. pág. 157.



sindicato, que sus integrantes ejerzan una actividad profesional (actividad habitualmente ejercida por una persona para procurar sus medios de subsistencia).

b) Poseer entre ellas intereses profesionales comunes: Esta comunidad de intereses puede ser determinada, por ejemplo, por el ejercicio de una misma profesión, prestación de un servicio o realización de una misma actividad económica de producción.

c) Ser trabajadores en el sentido que el Derecho Laboral asigna a esta expresión: Es indispensable que los integrantes de un sindicato estén en situación de necesitar real o eventualmente defender sus comunes intereses frente al patrono, es decir que patrono, es decir que es indispensable que estén en situación de subordinación laboral.

Aún dándose esas tres condiciones, pueden darse entre los integrantes de un sindicato diversos matices, los que expondremos a continuación.

a) Extranjeros:

No suele hacerse diferencia entre nacionales y extranjeros al momento de integrar un sindicato, ya que en el derecho de asociación no corresponde hacer distinciones por razón de nacionalidad, religión, sexo, raza, etc. ya que habría contradicción con los principios de igualdad y derecho de los trabajadores de coaligarse en defensa de sus intereses profesionales, así lo preceptúa el artículo 102 inciso q) de la Constitución Política de la República de Guatemala, al conocer el derecho de sindicalización libre para los trabajadores, el cual se ejerce sin discriminación alguna. Sin embargo nuestra

legislación en el mismo cuerpo legal establece que sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales.

b) Menores:

En ocasiones la capacidad laboral adopta soluciones que lo apartan de las disposiciones generales del Derecho Civil, ya que la tendencia predominante es aquella que establece que el trabajador mayor de dieciocho años es apto para ejercer todos los actos y derechos que emanan de su posición como prestador de un servicio. Así, a partir de esa edad, puede en principio ingresar libremente en los sindicatos y ejercer cargos de representación.

Las soluciones divergen más en caso de menores de diez y ocho años. Una posibilidad la recoge el Código de Trabajo en su artículo 212, al establecer que el trabajador que tenga catorce años o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo.

c) Mujeres casadas:

La tendencia predominante es permitir la afiliación de a mujer casada, sin exigir la autorización del marido, en virtud de que la mujer es reconocida legalmente como trabajadora, por lo tanto se le toma como parte integrante del movimiento obrero, y como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 102 incisos k) y q) al reconocer el derecho de sindicalización es libre para los trabajadores, sin discriminación alguna.

d) El condenado penalmente:

Si el condenado está recluso, existe una incapacidad de hecho para ejercer los derechos derivados de su afiliación, por lo que la hipótesis es descartable. Por el contrario si está en libertad, aunque sea condicional, habrá que estar a lo que disponga el ordenamiento legal aplicable y los estatutos de la asociación, ya que existen condenas penales que conllevan la suspensión en el goce de ciertos derechos civiles y políticos.

e) Personas jurídicas:

En el caso de asociaciones profesionales de trabajadores no es posible que personas jurídicas se afilien a sindicatos de primer grado, ya que éstos por definición afilian personas físicas. En cambio las organizaciones de trabajadores de segundo grado (federaciones) afilian personas jurídicas, que son los sindicatos de primer grado. De la misma manera sucede con las asociaciones de trabajadores de tercer grado (confederaciones) o asociaciones profesionales de trabajadores de grado superior, en virtud de que afilian federaciones u organizaciones de trabajadores de segundo grado.

II) De la finalidad que persiguen.

Al respecto, ya se se expreso anteriormente cual es la finalidad que persigue un sindicato de trabajadores, por lo que se abandona el análisis de dichos requisitos para pasar al estudio de los requisitos de forma.

2) REQUISITOS DE FORMA.

Entre los requisitos formales para la constitución de un sindicato, se formulan algunas precisiones generales: a) El acto constituido, b) Los Estatutos, c) El Registro y d) La personería jurídica.

a) El acto constitutivo.

El proceso formal de constitución de un sindicato inicia con su fundación y culmina con el reconocimiento. La iniciativa para formar un sindicato puede proceder de un individuo o de una pluralidad de ellos y con anterioridad a la fundación en sí suele haber un periodo de gestación, de marcada informalidad, en el cual surgen los primeros acuerdos entre los que serán los fundadores del sindicato. Estas gestaciones previas culminan con la primera convocatoria de interesados, que dará lugar a la creación de la asociación profesional, a la aprobación de sus estatutos y a la elección de autoridades provisionales.

Al respecto, CABANELLAS recuerda que el acto constitutivo tiene base contractual, porque presupone un acuerdo de voluntades, pero como éstas son varias, tiene la características de ser un contrato plurilateral. Es además un contrato de creación, porque dará lugar a la asociación. (16)

Los asistentes a la Asamblea Constitutiva se denominan socios fundadores. Existe un número mínimo de socios fundadores

(16) Citado por Falchetti Mignone, Roberto. Op. Cit. pág. 163

y esto responde a una finalidad evidente, porque la ley debe fijar condiciones mínimas, ya que se persigue el efecto de que los sindicatos tengan cierta fuerza negociadora y reivindicadora para cumplir con sus fines de defensa profesional. Como recuerda DE LA CUEVA, en general un sindicato de tres o cuatro personas no podría efectuar una adecuada defensa profesional frente al empleador. (17) Por lo que el número de afiliados debe ser suficiente para poder cumplir con los fines perseguidos por la asociación.

El Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT ha opinado que "el número de 20 miembros para la constitución de un sindicato no parece constituir una cifra exagerada ni, por consiguiente, un obstáculo de por sí para la formación de sindicatos." (18) Sobre el mismo tema, expresó dicho órgano que "el establecimiento de un sindicato puede verse sometido a grandes dificultades, e incluso hacerse imposible, cuando la legislación fija en una cifra evidentemente exagerada el mínimo de miembros de un sindicato, tal como ocurre, por ejemplo, cuando estipula que los promotores de un sindicato de empresa deben ser cincuenta como

(17) Citado por Falchetti Mignone, Roberto. Op. Cit. pág. 165

(18) Oficina Internacional del Trabajo. "Libertad Sindical. Recopilación de decisiones...", párrafo 48.

minimo". (19)

Nuestro Código de Trabajo, establece como mínimo para la formación de un sindicato de trabajadores la concurrencia de veinte o más trabajadores y para la formación de un sindicato de patronos exige como mínimo la cantidad de cinco patronos, lo cual se encuentra regulado en el artículo 216.

En conclusión la exigencia legal de un mínimo de afiliados es una situación corriente, y no es un obstáculo para el ejercicio del derecho de sindicalización.

b) Los Estatutos.

Lo constituyen las normas internas que regulan la vida sindical, es decir, el actuar de un sindicato y por consiguiente el de sus miembros.

FERRARA define al estatuto como "el ordenamiento constitucional de la asociación, esto es, el complejo de las normas que regulan de modo abstracto y para el futuro la estructura externa de la asociación, el modo de funcionamiento y su actividad externa". (20) Para UNSAIN los estatutos constituyen la carta orgánica de la entidad, la constancia pública y documentada de sus fines, la expresión de sus reglas de gobierno. (21)

(19) Ibid. párrafo 47.

(20) Citado por Cabanellas, Guillermo. "Derecho Sindical...", pág. 307

(21) Citado por Falchetti Mignone, Roberto. Ob. Cit. pág. 165

Los estatutos establecen las normas internas que van a regir la vida de un sindicato, la manera de cumplir los fines para los cuales fue creado, en síntesis se encarga de regular la deben estar de acuerdo con la ley. Las normas legales que actividad interna y externa de un sindicato, pero dichas normas reglamentan el accionar de las asociaciones profesionales son de orden público, por lo que sus disposiciones no pueden ser desconocidas por los estatutos.

