

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



**LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS LABORALES COMO NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

**ELSA CRISTINA JIMÉNEZ GARCÍA**

GUATEMALA, FEBRERO DE 2012

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

**LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS LABORALES COMO NUEVAS FORMAS DE  
ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva  
de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**ELSA CRISTINA JIMÉNEZ GARCÍA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, febrero de 2012

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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana  
VOCAL I: Lic. Avidán Ortiz Orellana  
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi  
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz  
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez  
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez  
SECRETARIO: Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera fase:**

Presidente: Bayron René Jiménez Aquino  
Vocal: Juan Ramiro Toledo  
Secretaria: Laura Consuelo Montes Mendoza

**Segunda fase:**

Presidente: Juan Ajú Batz  
Vocal: Marvin Estuardo Arístides  
Secretaria: Ileana Noemí Villatoro Fernández

**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenidas en la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público)

Licenciada **INGRID YESENIA LÓPEZ GÁLVEZ**

ABOGADA Y NOTARIA  
Colegiada 7708

Guatemala, 10 de Febrero de 2011

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Señor Jefe:

Por este medio me permito hacer de su conocimiento que he procedido a dar fiel cumplimiento a la resolución emanada de esa Unidad, a efecto de ASESORAR el trabajo de tesis de la Bachiller **ELSA CRISTINA JIMÉNEZ GARCÍA**, intitulado: "**LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS LABORALES Y LA IMPORTANCIA DE QUE SE REGULEN EN EL ORDENAMIENTO GUATEMALTECO**". En las principales observaciones realizadas a la estudiante, esta el hecho de recomendar un nuevo título para el trabajo de investigación, el cual queda a partir del presente dictamen de la forma siguiente: "**LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS LABORALES, COMO NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES**".

Para el efecto me permito informar a usted lo siguiente:

- a) Que el trabajo de tesis que procedí a asesorar se encuentra elaborado conforme a la perspectiva doctrinaria moderna, complementada con aspectos legales enmarcados dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco vigente.
- b) En el trabajo de tesis, se realiza un análisis de la normativa laboral relacionada con los sindicatos y las formas de negociación individual y colectiva, así como la contenida en la doctrina del derecho del trabajo.
- c) Que el trabajo referido se encuentra lógicamente ordenado en cuatro capítulos, comprendiendo aspectos importantes del tema, a partir de que la autora establece que en la realidad han cambiado las condiciones donde se producen las relaciones obrero-patronal, por lo que los trabajadores deben adecuar su organización y lucha dentro de esta nueva realidad económico-laboral.
- d) El trabajo de investigación, así como el informe final de la tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos requeridos por la Facultad, porque en su desarrollo y argumentación se aplicó el método deductivo e inductivo, el analítico y el sintético, además del método histórico; asimismo, aplicó las técnicas de investigación de contenido bibliográfico y documental.
- e) La redacción utilizada para elaborar el informe final reúne los requisitos idiomáticos exigidos, lo cual se refleja en la relación del contenido capitular con las conclusiones y las recomendaciones, las cuales resultan muy oportunas.
- f) La bibliografía utilizada, además de actualizada y especializada, es congruente con los temas desarrollados y los argumentos expuestos en la tesis.
- g) La contribución científica que la sustentante realiza es evidente, porque reflexiona sobre la necesidad de readecuar la organización sindical, para que éstos continúen garantizando que el Estado sea un ente que promueva y garantice la tutelaridad hacia los trabajadores, quienes continúan siendo la parte más débil en la relación obrero-patronal.

Licenciada **INGRID YESENIA LÓPEZ GÁLVEZ**

ABOGADA Y NOTARIA  
Colegiada 7708



Por lo anteriormente expuesto, considero que la Bachiller Elsa Cristina Jiménez García en definitiva ha cumplido los requisitos académicos y legales en el desarrollo de su tesis, por lo cual procedo a emitir DICTAMEN FAVORABLE, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público y como consecuencia apruebo el trabajo de tesis asesorado.

Sin otro particular me suscribo de usted, atentamente:

Licda. Ingrid Yesenia López Gálvez  
Asesora de Tesis  
Colegiada 7708

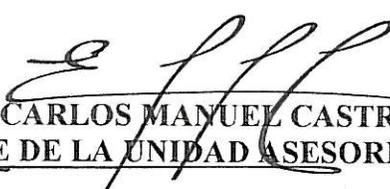
*Ingrid Yesenia López Gálvez*  
ABOGADA Y NOTARIA



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiuno de febrero de dos mil once.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) MARCO VINICIO DE JESÚS ALVAREZ PAZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante ELSA CRISTINA JIMÉNEZ GARCÍA, Intitulado: "LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS LABORALES, COMO NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES."

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

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



cc.Unidad de Tesis  
CMCM/Cpt.