Como manifestación de la autonomía sindical, el estatuto es confeccionado por los interesados, sin ninguna intervención extraña a la entidad y sin interferencias, este sólo puede emanar válidamente de la voluntad común de los fundadores de la entidad, expresada en la "Asamblea Constitutiva" pero se debe observar la inclusión obligatoria de determinadas cláusulas legales, en nuestro caso se encuentran reguladas en el artículo 221 del Código de Trabajo, y entre ellas encontramos que los estatutos de un sindicato deben contener: a) Denominación y naturaleza que los distingan con claridad de otros; b) El objeto; c) El domicilio o vecindad y su dirección exacta, etc...

c) El registro.

En el tema del registro de las asociaciones profesionales de trabajadores, pueden admitirse en teoría diversas variantes:

1) Un posible sistema puede ser aquel en el cual el registro es puramente facultativo, y los sindicatos pueden inscribirse en el o no hacerlo, sin por ello quedar en una situación diferente a los sindicatos que si lo hacen. En este

enfoque, los sindicatos registrados tienen los mismos derechos y existe una total discrecionalidad de la asociación para solicitar o no su inscripción.

2) Una segunda variante es aquella en que los sindicatos son libres de inscribirse o no en el registro, lo que constituye los llamados sindicatos de hecho, pero aquellas asociaciones profesionales registradas disfrutaban de algunas ventajas con respecto a los sindicatos no registrados.

3) Una tercera variante es la que establece el registro obligatorio. En el, la inscripción en el mismo constituye una condición imprescindible para la existencia legal de la asociación profesional. A su vez, en este sistema se observan dos posibles matices:

a) el registro es obligatorio para las asociaciones profesionales y la inscripción es discrecional de la autoridad pública. O sea, recibida una solicitud de registro, la autoridad pública es libre de conceder o no el mismo.

b) el registro es obligatorio para las asociaciones profesionales, pero la autoridad pública debe conceder el registro si la asociación solicitante cumple con los requisitos legales. No existe discrecionalidad de la autoridad pública para conceder o no el registro, ya que lo único que puede exigir es el cumplimiento de los requisitos correspondientes.

En nuestro caso se aplica la tercera variante en su segundo matiz, ya que es forzoso registrar un sindicato y la autoridad pública está en la obligación de señalar, en su caso, los requisitos con los que no cumple para subsanarlos y así proceder

a inscribir la asociación profesional, es decir, no existe discrecionalidad de la autoridad pública para inscribir o no una asociación profesional, pues es el registro del sindicato como persona jurídica es imperativo.

d) La Personería Jurídica de los Sindicatos.

En el tema de la personería jurídica de los sindicatos, se replantea la discusión que, en general, se ha establecido con respecto a las personas jurídicas en general, de la manera siguiente: la persona jurídica "sindicato" es una ficción del derecho, y debe ser existencia a la ley, o bien la persona jurídica "sindicato" constituye, independientemente de su reconocimiento, una realidad que se impone al Estado?

La teoría de la ficción ha sido planteada, entre otros, por SAVIGNY, quien expresa que "Por una parte hay personas sociales (la Nación) que no son un agregado de individuos, sino verdaderos seres naturales, dotados de conciencia, y por otro lado las personas jurídicas, que son seres ficticios, sujetos artificialmente creados por y para el Derecho positivo...". En este enfoque sólo el hombre es sujeto de derecho real.

Con relación a esta teoría, han expresado PLANIOL y RIPERT" en su falta de liberalismo, se acomoda perfectamente con las concepciones sociales en boga a principios del siglo XIX. Estas concepciones impregnadas de individualismo, tenían la tendencia de ver en las agrupaciones con personalidad reconocida instrumentos opresores para los individuos. Al mismo tiempo, tenían que las agrupaciones demasiado poderosas y cuya

perpetuidad aumentaba indefinidamente su fortuna, se convirtieran en rivales del Estado; de ahí la necesidad de subordinar a la autorización del Estado la posibilidad para esas agrupaciones de poseer un patrimonio y la utilidad de limitar la composición de su patrimonio a los derechos que el Estado les permitiera comprender en el mismo... El error o la exageración de esos temores apareció a fines del siglo XIX y provocó un ataque general contra la teoría de la ficción. Al ver en la personalidad moral una realidad natural, ya objetiva, o bien simplemente técnica, se ha querido, en efecto, evitar la intervención del Estado, evidentemente inútil para reconocer esta realidad preexistente." (22)

En cambio la teoría de la personalidad real de las personas jurídicas, ve a estas últimas como conjuntos efectivos que tienen un fin concreto, fin que no es creado por el legislador sino que es anterior a la ley. (23) En este enfoque, las personas jurídicas (comunidades humanas) tienen el mismo derecho que los hombres a ser reconocidas como sujetos del orden jurídico. La personalidad jurídica no es una concesión que el Estado puede otorgar o negar, sino que se impone al derecho; el orden jurídico individualista pudo afirmar la doctrina de la ficción, pero no puede hacerlo el derecho actual, porque las

(22) Citados por Falchetti Mignone, Roberto. Ob. Cit. pág. 172.

(23) Iherign, Rudolf Von. "El fin en el derecho". pág. 109.

normas jurídicas tienen como soporte la vida social y la vida social se compone de hombres y comunidades humanas con fines específicos. (24)

En lo que tiene que ver con su relación con el registro de la asociación profesional, es indudable que el sistema más extendido actualmente es aquel por el cual el Estado, con el acto del registro, concede al sindicato la personería jurídica. Podemos incluso afirmar que el Estado no "concede" sino que "reconoce" la personería jurídica al inscribir a la entidad peticionante en el Registro competente. Nuestra legislación establece que un sindicato no tiene personería jurídica hasta su inscripción en el Registro.

El Código de Trabajo establece en su artículo 218 que se debe cumplir con el procedimiento en el establecido para obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica de un sindicato y ese reconocimiento lo otorga el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de sus distintas dependencias.

N.- REGULACION LEGAL EN GUATEMALA PARA EL TRAMITE DE INSCRIPCION DE UN SINDICATO EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

Para poder obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de una organización sindical, es necesario cumplir con determinados trámites y requisitos los cuales se encuentran regulados en la

(24) De La Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II. pág. 11

Constitución Política de la República de Guatemala; Código de Trabajo; Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado y sus reformas Decreto 35-96 del Congreso de la República de Guatemala; y Reglamento para el Reconocimiento de la Personalidad Jurídica, Aprobación de Estatutos e Inscripción de las Organizaciones Sindicales Acuerdo Gubernativo 143-96 de la Presidencia de la República de Guatemala.

Preceptúa nuestra legislación laboral, que los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, así como los de la entidad privada; gozan del derecho de libre sindicalización. Constituyendose en asociaciones sindicales con el fin exclusivo de estudiar, mejorar y proteger los intereses económicos y sociales comunes de sus miembros.

Anteriormente quedo establecido que para poder inscribir una organización sindical debe cumplirse con determinados requisitos, los cuales se encuentran establecidos en nuestra legislación laboral, el artículo 102 inciso q) de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual preceptúa que el derecho de sindicalización libre de los trabajadores lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley, en este caso los requisitos de que se habla los encontramos regulados en el Código de Trabajo.

Como primer requisito preceptúa el artículo 216 del Código de Trabajo, que se requiere la concurrencia de veinte o más

trabajadores, quienes en el término improrrogable de los quince días siguientes a aquel en que los miembros del sindicato acordaron la formación de éste, se deben iniciar los trámites que indican los artículos 217 y 218. Acordada la formación de un sindicato debe celebrarse una sesión con la finalidad elegir su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo provisionales; celebrar sesiones de estos órganos y de la asamblea general y discutir y aprobar sus estatutos, lo cual legalmente no constituye todavía actividades del sindicato.

El artículo 217 reformado por el artículo 3 del decreto 35-98 del Congreso de la República de Guatemala, establece que los sindicatos no pueden iniciar sus actividades como tales antes de haber obtenido su reconocimiento por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual se deberá otorgar siempre que se hayan llenado los trámites prescritos en el Código de Trabajo, mediante resolución dictada por el titular de la Dirección General de Trabajo.

Asimismo el artículo 218 el cual fue reformado por el artículo 4 del decreto 35-98 del Congreso de la República de Guatemala, preceptúa que con el fin de obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de la organización sindical, debe observarse el siguiente procedimiento:

a) Debe presentarse la solicitud por escrito en papel simple directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de las autoridades de trabajo más próximas, dentro de los veinte días hábiles contados a partir de la fecha en que se acordó la

constitución de la organización, señalando lugar para recibir notificaciones.

b) Con la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos, firmados en cada uno de los folios por el secretario general y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional.

c) Si está completa la documentación y se ajusta a las disposiciones legales, la Dirección General de Trabajo, 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, dicho trámite no puede exceder del plazo de veinte días hábiles contados a partir de la recepción del expediente. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción, deberá publicarse en forma gratuita la resolución que ordene su inscripción. Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables puede emitir resolución desfavorable la Dirección General de Trabajo, en cuyo caso los interesados podrán oponerse interponiendo recurso de revocatoria o procediendo a formular nueva solicitud.

d) Las reformas de los estatutos deben someterse a los mismos trámites, pero en este caso deben acompañarse original y copia de certificación del acta de la asamblea general que lo decidió. Cumplidos los requisitos exigidos e inscrita la organización sindical, está puede ejercer las actividades para las que fue solicitada el reconocimiento de su personalidad jurídica.

Se debe tomar en cuenta que la norma más favorable para los trabajadores es la que se debe aplicar, es decir, el artículo 218 inciso a), ya que el mismo establece el plazo de veinte días, el cual le da un margen más amplio para la presentación de la solicitud a la Dirección General de Trabajo.

CAPITULO II.

DEL DERECHO DE INAMOVILIDAD O FUERO SINDICAL.

CONCEPTO Y DENOMINACION.

La expresión de fuero sindical se refiere a la garantía de estabilidad laboral que se otorga a determinados trabajadores, por la representación sindical que ejercen, para no ser despedidos ni trasladados, ni modificadas sus condiciones de trabajo, sin justa causa.

Cita JIMENEZ DE ARECHAGA que constituye un hecho objetivo que el desempeño de determinadas funciones directivas en una organización profesional de trabajadores, o a veces la mera afiliación a la misma, puede desencadenar reacciones injustas y abusivas por parte del empleador. (25) Ante la situación expresada, se ha sentido la necesidad de que los poderes públicos otorguen a los trabajadores algún tipo de garantía, que intente protegerlos contra actos arbitrarios del empleador en las circunstancias y con la finalidad referidas. Este conjunto de garantías otorgadas a los trabajadores a los efectos de proteger la función sindical o la afiliación al sindicato, suele denominarse "fuero sindical".

Para ROBERTO FALCHETTI MIGNONE, (26) "fuero sindical" es el

(25) Citado por Falchetti Mignone, Roberto. "Los Sindicatos" Vol. II. pág. 142.

(26) Falchetti Mignone, Roberto. Ob. Cit. pág. 143.

conjunto de garantías que se les da a los dirigentes sindicales (o a todos los trabajadores afiliados, en un sentido más amplio), a fin de que no sean perjudicados por el empleador con motivo de su dirigencia o afiliación sindical. Este conjunto de garantías se relaciona fundamentalmente con la estabilidad en el empleo. Pero no tiene como consecuencia sustraer a ningún trabajador de la acción de los tribunales competentes.

No es de las más técnicas esta expresión de fuero sindical. Es sabido que se acepta la etimología latina de forum, foro o tribunal, como raíz de la voz fuero, superada por muy pocas en acepciones jurídicas, orientadas -con múltiples sutilezas- hacia juicio y jurisdicción, privilegio, uso, costumbre, ley o compilación legislativa, entre varias más. No obstante ninguna de ellas se ajusta para este privilegio personal que instaura o refuerza la estabilidad laboral. (27)

En la actualidad algunos tratadistas han estudiado el vocablo "fuero sindical", y así Manuel Ossorio (28) lo define como la garantía que se otorga a determinados trabajadores, motivada en su condición representativa sindical, para no ser despedidos, trasladados, ni modificadas sus condiciones de trabajo, sin justa causa. Consiste en el derecho que se les otorga en virtud del cual el patrono o empresario no puede, durante el tiempo que indica la ley, o mientras esta garantía de

(27) Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. pág. 241.

(28) Ossorio, Manuel. Ob. Cit. pág. 329.

protección subsiste, despedir libremente al trabajador. Se trata pues del reconocimiento de un derecho de estabilidad en el trabajo de aquellos empleados que, dentro o fuera del local de trabajo, desempeñan cargos de representación de sus compañeros. La denominación de fuero sindical ha sido objeto de severas críticas, porque no se puede confundir la protección que la ley otorga al representante sindical "con el fuero como jurisdicción o potestad con el carácter de privilegiado, y que en este caso se otorgaría a cierta clase de causas o que se refieren a ciertas personas, cuyo conocimiento se sustrae a los tribunales ordinarios. La aclaración en cuanto a lo inapropiado de la designación, es no importante, sino trascendental; ya que en el fondo lo que con ella se pretende es establecer una inadmisibles especie de equiparación con el fuero parlamentario.

El fuero sindical ha atravesado por tres etapas, para poder llegar a ser de aplicación general, las cuales son claramente diferenciales. En una primera fase, esta protección fue destinada a los dirigentes, se impuso por la vía de los hechos, ya que fue la actividad y la presión sindical la que la llevó a su respeto por parte de los empresarios. En una segunda fase, el fuero sindical fue reconocido en negociaciones colectivas entre los trabajadores y el empleador, quedando consagrado en los convenios colectivos que resultaron de aquellas. La última fase de esta evolución es la tendencia a reconocer un tribunal, como raíz de la voz fuero, superada por muy pocas prerrogativas a dirigentes o afiliados, por medio de la ley, a través de la cual es la autoridad pública la que toma cartas en el asunto dictando

normas para reconocer y regular el funcionamiento de determinadas garantías que permitan el ejercicio lícito de la actividad sindical sin trabas arbitrarias.

AMBITOS DE VALIDEZ:

En este título distinguimos los siguientes ámbitos de validez:

- a) el ámbito de validez personal, o sea, el estudio de las personas que son cubiertas por la protección del fuero sindical.
- b) el ámbito de validez temporal, esto es, por cuanto tiempo rigen las garantías del citado estatuto protectorio.
- c) el ámbito de validez material, es decir, contra qué actos protege el fuero sindical.

a) ámbito de validez personal:

En lo que se refiere al ámbito de validez personal del fuero sindical, puede afirmarse que se dan dos posibilidades básicas: i) la protección cubre a determinados trabajadores (concepto restringido), o bien ii) la protección cubre a todos los trabajadores afiliados (concepto amplio).