*Licenciado*  
*Marco Vinicio de Jesús Álvarez Paz*  
*Abogado y Notario*

Guatemala, 10 de marzo de 2011

**Licenciado**

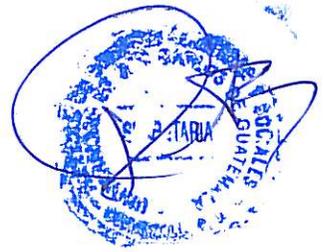
**Carlos Manuel Castro Monroy**  
**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**  
**Universidad de San Carlos de Guatemala**  
**Su Despacho.**



Estimado Licenciado Castro Monroy:

Hago de su conocimiento que en cumplimiento a la designación recaída sobre mi persona, según resolución proferida por la Unidad de Asesoría de Tesis a su digno cargo de fecha veintiuno de febrero de dos mil once, de la bachiller **ELSA CRISTINA JIMÉNEZ GARCÍA**, intitulado: **"LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS LABORALES COMO NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES"**, le doy a conocer que la tesis abarca:

1. Un contenido técnico y científico del tema que se investigó. Además, se consultó la legislación y doctrina relacionada, utilizando la terminología jurídica y redacción apropiada y se desarrollaron sucesivamente los diversos pasos del proceso investigativo.
2. La bachiller Jiménez García, en el análisis realizado a su tesis, señala claramente la importancia de analizar las características de la organización colectiva laboral para comprender las tendencias que la misma tiene en el nuevo contexto económico internacional y nacional.
3. Se utilizaron los métodos adecuados, siendo mismos los siguientes: método sintético, que se empleó para señalar la organización sindical; el método analítico, dio a conocer la situación económica mundial y nacional; el método inductivo, señaló su importancia y el método deductivo, estableció el nuevo modelo de empresas de trabajadores.
4. En relación a la contribución científica del trabajo de tesis llevado a cabo, la misma señala la importancia de adecuar la asociación profesional de los trabajadores hacia la creación de sociedades anónimas laborales para adecuarse a las nuevas condiciones económicas.



*Licenciado*  
*Marco Vinicio de Jesús Álvarez Paz*  
*Abogado y Notario*

5. Los objetivos generales y específicos, fueron alcanzados al ser determinantes en señalar lo fundamental de la sociedad anónima laboral.
6. También, la hipótesis se comprobó, al indicar lo esencial que resulta la creación de sociedades anónimas laborales para que los trabajadores puedan adecuarse a las nuevas formas de contratación en el mercado laboral.
7. Se emplearon las siguientes técnicas de investigación: documental y de fichas bibliográficas, con las cuales se obtuvo de forma ordenada la bibliografía actual y relacionada con el tema investigado.
8. Las conclusiones y recomendaciones se redactaron clara y sencillamente, y las mismas son constitutivas de supuestos valederos que muestran la realidad guatemalteca.
9. A la sustentante, le indiqué la necesidad de llevar a cabo varias correcciones a los capítulos de su tesis, introducción y bibliografía, encontrándose de acuerdo en su realización.

Es por lo antes mencionado, que considero que el trabajo de tesis llena los requisitos necesarios que establece el Artículo 32 para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para continuar con la tramitación correspondiente, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Muy atentamente.

*Marco Vinicio de Jesús Álvarez Paz*  
MARCO VINICIO DE JESUS ALVAREZ PAZ  
ABOGADO Y NOTARIO  
Lic. Marco Vinicio de Jesús Álvarez Paz  
Revisor de Tesis  
Colegiado 4134



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, siete de noviembre del año dos mil once.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante ELSA CRISTINA JIMÉNEZ GARCÍA, Titulado LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS LABORALES COMO NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh.

*effl*

*[Large handwritten signature]*



## DEDICATORIA

**A DIOS:** Luz de mi sabiduría, entendimiento y dueño de todo mi ser.

**A JESUCRISTO:** Por haber derramado su sangre para salvarme.

**A MIS PADRES:** Cristina Elizabeth García Puerto y José Lino Jiménez Barrios, con inmenso amor y respeto, gracias por ser mis amigos y mi apoyo, porque con todo el esfuerzo que han hecho por mí, hacen que este triunfo sea suyo.

**A MIS HERMANOS:** Nilza Anabell y José Miguel gracias por apoyarme cuando lo he necesitado.

**A MIS FAMILIARES:** Con aprecio, para mis abuelos, tía Anabelly, tío Meme, Ana Cristina y Julio; porque ustedes son mi familia.

**A MIS AMIGOS:** De tantos años, que con sus consejos me han ayudado.

**A MIS COMPAÑEROS:** Del Juzgado de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente y Fenecimiento de Villa Nueva.