Concepto restringido: Este enfoque limita la protección derivada del fuero sindical a las personas de los dirigentes, en virtud de que los mismos, por razón de sus funciones están más expuestos a la acción patronal arbitraria, razón por la cual existe conciencia general de la necesidad de protegerlos contra abusos. Recuerda CABANELLAS que "... los directivos sindicales tienen que asumir posiciones opuestas a los empresarios en las

negociaciones laborales... ellos pretenden la revisión de muchas de sus medidas sobre todo de sanciones disciplinarias, y la satisfacción de diversas quejas formuladas por el personal. Todas esas gestiones determinan enfrentamientos y ocasionales asperezas. Dentro de lo humano está que los empresarios puedan llegar a considerar como opositores crónicos, e incluso como enemigos frecuentes, a los dirigentes sindicales y a los delegados del personal.

Existe entonces la tentación de abusar de las facultades patronales con motivo o so pretexto de las actividades que esos dirigentes o delegados desarrollan como los restantes agentes de la empresa. El fuero sindical pretende exigir un valladar contra precipitadas actitudes de los patronos o sus gestores directos".
(29)

Dentro del mismo concepto restringido de fuero sindical, puede mencionarse también la necesidad de proteger también a otros trabajadores, perfectamente individualizados, que en su caso serían los fundadores de un sindicato, ya que el despedir a los mismos sería un medio eficaz de impedir o dificultar su nacimiento. Asimismo existe la posibilidad de extender dicha protección a los posibles candidatos a ocupar cargos directivos sindicales, a delegados sindicales, es decir, aquellos trabajadores que sin ser directivos sindicales representan a sus compañeros ante la dirección de aquella, o bien a los

(29) Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. pág. 242.

ex-dirigentes o ex-delegados sindicales.

Concepto amplio: es aquel que comprende la extensión de las garantías del fuero sindical no sólo a determinados trabajadores, sino a todos los trabajadores afiliados al sindicato.

Así, expresa DE FERRARI (30) que: "... conviene no olvidar que el trabajador, sin ser dirigente, puede estar expuesto a la misma persecución, por el hecho de su afiliación a un sindicato o su participación importante en un conflicto determinado". De acuerdo al criterio amplio, basta la afiliación al sindicato para estar jurídicamente protegido contra actitudes del empleador dictadas por una finalidad de discriminación antisindical. En esta materia, el concepto amplio es el establecido en nuestra legislación, ya que el artículo 102 inciso q) de la Constitución Política de la República de Guatemala, preceptúa que: 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. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, gozando este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Los artículos 209 y 223 inciso d) del Código de Trabajo establecen, en su orden, que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato,

(30) Ferrarri, Francisco de. "Derecho de Trabajo". Vol. I. pág. 194.

debiendo gozar de este derecho de inamovilidad a partir del momento en que se de aviso a la Inspección General de Trabajo de que están formando un sindicato y gozarán de está protección hasta sesenta días después de la publicación de sus estatutos ahora resolución que ordena su inscripción en el Diario Oficial, asimismo los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo durante todo el tiempo que duren en sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido periodo,

b) ámbito de validez temporal:

Los actos de discriminación antisindical pueden ocurrir al ingresar el trabajador en la empresa, o durante el desarrollo de la relación laboral. La protección de que gozan los trabajadores que forman un sindicato tiene un plazo estipulado, ya que no pueden gozar de estas garantías por tiempo indefinido y así lo encontramos estipulado en el Código de Trabajo en sus artículos 209 y 223 inciso d) al regular que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato y gozan de esta protección hasta sesenta días después de la publicación de sus estatutos ahora resolución que ordena su inscripción en el Diario Oficial, de igual manera los miembros del Comité Ejecutivo gozan de está garantía durante el tiempo que duren en sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido periodo, a menos que incurran

en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente. Este beneficio corresponde a todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional de un sindicato en vías de organización y para tener derecho al mismo deben dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de este privilegio.

c) ámbito de validez material:

Lo constituyen los actos prohibidos en virtud de las garantías consagradas por el fuero sindical. En este aspecto, las tendencias son diversas. Algunas legislaciones prohíben determinados actos de discriminación antisindical y otras en general, las prácticas discriminatorias (prácticas desleales) que son más frecuentemente prohibidas, entre las cuales encontramos:

a) denegación de un empleo por la afiliación o no afiliación sindical del postulante; b) despido por razones sindicales; c) suspensiones y otras sanciones disciplinarias por iguales razones; d) desmejoramiento de las condiciones de trabajo; e) adopción de decisiones (ascensos, remuneraciones), teniendo en cuenta la participación sindical del candidato; f) amenazas e intimidaciones tendientes a disuadir al trabajador de participar en actividades sindicales.

Las anteriores actitudes son declaradas ilícitas por provenir del empleador, en virtud de las garantías consagradas en el fuero sindical, ya que los intereses del empleador suelen

no coincidir con los del trabajador, lo que es motivo de relaciones conflictivas, y hace lógico que la protección del trabajador contra actos de discriminación antisindical tiendan a dificultar la producción de estos actos pensando que ellos provienen del empleador.

FINALIDADES Y BENEFICIOS.

Lo que se persigue al instituirse la institución del fuero sindical, es garantizar la estabilidad laboral otorgada a los trabajadores, por la actividad que realizan dentro de una organización sindical o por ser afiliados de la misma. Se persigue asimismo resguardar la libertad de afiliación, a fin de que los trabajadores no se sientan cohibidos para afiliarse a los sindicatos, ante el temor de que el patrono tome represalias en su contra y hasta llegue al despido.

Los beneficios que otorga el fuero sindical, en orden a la estabilidad en el empleo son: a) posibilidad de que el trabajador por causa de su actividad sindical pueda retirarse de la empresa, suspendiendo el contrato de trabajo; b) la obligación de la empresa de reservar el empleo y reincorporar al trabajador una vez que cese en su mandato; c) considerar el tiempo de suspensión del contrato de trabajo como de servicios prestados a los efectos de su antigüedad; d) no poder ser despedido, sin justa causa, durante doce meses después de haber cesado en el desempeño de sus labores.

REQUISITOS PARA GOZAR DEL FUERO SINDICAL.

Las garantías del fuero sindical deben establecerse, en general, en la ley. Esta última suele disponer, además, una serie de requisitos formales para que la garantía mencionada pueda hacerse efectiva. Así, es frecuente que en los casos en que el fuero proteja al dirigente, se disponga que la designación de este último debe haber sido hecha conforme a la ley, por un plazo determinado, y que ella sea comunicada en forma fehaciente por el sindicato al empleador respectivo. Es necesaria esta última exigencia, ya que posibilita que el empleador, quién debe respetar las garantías legales de protección, conozca cuáles son las personas en las que la garantía legal deberá hacerse efectiva. Igualmente, la ley suele establecer un máximo de dirigentes por empresa que pueden gozar de la protección especial que la ley consagra para los directivos sindicales. Ello también tiene su explicación, ya que si la ley protege de manera especial a los dirigentes sindicales contra actitudes arbitrarias del empleador, el número de dirigentes debe ser forzosamente limitado; de lo contrario, sería fácil para los sindicatos integrar directivas multitudinarias para que, por ejemplo, la mitad de sus afiliados quedaran comprendidos por los beneficios de la protección legal la que, por otra parte, vería así desvirtuada su finalidad.

Cumplidos con los requisitos legales, los dirigentes (en su caso los trabajadores afiliados) gozan de los beneficios concedidos por la protección especial contra los actos de discriminación antisindical.

JUSTAS CAUSAS PARA OBTENER LA AUTORIZACION DE DESPIDO.

Los trabajadores afiliados de un sindicato, así como los miembros del Comité Ejecutivo, gozan del derecho de inamovilidad como ya quedo establecido anteriormente, pero se da el hecho de que algunos trabajadores protegidos por el fuero sindical pueden ocurrir en alguna de las faltas establecidas en el artículo 77 del Código de Trabajo, lo que faculta al patrono para iniciar un juicio ordinario (cuando sea en contra de los miembros del Comité Ejecutivo de un sindicato) o en su caso un incidente (cuando se trate de un afiliado de un sindicato, pero que no ocupe un cargo directivo), ante un Tribunal de Trabajo con el único fin de obtener autorización de un juez para poder despedir al trabajador infractor, ya que por la garantía de estabilidad laboral regulada en el fuero sindical el patrono se ve imposibilitado a hacerlo.

Entre algunas de las causas establecidas en el artículo anteriormente citado encontramos: a) cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario; b) cuando infringa cualquiera de las prohibiciones establecidas en el Código de Trabajo, del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono; c) cuando el trabajador al celebrar el contrato

haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee...; d) cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones le imponga el contrato; etc...

CAPITULO III

CREACION DE UNA NORMA JURIDICA

Para la creación de una norma jurídica preceptúa el artículo 174 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que tienen iniciativa los diputados al Congreso, el Organismo Ejecutivo, la Corte Suprema de Justicia, la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Tribunal Supremo Electoral, la cual deberá presentarse redactada en forma de decreto.

Presentada la iniciativa, se procede a su lectura ante el Pleno del Congreso, posteriormente se remite a la comisión correspondiente sin necesidad de otros trámites. En las sesiones en las que se conozcan las iniciativas de ley podrán presentarse al Pleno ya sea el Ministro de Estado respectivo o el funcionario con suficiente jerarquía, para explicar la iniciativa de ley presentada.

Finalizado el trámite de la comisión, el proyecto se presentara a discusión junto con sus antecedentes y el dictamen de la comisión. En dicho dictamen la comisión podrá proponer enmiendas a la totalidad de un proyecto de ley o cada uno de sus artículos, las que deben ser conocidas de preferencia a cualquier otra que se hubiere presentado o que en el curso de la discusión por artículo se propongan. El dictamen podrá obviarse mediante el voto favorable de las dos terceras partes del número total de diputados que integran el Congreso.

Seguidamente habrá un DEBATE sobre el proyecto de ley y el

dictamen favorable, el cual se efectuará en tres sesiones diferentes celebradas en distintos días y no podrá votarse hasta que se tenga por suficientemente discutidos en la tercera sesión. La discusión de la ley se efectuará por artículos.

Si el dictamen fuere desfavorable se someterá a conocimiento del pleno, el que en una sola lectura y votación resolverá lo que proceda.

No será necesario el dictamen de Comisión en caso de declaratoria de urgencia nacional solicitada mediante moción privilegiada, para lo que se necesita el voto afirmativo de las dos terceras partes del total de diputados que integran el Congreso.

Con dos días de anticipación a la iniciación del PRIMER DEBATE de un proyecto de ley, deben entregarse copias del mismo y del dictamen de la comisión a todos los Diputados, incluyendo las enmiendas que la comisión proponga.

En los dos primeros DEBATES de un proyecto de ley, éste será discutido en términos generales, deliberándose sobre la constitucionalidad, importancia, conveniencia y oportunidad del proyecto. Al finalizar cualquier debate cualesquiera Diputado podrá proponer al pleno el voto en contra del proyecto de ley por ser inconstitucional, y por esa razón el proyecto de ley será desechado.

Al concluir el tercer debate, el pleno del Congreso votará si se sigue discutiendo por artículos o si se desecha el proyecto de ley presentado. Al presentarse un proyecto de ley complejo, es decir, que conste de títulos, capítulos u otras

secciones comprensivas de diferentes artículos, se discutirá y votará primero en su totalidad cada una de las grandes divisiones. Si no se discutiere y votare en esa forma se entrará a discutir cada uno de los artículos en particular.

En la discusión por artículos, que será de artículo en artículo, salvo que sea conveniente o factible la división en incisos y en párrafos del artículo a discusión, podrá presentarse enmiendas por supresión total, supresión parcial, por adición, por sustitución parcial y por sustitución total. Las enmiendas presentadas por escrito se discutirán al mismo tiempo que el artículo a que se haga relación o intente modificar.

Se tiene por suficientemente discutido cada artículo cuando hubiere Diputado con derecho a hacerlo y omita pedir la palabra teniendo como siguiente paso la votación de las enmiendas, al concluirse la votación de una enmienda, salvo que hubiere sido aprobada una por supresión total, se seguirá la discusión del artículo tal y como quedó después de las enmiendas acordadas, después de una discusión amplia se pasará a votar sobre el artículo enmendado y su votación se hará únicamente sobre su aceptación o rechazo.

Se necesita el dictamen favorable de la Corte de Constitucionalidad en el caso de discusión de un proyecto de ley que proponga modificar una ley constitucional.

Aprobado el proyecto de ley por artículos se leerá en la misma sesión o a más tardar durante las tres sesiones siguientes. Los Diputados podrán hacer observaciones y

objecciones a la redacción, pero no podrán presentar enmiendas que modifiquen el sentido de lo aprobado por el pleno del Congreso. Agotada la discusión se entrará a votar sobre la redacción final para quedar así aprobado el texto del mismo.

Como último paso corresponde a la Junta Directiva del Congreso ordenar que se examine y corrija en su estilo el proyecto de ley aprobado, seguidamente se entregará copia del decreto aprobado a los Diputados y si en un plazo de cinco días no se presentará objeción se enviará al Ejecutivo para su sanción y publicación.

La Junta Directiva del Congreso de la República de Guatemala, tiene un plazo no mayor de diez días para enviar el proyecto de ley aprobado al Organismo Ejecutivo, para que este sancione, promulge y publique el proyecto de ley referido, dentro de los quince días de recibido el decreto y previo acuerdo tomado en Consejo de Ministros, el Presidente de la República podrá devolverlo al Congreso con las observaciones que estime pertinentes, en ejercicio de su derecho de veto. Al recibir el Congreso el Decreto vetado, lo deberá de poner en conocimiento del Pleno en la siguiente sesión, quien tiene un plazo de treinta días para considerarlo o rechazarlo, al no ser aceptadas las razones del veto, para lo cual se necesita el voto favorable de las dos terceras partes del total de sus miembros, el Ejecutivo se ve obligado a sancionar y promulgar el decreto dentro de los ocho días siguientes de haberlo recibido y si el Ejecutivo no lo hiciera, la Junta Directiva del Congreso de la República ordenará su publicación en un plazo que no exceda de

tres días para que surta efecto como ley de la República.

Puede suceder que en el Pleno del Congreso de la República se acuerde la reconsideración del decreto vetado, se dará lectura al dictamen de la comisión original, a los antecedentes pertinentes, al decreto aprobado por el Congreso de la República, al veto, a la nueva opinión y dictamen que deberá emitir la comisión correspondiente, salvo que se acuerde constituir una comisión especial, concluida la lectura de lo anterior, se pondrá a discusión el asunto en una sola lectura y agotada la discusión se pasará a votar sobre la ratificación o no del decreto original, la cual puede llevarse a cabo con el voto favorable de las dos terceras partes de los integrantes del Congreso de la República.