**A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, y la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. Derecho colectivo del trabajo .....	1
1.1. Definición de derecho colectivo del trabajo.....	2
1.2. La negociación colectiva.....	5
1.2.1. El contrato colectivo de trabajo .....	6
1.2.2. El pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	8
1.2.3. El convenio colectivo de condiciones de trabajo.....	11
1.3. Conflictos colectivos de carácter económico.....	13
1.3.1. Huelga y paro.....	14

### CAPÍTULO II

2. El sindicato como forma tradicional de organización de los trabajadores.....	17
2.1. Los principios sindicales.....	21

### CAPÍTULO III

3. La crisis de los sindicatos como formas tradicionales de organización laboral	35
3.1. Mutaciones económicas y sociales.....	36

### CAPÍTULO IV

4. Las sociedades anónimas laborales como nuevas formas de organización de los trabajadores.....	57
--	----

	<b>Pág.</b>
4.1. Naturaleza jurídica de la sociedad anónima laboral.....	63
4.2. Pérdida de la condición de sociedad laboral.....	71
4.3. Elementos jurídicos a tomar en cuenta en la regulación legal de una sociedad anónima laboral en Guatemala.....	75
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>83</b>
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	<b>85</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>87</b>

## INTRODUCCIÓN

Es innegable para la sociedad guatemalteca, que el sindicalismo ha decaído, especialmente ahora, resulta difícil que cualquier persona que trabaje, desee abiertamente integrar un sindicato, como sucedía con anterioridad. En virtud de ello, se consideró importante analizar la situación actual del movimiento sindical, así como las opciones organizativas que pueden generarse a partir de las experiencias existentes en otros países, con lo cual se planteó como problema, cuáles eran las distintas formas de organización productiva que pueden asumir los trabajadores a partir de la crisis del sindicalismo, ante ello se estableció como hipótesis, la cual fue debidamente verificada, que los trabajadores, sindicalizados o no, debieran promover otras formas de organización que coadyuven a su fortalecimiento.

La investigación se realizó a partir de un análisis jurídico, social, doctrinario y legal de lo que sucede con las distintas formas de organización tradicional de los trabajadores, así como la importancia de que se cree el marco normativo para la conformación de sociedades anónimas laborales y las ventajas para el trabajador.

En esta tesis se parte del supuesto principal, que considera a la sociedad anónima como aquella sociedad en que la mayoría del capital social sea de propiedad de los trabajadores que presten en ella servicios retribuidos en forma personal y directa y cuya relación laboral se establezca por tiempo indeterminado.

Los objetivos de la investigación buscaban establecer lo que sucede con el sindicalismo, la crisis actual en que se encuentra, las causas y consecuencias, y determinar que existen nuevos desafíos para la organización de los trabajadores, los cuales pueden asumirse a través de la conformación en sociedades anónimas laborales.

Es importante explicar que al hacer referencia a una sociedad laboral, se está ante una nueva forma de organización laboral, en donde los trabajadores son tanto empresarios

como laborantes y tienen contratada mano de obra en calidad de empleados. Estas formas de organización económica surgen en respuesta de los trabajadores ante el cierre de las empresas en crisis en las que prestan sus servicios como asalariados.

Para obtener la información, se hizo uso de las técnicas bibliográficas y documentales, así como el empleo de la tecnología de Internet. Luego se hizo uso del método analítico para desplazar todo el conocimiento en partes, en relación a lo que establece la legislación nacional respecto a lo contenido en la doctrina, la realidad y las leyes; asimismo, se aplicó el método de la síntesis, con lo cual se analizaron separadamente los fenómenos objeto del estudio, con lo cual se logró descubrir la esencia del problema estudiado, las repercusiones que tiene el mismo y la necesidad de su adecuación jurídica legal.

El cuerpo capitular se redactó en cuatro capítulos; estando el primero integrado por el estudio acerca del derecho colectivo del trabajo, su definición, su origen y características; el segundo se orientó a explicar los elementos constitutivos del sindicato como forma tradicional de la organización de los trabajadores; El tercero sirvió para explicar las causas y los efectos de la crisis de los sindicatos como formas tradicionales de organización laboral; mientras que el cuarto se redactó a partir de explicar las características de las sociedades anónimas laborales, como nuevas formas de organización de los trabajadores y su importancia para adecuar la dignidad laboral en el nuevo contexto de la economía nacional e internacional.

Luego de haber realizado el presente trabajo de tesis, se considera fundamental adecuar las formas tradicionales de organización laboral, para que adopten una nueva figura jurídica, que garantice a los trabajadores la protección a su derecho de asociación para promover la protección y mejoramiento de sus intereses económicos sociales propios o comunes; y que con ello obtengan una actividad productiva con dignidad, en la cual tengan participación directa, tanto en las aportaciones de tipo capital como en las aportaciones de tipo industrial, como lo es en las sociedades anónimas laborales, las cuales están conformadas solamente por socios trabajadores.

## CAPÍTULO I

### 1. Derecho colectivo del trabajo

En el mundo del trabajo, además de las relaciones que se crean entre el empleador y sus empleados, hay otras que se dan entre los grupos profesionales de uno y otro sector, cuya finalidad es dictar las normas en que aquella actividad se ha de desarrollar y los modos de solución de los conflictos que se plantean.

Así como en lo individual, en lo colectivo, las partes gozan de una autonomía que constituye la base de la relación obrero patronal en Guatemala, lo cual favorece tanto a las asociaciones de trabajadores y de empleadores que representan a ese nivel, los intereses profesionales de uno y otro grupo.

En el campo del contrato individual, los interesados gozan de libertad de acción, en donde solo les está vedado negociar en perjuicio del trabajador por debajo de lo mínimo fijado, por lo que no existe dificultad para que las normas vigentes sean modificadas en beneficio del trabajador.

En las relaciones laborales colectivas hay que distinguir los diversos campos en que las mismas se producen, porque en cuanto al aspecto normativo de lo productivo donde intervienen varias personas, se introdujo el instituto de la disponibilidad colectiva, según ésta, las partes sociales a través de la negociación, pueden modificar

en la medida de lo posible el ordenamiento jurídico, teniendo ésta validez dentro del ámbito de aplicación personal y geográfico del contrato colectivo de trabajo, en donde durante el plazo de su vigencia y con posterioridad a éste las relaciones se rigen por el pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Es a partir de esta realidad que emerge el derecho colectivo del trabajo, el cual surge desde que se logró el derecho de coalición, lo que significa unirse en defensa de los intereses comunes que, a su vez, ha dado vida a la huelga, al paro, a la libertad sindical, a la negociación y a la contratación colectiva.

Este derecho tiene como naturaleza jurídica ser una rama del derecho público porque es una garantía de libertad para los trabajadores frente a los empresarios, con lo cual aquellos pueden obtener los beneficios que su actividad productiva en la relación económica con los empresarios les genera.

### **1.1. Definición de derecho colectivo del trabajo**

Se puede considerar al derecho colectivo del trabajo como la parte del derecho del trabajo relativa a la organización sindical, la negociación y los conflictos colectivo del trabajo, a partir de ser un derecho que atañe a los grupos sociales dentro de la actividad productiva, constituyéndose en un correctivo de la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador, con lo cual se persigue lograr el equilibrio colocándolos en igualdad para la concertación de las condiciones laborales.

La comprensión de un derecho colectivo del trabajo tiene por finalidad la protección o defensa del interés de la categoría o la clase de los trabajadores, distinto de los intereses individuales de cada trabajador. En el seno de este sector social está el antagonismo de intereses entre trabajadores individuales y grupos de trabajadores.

El derecho colectivo de trabajo se genera a partir del surgimiento de las asociaciones profesionales, obreras o patronales, así como de los convenios colectivos de condiciones del trabajo, siendo uno de sus principales fines, la resolución de los conflictos que se producen entre trabajadores y patronos, considerados de manera colectiva cada uno de ellos; por lo que se da como consecuencia de las relaciones de trabajo entre uno o varios patronos y uno o varios sindicatos de trabajadores, el cual regula las condiciones en que habrá de prestarse el servicio, los salarios a pagarse y las demás condiciones que favorezcan a los trabajadores.

Mario de la Cueva lo define de la siguiente manera: “son principios, normas e instituciones que reglamentan la formación y función de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente al Estado y los conflictos colectivos de trabajo”<sup>1</sup>.

El derecho colectivo del trabajo resulta ser un fin en sí mismo, porque procura satisfacer el impulso natural del hombre a la unión con sus semejantes, pero es

---

<sup>1</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 211.

también un medio y esta es su finalidad suprema, para la creación y cumplimiento del derecho individual del trabajo y de la seguridad social para asegurar a los trabajadores, como grupo social, una existencia decorosa en el presente y en el futuro, siendo su mejor expresión los contratos colectivos de trabajo.

“El derecho colectivo del trabajo busca el equilibrio en la vida social, incluyendo al patrono y el bienestar de los trabajadores porque es la parte del derecho del trabajo que se ocupa de reglar las relaciones, deberes y derechos entre los sujetos colectivos, que generalmente son los sindicatos en representación de los trabajadores y un empleador, un grupo de empleadores o una entidad representativa de empleadores por el sector empresario”<sup>2</sup>.

Se entiende, entonces, que el derecho colectivo del trabajo es el que regula a los sujetos colectivos de trabajo en sus propias relaciones y con otros sujetos catalogados como colectivos.

Como derecho colectivo persigue un principio de justicia social para superar las injusticias y desigualdades en la relación obrero-patronal, buscando proteger los principios laborales desde perspectivas propias, orientándose a la protección de la libertad sindical y la autonomía colectiva.

En la práctica económica social, la solución de los conflictos colectivos puede ser a

---

<sup>2</sup> Carvajal Chaverri, Sofía Emilia. **Compatibilidad sindicalismo-solidarismo. Pág. 7.**

través de los medios pacíficos de resolución de conflictos o bien por medio de mecanismos de presión como la huelga. Los primeros son parte de la negociación colectiva y los segundos son formas de presión para hacer cumplir los derechos laborales.

## **1.2. La negociación colectiva**

La negociación colectiva es un medio de prevención o de solución de conflictos colectivos, a partir de ser el procedimiento utilizado para lograr un acuerdo que puede terminar en un convenio colectivo, un pacto colectivo de condiciones de trabajo o un contrato colectivo de trabajo, con lo cual se pone fin al conflicto o se previene el mismo.