Si el Ejecutivo, por el contrario no ejerce su derecho de veto y no devuelve el decreto dentro del plazo de quince días de recibido el mismo, se tendrá por sancionado y el Congreso de la República deberá promulgarlo como ley dentro de los ocho días siguientes.

La ley empezara a regir en todo el territorio de la República ocho días después de su publicación en el Diario Oficial, a menos que la misma ley amplie o restrinja dicho plazo o su ámbito territorial de aplicación.

Anteriormente quedo establecido el trámite general que se debe llevar a cabo para que una iniciativa de ley, llegue a formar parte del conjunto de leyes que rigen nuestro país, como podrá observarse los pasos a seguir se encuentran regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala del

artículo 174 al 180; en la Ley Organica del Organismo Judicial del articulo 109 al 133.

Según lo preceptuado en las leyes anteriormente citadas, debe llevarse a cabo un estudio concienzudo sobre un proyecto de ley presentado, ya que para principiar una comisión especializada se hará cargo de estudiar la necesidad del decreto, su posible aplicación, el beneficio colectivo en su aprobación, el hecho de que no contrarie otras leyes y por lo tanto este en concordancia con las ya existentes que se aplicarán simultáneamente o una en aplicación de la otra.

Se llevara a cabo un análisis profundo del proyecto de ley el cual sera de artículo por artículo, seguidamente se discutirá y se votará en primer lugar sobre las enmiendas al proyecto de ley presentadas por la respectiva comisión, para después discutir y votar el artículo enmendado. Se observa que para que un proyecto de ley, llegue a constituirse ley de observancia general debe cumplir con los requisitos previamente establecidos, lo cual en la actualidad no se aplica, ya que existe un sin numero de leyes que son de difícil aplicación general, o que no están en concordancia con las leyes existentes previamente, por lo que surge un conflicto de las mismas al momento de ser aplicadas, el trámite y los requisitos que se deben cumplir están claramente establecidos en las leyes respectivas, el problema surge al momento de no ser observada su correcta aplicación en el Congreso de la República, por lo que es necesario que los Diputados cumplan correctamente con el deber civico que les ha sido encomendado.

Para que los Decretos 64-92 y 35-98 del Congreso de la República de Guatemala, fueran aprobados se necesito forzosamente llevar a cabo el trámite anteriormente descrito, es decir, ser analizados articulo por articulo en los TRES DEBATES, que para el efecto se llevan a cabo, pero no se observo que al momento de aprobar la reforma del articulo 218 del Código de Trabajo primero por el articulo 19 del Decreto 64-92 y recientemente por el articulo 4 del Decreto 35-98 del Congreso de la República de Guatemala, este entraba en conflicto con el articulo 216 del mismo cuerpo legal, el cual no fue reformado, es sorprendente que en las dos reformas se establecio un plazo de veinte dias para iniciar el trámite de inscripción de una asociación sindical y no se observo que el articulo 216 no reformado ya estaba establecido un plazo de quince dias. Asimismo el articulo 216 da la pauta para la aplicación del articulo 218, por lo tanto, por la relación que existe entre ambos era forzoso tomar en cuenta el articulo 216 para aprobar ambas reformas.

La Ley del Organismo Judicial, en su articulo 8 inciso b) preceptúa que las leyes se derogan por leyes posteriores parcialmente por incompatibilidad de disposiciones contenidas en las leyes nuevas con las precedentes, lo cual nos da una posible solución al problema planteado, asimismo el articulo 3 del mismo cuerpo legal, establece que contra la observancia de la ley no puede alegarse ignorancia, desuso, costumbre o práctica en contrario, todo esto está dispuesto legalmente, pero surge la controversia de que si realmente los trabajadores (en su mayoría

analfabetas) conocen realmente la legislación de la República como preceptúa el artículo anteriormente citado, ya que de no ser así existiría una polémica al no saber ellos que plazo deben aplicar para iniciar los trámites de inscripción de una organización sindical.

Por lo anteriormente escrito se establece la necesidad de reformar el segundo párrafo del artículo 216 del Código de Trabajo, para así uniformar ambos artículos, estableciendo como único plazo el de veinte días, ya que el mismo sería en beneficio de los trabajadores, en observancia al principio tutelar de los trabajadores.

CAPITULO IV

ANALISIS JURIDICO DE LA NECESIDAD DE REFORMAR EL SEGUNDO PARRAFO DEL ARTICULO 216 DEL CODIGO DE TRABAJO.

Al haberse agotado los temas anteriormente escritos, se ha establecido a grandes rasgos el trámite, requisitos y plazos con los que se debe cumplir para inscribir una organización sindical y está pueda ejercer las actividades por las que fue solicitada el reconocimiento de su personalidad jurídica, entre las cuales tenemos celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato así como velar por el bienestar económico-social y dignidad personal del trabajador, por ejemplo. Legalmente se encuentra establecido que para poder obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de una organización sindical, es necesario cumplir con determinados requisitos, observar el trámite establecido en nuestra legislación y tener cuidado en los plazos estipulados previamente, ya que los mismos son perentorios y por lo tanto una vez vencidos estos, la futura organización sindical no podría obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica y debe repetir el trámite, salvo que planteara el recurso de revocatoria, lo cual constituye inversión de tiempo, el cual a la postre podría tener efectos negativos para la futura organización sindical.

Los requisitos, trámite y plazos se encuentran regulados en varias leyes entre las cuales encontramos la Constitución Política de la República de Guatemala; Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala; Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado y sus reformas Decreto 35-96 del Congreso de la República de Guatemala; y el Reglamento para el Reconocimiento de la Personalidad Jurídica, aprobación de Estatutos e Inscripción de las Organizaciones Sindicales Acuerdo Gubernativo 143-96 de la Presidencia de la República de Guatemala.

Para comenzar, encontramos que el artículo 102 inciso q) de la Constitución Política de la República de Guatemala, preceptúa el derecho de sindicalización libre de los trabajadores, el cual podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Nuestra carta magna reconoce en el artículo anteriormente citado el derecho de sindicalización de los trabajadores, debiendo estos cumplir con los requisitos que establece la ley, dichos requisitos se encuentran estipulados en las leyes anteriormente descritas.

Con respecto al tema de los requisitos y trámite de inscripción de una organización sindical, ya fue tratado anteriormente por lo que se entrara a tratar lo referente a los plazos que se encuentran estipulados en el Código de Trabajo y reglamento anteriormente citados.

El Código de Trabajo preceptúa en su artículo 216 que el término improrrogable de quince días siguientes a aquél en que

los miembros del sindicato acordaron la formación de éste, se deben iniciar los trámites que indican los artículos 217 y 218 los cuales se refieren al trámite que debe seguirse para la inscripción de una organización sindical. Igualmente establece el artículo 218 que debe presentarse solicitud por escrito dentro de los veinte días hábiles contados a partir de la fecha en que se acordó la constitución de la organización, es aquí donde surge una contradicción, ya que no es claro al establecerse el plazo que se tiene para iniciar los trámites de formación de un sindicato, en virtud de que el artículo 216 establece que son quince días y el artículo 218 inciso a) preceptúa veinte días hábiles. Lo cual constituye un problema para los trabajadores que están haciendo los trámites respectivos para el reconocimiento de la personalidad jurídica de una organización sindical, ya que los mismos por ser perentorios o concluyentes impide a los trabajadores volver a presentar los documentos correctamente ya que deben esperar ser requeridos por la Dirección General de Trabajo, para subsanar los errores o defectos que hayan sido comprobados, lo cual constituye un retraso para la emisión de la resolución en la cual se ordene la inscripción definitiva de dicha organización, ya que se pierde un tiempo valioso, por lo que es favorable para los trabajadores que el plazo (quince días) estipulado en el artículo 216 coincida con el plazo (veinte días) establecido en el artículo 218, por lo que tendrían un margen más amplio para preparar la documentación que deben presentar para así evitar retrasos y pérdida de recursos económicos.