La negociación colectiva consiste en una sucesión de reivindicaciones, contraposiciones, discusiones y argumentos contrapuestos entre los negociadores de cada parte; la misma es un proceso de acción recíproca entre quienes tienen a su cargo la dirección de la empresa y la organización que representa a los trabajadores, con el objeto de fijar y aplicar, términos y condiciones de trabajo, por lo que constituye un procedimiento que busca la realización de un acuerdo colectivo o satisfacer alguna pretensión.

“La negociación colectiva se concibe como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un contrato o acuerdo colectivo, por lo que la misma es entendida como

un procedimiento utilizado para lograr un objetivo específico consistente en mejores condiciones de trabajo, una mejor remuneración para los obreros, un medio para llegar a un contrato colectivo y un instrumento para poner fin a un conflicto o activar una prestación”<sup>3</sup>.

Estos elementos permiten encontrar que las características de la negociación colectiva se encuentran definidas en que la misma es un procedimiento por el cual se busca lograr determinado objetivo, sin que por si misma sea una institución sino que sirve a otras; así mismo, cumple la función de ser un medio para llegar a la concreción de un convenio, pacto o contrato colectivo de trabajo, con lo cual pone fin a un conflicto o a una pretensión, lo cual no implica que se consideren presupuestos indispensables para que ésta exista, pero si resulta ser un procedimiento cuya finalidad es la realización de un acuerdo entre las partes negociadoras, sin tener que recurrir a un órgano externo a los trabajadores y patronos, con lo cual se crean formas de normación colectiva tales como el contrato colectivo de condiciones de trabajo, el pacto colectivo de condiciones de trabajo, el convenio colectivo de condiciones de trabajo y el reglamento interior de trabajo.

### **1.2.1. El contrato colectivo de trabajo**

El contrato colectivo del trabajo es un convenio celebrado entre uno y varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de

---

<sup>3</sup> Otero Norza, Laura. **El derecho de negociación colectiva en la función pública.** Pág. 49.

patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas, siendo un instrumento en el cual el sector patronal mediante un contrato con un ente sindical o un grupo de ellos, trata de garantizar la armonía en la relación laboral y asegurar la ocupación remunerada a los trabajadores afiliados a estos.

Mario de la Cueva lo define así: “Contrato colectivo de trabajo es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos o estos aisladamente para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule durante un cierto tiempo las prestaciones individuales de servicio”<sup>4</sup>.

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

El contrato colectivo debe celebrarse únicamente por escrito y en tres ejemplares, uno para cada parte y otro que el patrono debe hacer llegar a la Inspección General de Trabajo, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

---

<sup>4</sup> **Ibid**, pág. 245.

“Derivado de la forma de celebrar el contrato colectivo de trabajo, la existencia de éste solo puede probarse con el documento respectivo y ante la falta de éste, el contrato colectivo desaparece y se convierte en tantos contratos individuales de trabajo como trabajadores hayan sido ligados al patrono por el mismo, quedando libre el sindicato de la responsabilidad que por virtud del contrato colectivo haya contraído”<sup>5</sup>.

Es de tomar en cuenta que el sindicato que suscribe el contrato adquiere responsabilidad solidaria en relación a las obligaciones contraídas para cada uno de sus miembros, por lo que puede ejercer en el nombre de estas obligaciones, acciones para garantizar que las mismas sean cumplidas de acuerdo al texto del contrato. Aunque también tiene el derecho de hacer que se cumplan las estipulaciones establecidas en el mismo a favor de los trabajadores, lo cual incluye la obtención del pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan en contra de sus miembros, de otros sindicatos que sean parte del contrato y de cualquier otra persona obligada por el contrato.

### **1.2.2. El pacto colectivo de condiciones de trabajo**

A los pactos colectivos se les ha denominado convenio, convenciones y contratos colectivos. El Artículo 49 del Código de Trabajo establece: “Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de

---

<sup>5</sup> Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**, pág. 211.

trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patronos con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste”.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

El elemento normativo del pacto colectivo de condiciones de trabajo, lo constituyen las condiciones de prestación de los servicios, esto, porque los efectos de la negociación referida se extienden a todos los trabajadores de la empresa; así mismo porque la inmediatez o vigencia automática del mismo, produce efectos inmediatos y automáticos sobre las relaciones individuales de trabajo, en donde sus cláusulas rigen de pleno derecho, sin necesidad de ninguna ratificación judicial, con lo cual modifican o ajustan el contenido de los contratos individuales de trabajo.

Al extenderse a todas las personas que trabajan en la empresa las estipulaciones del pacto colectivo, aunque las mismas no lo quieran, implica una obligatoriedad con fuerza de ley para quienes trabajan en relación de dependencia y para el o los patronos de la empresa donde se negoció el mismo.

De acuerdo con los Artículos 50 y 51 del Código de Trabajo, pueden haber pactos ordinarios orientados únicamente hacia la empresa donde se celebró o bien

obligatorios, los cuales se denominan de industria, de actividad económica o de región determinada, que rige para todas las empresas de una rama determinada de la industria, bien en todo el país o en una región económica o geográfica determinada.

Con los pactos colectivos de condiciones de trabajo ganan los trabajadores, porque logran un mejoramiento en sus condiciones de trabajo, pero también se favorece a los patronos porque les define el marco legal dentro del cual establecerán las relaciones de trabajo con sus asalariados.

“En efecto, si se fijaran jornadas de trabajo distintas o diversos o mayores períodos de vacaciones, tendría que modificarse el salario, porque de otra manera no habría la igualdad medida por la ley; pues quien tiene una jornada ordinaria de trabajo de siete horas diarias no puede ganar lo mismo que otro trabajador con jornada ordinaria de ocho horas diarias, otro tanto puede afirmarse de las indemnizaciones y demás prestaciones dinerarias que se entregan a los trabajadores a cambio de su labor ordinaria. Finalmente, el pacto colectivo de trabajo, permite la creación y organización de servicios sociales a favor de los trabajadores, pues hace posible la creación y organización de muchos servicios, escuelas, enfermerías, campos de deporte, etc.”<sup>6</sup>.

Mientras que las ventajas para los patronos es que el pacto colectivo de condiciones de trabajo les permite prever límites en su relación con los trabajadores y

---

<sup>6</sup> **Ibid**, pág. 231.

evita la competencia desleal.

El principio de igualdad de condiciones de trabajo favorece a los empresarios, porque establece límites determinados por las mismas condiciones de igualdad, que dentro de la relación de trabajo deben observarse y porque ningún trabajador, después de celebrado el pacto colectivo de condiciones de trabajo puede exigir mejores condiciones que las allí establecidas, con las que ayuda a evitar la competencia entre los patronos que han celebrado un pacto colectivo, ya que al uniformar las condiciones de trabajo en todas las empresas de una rama industrial, obliga a los empresarios a buscar el triunfo de sus productos en los procedimientos técnicos de fabricación y no por la competencia por distintos salarios.

En el pacto colectivo de condiciones de trabajo, los contratantes pactan o convienen acuerdos que plasman el interés colectivo que anima al sujeto de una de las partes representadas; se revela así una acción que deja a un lado al individuo aislado y se enfoca hacia los intereses superiores del grupo o los permanentes del conjunto.

### **1.2.3. El convenio colectivo de condiciones de trabajo**

El convenio colectivo de condiciones de trabajo es el instrumento de formación colectiva por medio del cual se establecen las condiciones de prestación de los servicios entre un sindicato y un patrono o sindicato de patronos o entre un grupo coaligado de trabajadores y un patrono, por un plazo determinado, el cual debe ser

sometido a la Inspección General de Trabajo para su aprobación.

“El convenio colectivo es el instrumento de formación colectiva que hace desaparecer la situación de disparidad entre el patrono y el trabajador mediante la sustitución del trabajador por el grupo coaligado o el sindicato y la sustitución del contrato individual de trabajo por el propio convenio teniendo como resultado, el establecimiento de nuevas y mejores condiciones de prestación de los servicios”<sup>7</sup>.

El convenio colectivo de condiciones de trabajo, es un acuerdo que debe constar por escrito y con una vigencia determinada, por lo que puede nacer a la vida jurídica mediante el arreglo directo entre las partes que lo pactan o bien obligatoriamente mediante el planteamiento de la demanda colectiva que tenga por objeto obligar a su imposición.

Debido a su carácter de ley profesional, que la hace norma especial, tiene preeminencia sobre la legislación general, la cual no se aplica si presenta menores prestaciones para los trabajadores, con lo cual también obliga a la adecuación de todos los contratos individuales de trabajo presentes y futuros a las condiciones de prestación de los servicios en él establecidas.

---

<sup>7</sup> Deveali, Mario. **El derecho del trabajo, su aplicación y sus tendencias**, pág. 214.

### 1.3. Conflictos colectivos de carácter económico

El conflicto colectivo de trabajo tiene por objeto, en la mayoría de los casos, la creación de derecho colectivo, pero es posible que estalle por otras razones, pero su licitud o ilicitud depende, generalmente, de que tienda a ordenar o a reordenar relaciones de trabajo, en las cuales estén interesados, colectivamente, los trabajadores de una actividad o empresa o de una sección de ésta.

“Se entiende por conflicto colectivo de trabajo la controversia de naturaleza económica sobre creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones generales de trabajo y la de carácter jurídico que verse sobre el derecho a la existencia o a la libertad de los grupos profesionales o a la interpretación genérica o aplicación del contrato colectivo de trabajo, siempre que en este último caso se afecte el interés profesional que representan los sindicatos”<sup>8</sup>.

Para que exista un conflicto, es necesario un motivo de enfrentamiento o de discordia que perturbe la relación jurídica existente entre las partes; esto es el conflicto de orden jurídico que surte sus efectos en una relación que está dentro del derecho laboral, porque es toda oposición ocasional de intereses, pretensiones o actitudes entre un patrono o varios empresarios de una parte y uno o más trabajadores a su servicio, por otro lado, siempre que se origine en el trabajo y pretenda solución más o menos coactiva sobre el sector opuesto.