Por lo anteriormente escrito se deben analizar varias leyes, es decir, buscar una interpretación que solucione el presente dilema, ya que al momento de iniciarse los tramites de inscripción de un sindicato, los artículos 216 y 218 del Código de Trabajo se relacionan o se complementan. Al respecto establece el Acuerdo Gubernativo 143-96 de la Presidencia de la República el cual contiene el Reglamento para el Reconocimiento de la Personalidad Jurídica, aprobación de Estatutos e Inscripción de las Organizaciones sindicales, en su artículo primero que con el fin de obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizacione sindicales, debe presentarse solicitud por escrito directamente a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o por medio de las autoridades de trabajo locales en esta región del país, dentro de los veinte días contados a partir de la fecha en que se acordó la constitución de la organización, lo cual coincide el artículo 218 inciso a), que a mi criterio sería lo más conveniente por que daría un plazo más amplio a las organizaciones sindicales en proceso de formación para preparar la documentación que se les requiere y evitar de esa manera cometer errores o defectos, ahorrando tiempo en subsanarlos y recursos económicos. El problema que surge es de que según el Triangulo de Kensel una ley ordinaria prevalece sobre una ley reglamentaria, es decir, que el Código de Trabajo en sus artículos 216 (quince días) y 218 (veinte días) debe aplicarse de manera preferente, en virtud de que el Acuerdo Gubernativo

143-96 de la Presidencia de la República el cual contiene el Reglamento para el Reconocimiento de la Personalidad Jurídica, aprobación de Estatutos e Inscripción de las Organizaciones sindicales, constituye un acuerdo gubernativo y por lo tanto su aplicación sede ante una ley ordinaria.

También es imperativo que exista igualdad de plazo en los dos artículos, para así evitar contradicciones en su interpretación, ya que se debe recordar que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, las cuales tienden a desarrollarse, por lo anteriormente expuesto, se establece que es necesario que ambos artículos estipulen el mismo plazo de veinte días hábiles, para iniciar los tramites de inscripción de un sindicato, ya que de esa manera los trabajadores se verían beneficiados en su derecho de libre sindicalización y por lo tanto se protege el libre ejercicio de su derecho cumpliéndose de está manera el precepto de que el derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores.

Asimismo el artículo 8 de la Ley del Organismo Judicial, preceptúa las leyes se derogan por leyes posteriores: a)...; b) Parcialmente por incompatibilidad de disposiciones contenidas en las leyes nuevas con las precedentes; ... este artículo se aplica en el sentido de que el artículo 218 del Código de Trabajo fue reformado por el artículo 4 del Decreto 35-98 del Congreso de la República de Guatemala, por lo tanto existe incompatibilidad con el artículo 216, ya que el primero

establece veinte días y el segundo quince días; y al aplicarse el inciso b) del artículo 8 de la Ley del Organismo Judicial, queda establecido en veinte días el plazo para iniciar el trámite una vez acordada la inscripción de una asociación sindical, por lo que debe tomarse de base para hacer la reforma del artículo 216 del Código de Trabajo, ya que legalmente existe una contradicción y para cumplir con el precepto de que el derecho de trabajo es eminentemente protector de los trabajadores, debe hacerse efectiva tal reforma.

Por todo lo anteriormente expuesto, se establece que es necesario que exista una igualdad de plazo en los artículos 216 y 218 del Código de Trabajo, el cual debe de ser de veinte días por las siguientes razones: a) daría un margen más amplio de tiempo para preparar el expediente que debe presentarse ante la Dirección General de Trabajo o por medio de autoridad de trabajo local; b) se protege legalmente el derecho de libertad sindical de los trabajadores; c) por ser el Código de Trabajo de aplicación general, se beneficiaría no solo a los trabajadores que forman un sindicato urbano, sino también a quienes inician la formación de un sindicato campesino; d) Al observarse la contradicción, se emitió el reglamento para el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales; para así establecer que en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se aplica el criterio de un plazo de veinte días hábiles para iniciar los trámites de inscripción de un sindicato, pero debe recordarse que el Código de Trabajo en cuanto a su aplicación prevalece sobre un acuerdo

gubernativo; e) Al existir un plazo mayor para la presentación del expediente los trabajadores deberán tener cuidado en la formación del mismo, ya que tendrán más tiempo para su preparación, para así ahorrar tiempo y recursos económicos.

C O N C L U S I O N E S :

GENERALES:

- 1.- Para la formación de un sindicato deben cumplirse con determinados requisitos de fondo y forma, los cuales comprenden desde el número mínimo de personas que lo integrarán hasta el plazo que se tiene para presentar la solicitud y esta sea resuelta por el órgano competente;
- 2.- Nuestra legislación laboral tiende a proteger el derecho de la garantía de estabilidad laboral que se otorga a determinados trabajadores, por la Representación sindical que ejercen o por ser miembros de una organización sindical en formación, para no ser despedidos ni trasladados, ni modificadas las condiciones del trabajo que prestan, sin justa causa.
- 3.- Todo sindicato debe perseguir como fines el estudio, la defensa y mejoramiento de los intereses económicos de sus miembros, los cuales deben de ser afines, ya que legalmente no les es permitido lucrar, por que dejaría de cumplir los fines para los cuales fue creado.
- 4.- El patrono no está desprotegido por el derecho otorgado a los trabajadores de la garantía de estabilidad

laboral, ya que lo faculta a solicitar autorización a un tribunal competente para despedir con causa justa a los mismos, si incurrieren en alguna de las causales contenidas en el artículo 77 del Código de Trabajo.

- 5.- La Constitución Política de la República de Guatemala y las demás leyes laborales, como el Código de Trabajo, el Acuerdo Gubernativo 143-96, reconocen el derecho de sindicalización libre de los trabajadores, el cual debe ejercerse sin discriminación de ninguna naturaleza.
- 6.- La Constitución Política de la República de Guatemala y la Ley Orgánica del Organismo Legislativo, regulan el trámite y requisitos con los cuales se deben cumplir para que un proyecto de ley sea aprobado por los Diputados, el estudio de dicho proyecto debe de ser a fondo, analítico, concienzudo y comparativo, ya que debe observarse que sea de aplicación general y beneficiosa, que no sea contraria a una ley vigente y en su caso a la Constitución Política de la República de Guatemala, asimismo sea congruente con los artículos que se relacionan en su aplicación, para así evitar polémica en su respectiva aplicación.
- 7.- Los Diputados al Congreso de la República de Guatemala, no han sido cuidadosos al momento de aprobar un proyecto de ley, ya que se establece legalmente que

debe hacerse un análisis profundo sobre el mismo, el cual esta a cargo de una Comisión para que después los Diputados examinen el dictamen que presenta la Comisión así como las enmiendas que se proponen, para dejar como último paso la aprobación del proyecto de ley presentado ya con sus respectivas enmiendas, el artículo 218 del Código de Trabajo, fue reformado primero por el artículo 19 del Decreto 64-92 del Congreso y recientemente por el artículo 4 del Decreto 35-98 del Congreso, debe observarse que ha sido reformado dos veces y en ninguna de ellas se ha tenido el cuidado de analizar el vínculo del artículo ya citado con el artículo 216 del Código de Trabajo, ya que en el primero se estipula un plazo de veinte días para iniciar el trámite de inscripción de una asociación sindical y en el segundo el plazo se reduce a quince días, con lo cual existe contradicción entre los mismos, con el agravante de que el artículo 216 da la pauta de que se aplique el artículo 218 del Código de Trabajo.

ESPECIFICAS:

- 1.- Existe una contradicción en cuanto el plazo para la iniciación de los trámites para la inscripción de una organización sindical, contenida en los artículos 216 segundo párrafo y 218 inciso a) del Código de Trabajo,

ya que el primero estipula quince días y el segundo veinte días.

- 2.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio del Acuerdo Gubernativo 143-96, emitido por el Presidente de la República de Guatemala, creó el Reglamento para el Reconocimiento de la Personalidad Jurídica, Aprobación de Estatutos e Inscripción de las Organizaciones Sindicales, donde encontramos regulado que el criterio sustentado por dicha entidad es el dar un plazo de veinte días para iniciar el trámite de inscripción de un sindicato, pero debe tenerse en cuenta que el Código de Trabajo prevalece en su aplicación a un Acuerdo Gubernativo, por lo que en un momento determinado se aplica este y no el reglamento.
- 3.- Es conveniente que el plazo sea uniforme en las normas jurídicas que lo regulan, para evitar contradicciones e interpretaciones erróneas, que puedan causar algún tropiezo al derecho de libre sindicalización de los trabajadores.
- 4.- Es necesaria la reforma del artículo 216 segundo párrafo del Código de Trabajo, ya que este también tuvo que haber sido reformado primero por el Decreto 64-92 y después por el Decreto 35-98, ambos del Congreso de la República de Guatemala, ya que reformó el artículo 218

del mismo cuerpo legal, los cuales tienen relación en sus respectivas aplicaciones.

- 5.- Mi opinión es que los plazos estipulados en los artículos 216 segundo párrafo y 218 inciso a) del Código de Trabajo, son totalmente diferentes, ya que el primero establece quince días y el segundo veinte días. Al invocarse ese inicio causa una polemica entre los trabajadores que inician la formación de una organización sindical, ya que no saben que plazo se debe observar y por lo tanto existen problemas en el momento de solicitar el reconocimiento de la personalidad jurídica de la organización, la aprobación de sus estatutos y su inscripción. Por lo que beneficia a los mismos que se regule en ambos artículos el plazo de veinte días, reformandose para el caso el artículo 216 segundo párrafo de la ley citada.
- 6.- Al ser reformados recientemente los artículos 217 y 218 del Código de Trabajo por los artículos 3 y 4 del Decreto 35-98 del Congreso de la República de Guatemala ha sido positivo en el sentido que la inscripción de un sindicato se ha convertido en un procedimiento más simple y práctico, por consiguiente más rápido.

R E C O M E N D A C I O N E S :

Deben abrogarse las leyes de manera adecuada, ya que al momento de reformarse un artículo debe estudiarse que otros artículos se relacionan en su aplicación y verificar que no exista contradicción entre los mismos en su aplicación.

Siendo el objeto del derecho regular las relaciones del hombre en sociedad, es fundamental que la redacción de los preceptos legales observen claridad y precisión suma, caso que no se concreta en el artículo 216 segundo párrafo y 218 inciso a) del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, por lo que es necesario, que mediante iniciativa de ley, por cualesquiera de los órganos que gozan de dicha iniciativa, se presente un proyecto de ley, para modificar el texto del artículo 216 segundo párrafo de la ley anteriormente citada.

Habiéndose establecido que los plazos estipulados en los artículos 216 segundo párrafo (quince días) y 218 inciso a) (veinte días) del Código de Trabajo, son diferentes, al modificarse el artículo 216 en su segundo párrafo, dicho artículo de ley, se debe establecer los mismos plazos en ambos artículos, el cual tendría que ser de veinte días por ser más amplio y por lo tanto de beneficio para los trabajadores que están formando una organización sindical.

BIBLIOGRAFIA

- Alcalá Zamora, L. y Cabanellas Guillermo Tratados de Política Laboral y Social. Tomo II.
- Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral Tomo II Edit. Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina 1968.
- Cabanellas, Guillermo. El Derecho del Trabajo y sus Contratos. Edit. Mundo Atlántico. Buenos Aires. Argentina.
- Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Derecho Colectivo Laboral. Tomo III Ediciones El Gráfico. Impresores Buenos Aires. 1949.
- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II. 9a. Edición. Edit. Porrúa. S.A. México. 1969.
- Deveali, Mario L. Derecho Sindical y de Previsión Social. Buenos Aires 1957.
- Ferrari, Francisco de. Derecho de Trabajo. Vol. I. 2da. Edición Actualizada. Edit. Depalma. Buenos Aires.

- 1968.
- Falchetti Mignone, Roberto Los Sindicatos. Vol. I y II
Montevideo, 1982.
- Iherign, Rudolf Von El fin en el Derecho. Buenos
Aires 1945
- López Larrave, Mario. Breve Historia del Movimiento
Sindical Guatemalteco.
Biblioteca Popular. Vol. V
Edit. Universitaria. Centro
América. 1976.
- López Larrave, Mario. El Derecho de Huelga en
Centroamerica. Facultad de
Ciencias Jurídicas y Sociales
de la Universidad de San
Carlos de Guatemala.
Colección Pueblo y
Universidad. Vol. I.
- López Larrave, Mario. El Derecho Latinoamericano
del Trabajo. Tomo I.
Universidad Autónoma de
México. Facultad de Derecho.
1ra. Edición. 1974. Ciudad
Universitaria de México D.F.
- Navas Alvarez, Maria El Movimiento Sindical como
Guadalupe. Manifestación de la lucha de
Clases. Edit. Universitaria
Colección Popular "Mario

- López Larrave" Vol. IV
 Universidad de San Carlos de
 Guatemala. 1979.
- Ossorio, Manuel. Diccionario de Ciencias
 Jurídicas y Sociales.
 Prólogo Dr. Guillermo
 Cabanellas. Edit. Heliasta
 S.R.L. Buenos Aires,
 Argentina. 1981.
- Renard, Jorge Sindicatos, Trade Unions y
 Corporaciones. Madrid 1932.
- Russomano, Mozart Principios Generales de
 Derecho Sindical Madrid 1977

LEGISLACION:

- 1.- Constitución Política de la República de Guatemala.
- 2.- Ley del Organismo Judicial. Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala.
- 3.- Código de Trabajo. Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas contenidas en los Decretos 64-92 y 35-98 del Congreso de la República de Guatemala.
- 4.- Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado y sus reformas. Decreto Número 35-96 del Congreso de la República de Guatemala.

- 5.- Reglamento para el Reconocimiento de la Personalidad Jurídica, aprobación de Estatutos e Inscripción de las Organizaciones Sindicales, Acuerdo Gubernativo Número 143-96 de la Presidencia de la República de Guatemala.
- 6.- Ley Organica del Organismo Legislativo. Decreto Número 63-94 del Congreso de la República de Guatemala.