---

<sup>8</sup> De la Cueva. **Ob. Cit**, pág. 149.

También puede suceder que se generen conflictos colectivos jurídicos, los cuales presuponen la existencia de una norma y en ellos se discute su aplicación o interpretación, como por ejemplo el significado de una cláusula del pacto colectivo de condiciones de trabajo. Así mismo, pueden ser conflictos estrictamente económicos o de intereses que se plantean cada una de las partes, especialmente los trabajadores, cuando quiere introducir una nueva norma convencional o pretende que se modifique, se extienda la vigencia o derogue la existente para crear una nueva. El conflicto colectivo de interés típico es el que se produce con la ruptura de las negociaciones de un convenio colectivo.

### **1.3.1. Huelga y paro**

Se entiende por huelga la cesación temporal del trabajo decidida por una colectividad de trabajadores con abandono del centro del trabajo, con motivo de un conflicto y con el fin de presionar en la defensa de sus intereses.

El Artículo 39 del Código de Trabajo define la huelga legal como: “la suspensión y abandono temporal del trabajo de una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el Artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo”.

“La huelga legal: es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previamente a agotar los procedimientos de conciliación y constituir por lo menos la mitad más uno de las personas que trabajan en la respectiva empresa”<sup>9</sup>.

Los motivos que originaron la facultad para los trabajadores de ir a la huelga son: el incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo, por la negativa injustificada del patrono de celebrar aquellos instrumentos colectivos u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono esté en posibilidad de conceder; así como el incumplimiento de los convenios suscritos ante el tribunal de conciliación o de arbitraje.

Por otra parte, el paro es un medio de acción directa de los patronos en los conflictos colectivos que los opone a sus trabajadores. Esta es la posibilidad que le confiere la legislación laboral al patrono para suspender sus actividades en la empresa en procura de enfrentar a sus trabajadores en la defensa de sus intereses económicos.

En cuanto a los caracteres del paro pueden señalarse los siguientes:

“a) El cierre material del centro de trabajo o de la empresa con la negativa del empleador a permitir que los trabajadores puedan continuar produciendo.

b) El cierre del centro de trabajo o de la empresa debe de manifestarse por decisión

---

<sup>9</sup> Franco, **Ob. Cit**; pág. 265.

voluntaria y expresa del patrono.

c) La paralización de las actividades productivas debe de observar un carácter temporal.

d) Debe tener como objeto exclusivo la defensa de los propios intereses profesionales y económicos del empleador, por medio de la presión que con el paro se ejerce sobre los trabajadores”<sup>10</sup>.

De esa manera lo regula el Artículo 245 del Código de Trabajo, al regular que: “La suspensión o abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos”.

Aunque se pueda suponer que existen diferencias entre la huelga y el paro, ambas medidas conllevan la paralización de las actividades laborales, siendo únicamente sus motivaciones e intereses las que los hacen diferentes. Por ejemplo, el paro lo pueden plantear uno o varios patronos, mientras que en la huelga deben concurrir por lo menos la mitad más uno del total de trabajadores que laboran en el centro de trabajo para que esta pueda ser considerada legal.

---

<sup>10</sup> **Ibid**, pág. 295.

## CAPÍTULO II

### 2. El sindicato como forma tradicional de la organización de los trabajadores

A nivel general se entiende que un sindicato es una organización integrada por trabajadores o por patronos en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad productiva, respecto al centro de producción, al empleador o frente a los asalariados con los que están relacionados contractualmente. Sin embargo, en este trabajo de investigación, se hará énfasis en el sindicato de trabajadores porque en el medio guatemalteco, los patronos, aunque están autorizados por el Código de Trabajo para formar sindicatos, han preferido denominar asociación o cámara a su organización profesional, dejando la denominación de sindicato para los trabajadores.

“...se advierte que la asociación profesional que es el nombre científico que corresponde al sindicato, tiene en primer lugar un carácter de permanencia que deriva de que sus fines son tanto inmediatos como mediatos pues el estudio, mejoramiento y protección de los intereses de los asociados al sindicato no se alcanzará siempre a corto plazo. Por consiguiente, también del carácter de permanencia derivará el que la ley le confiera a las asociaciones profesionales el reconocimiento legal de las personas jurídicas con existencia propia e independiente de la de sus afiliados”<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> **Ibid**, pág. 132.

El sindicato tiene como objetivo principal el bienestar de sus miembros, es decir asegurar condiciones dignas de seguridad e higiene laboral y generar mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación como para establecer una dinámica de diálogo social entre el empleador y los trabajadores. La libertad sindical de los trabajadores para crear, organizar, afiliarse, no afiliarse o desafiliarse, cambiar de sindicato es libre y sin injerencias del Estado, patronos, empleadores u otros sindicatos.

El Artículo 206 del Código de Trabajo 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”.

Así mismo, hace la diferencia entre sindicatos urbanos y campesinos, definiendo a éstos como los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero.

Desde su origen los sindicatos han sido organismos sociales que nacen y se desarrollan en interés de los trabajadores, desprotegidos inicialmente en un sistema individualista, que no advirtió que la autonomía de la voluntad solo podrá existir entre iguales. Esto influyó notablemente en la vida colectiva provocando importantes

reacciones, tanto positivas como negativas, en los países en que se fue manifestando el hecho sindical.

“La historia del sindicalismo es la historia de esas sociedades de trabajadores constituidas para la defensa de sus intereses profesionales, que pese a las distintas corrientes ideológicas que se mueven a su alrededor, tienen en común el deseo de obtener condiciones de vida digna para los trabajadores. Sus acciones principales son la negociación colectiva y la huelga, inclusive pueden tener participación en otras instancias que escapan a la laboral y que se vinculan a la situación socioeconómica de la sociedad”<sup>12</sup>.

Pueden distinguirse los sindicatos de ramo que agrupan a los trabajadores conforme la actividad de la empresa en la cual se desempeñan, de los sindicatos de oficio, que agrupan a quienes se desempeñan en cierto oficio con independencia de la actividad de la empresa en la cual trabajan. Serían por ejemplo sindicatos de ramo los de la industria metalúrgica, los de la educación o los del sector público, y sindicatos de oficios como por ejemplo el sindicato de lustradores o de camioneros.

Existen también los sindicatos de empresa que reúnen a los trabajadores de una empresa en particular, que en general, solamente son posibles en grandes establecimientos.

---

<sup>12</sup> Guerrero, Eusebio. **Manual de derecho del trabajo**, pág. 201.

El sindicato de oficios varios surge como grupo de trabajo cuando no hay suficientes trabajadores para formar sindicatos de oficio o de ramo.

“Se denominan sindicatos de primer grado a aquellos que están formados por trabajadores; de segundo grado, llamados en general federaciones o confederaciones, los que agrupan sindicatos de primer grado y sindicatos de tercer grado a los que agrupan sindicatos de segundo grado. Un ejemplo de sindicato de tercer grado es el de la Confederación General del Trabajo de Argentina”<sup>13</sup>.

La Central Sindical agrupa a nivel nacional los sindicatos de diversos ramos, los cuales pueden estar afiliados a federaciones internacionales o mundiales. El Congreso de Sindicatos Sudafricanos, por ejemplo, es la Central Sindical que estuvo implicada en la lucha contra el apartheid en Sudáfrica. De talla intermedia, agrupando por ramo y por geografía, existe la federación de industria.

“De acuerdo con su ideología, más allá del modelo más extendido de sindicato de clase, sea comunista o anarquista, se distinguen el llamado sindicato amarillo o vertical, que defiende los intereses del empleador; a veces se acusa a algunos sindicatos de empresa de ser amarillos, o se usa el término de forma despectiva para calificar a sindicatos o centrales sindicales a los que se ve como poco combativos. También tiene importancia histórica en la España del franquismo el sindicato falangista. La Organización Sindical Española, también conocida como Sindicato

---

<sup>13</sup> **Ibid.**

Vertical tuvo cierta relación con el falangismo, aunque también importantes diferencias. Otras ideologías significativas son el cristianismo, como el Movimiento del Trabajador Católico, de importancia histórica en el bloque soviético. En contraste con este sindicato católico, los sindicatos en la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas representaban los intereses del gobierno”<sup>14</sup>.

El modo de financiación de los distintos sindicatos también permite distinguir entre los que aceptan subvenciones o ayuda del Estado y los que se limitan a las aportaciones de sus afiliados, por ejemplo a través de cuotas sindicales.

Los sindicatos, tras reunirse con sus afiliados, informarles y llegar a acuerdos previos o tomar conciencia de las necesidades del momento, negocian en nombre de éstos, los salarios y condiciones de trabajo que incluyen la jornada, los descansos, las vacaciones y las licencias, la capacitación profesional entre otros, dando lugar al pacto colectivo de condiciones de trabajo.

## **2.1. Los principios sindicales**

Los principios sindicales son necesarios para el funcionamiento de un sindicalismo democrático siendo los más comunes el principio de libertad sindical, el principio de democracia sindical, el principio de representatividad sindical, y el principio de autonomía sindical.

---

<sup>14</sup> **Ibid**, pág. 202.

## **El principio de libertad sindical**

Está ligado a la posibilidad de afiliarse, de no afiliarse o de desafiliarse, así como a la existencia de un pluralismo sindical. Este principio se vincula con el contenido del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, en él se establece el derecho de los trabajadores, así como el de los empleadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes sin ninguna distinción y sin previa autorización; así mismo se afirma el derecho a la autonomía de las organizaciones, en cuanto a redactar sus estatutos, elegir sus representantes, organizar su administración y actividades y elaborar su programa de acción sin ninguna intervención de la autoridad pública que limite éste derecho u obstaculice su ejercicio legal.

Además el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo dispone que la adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones del convenio y por consiguiente el derecho de constituir organizaciones es una plena libertad.

“El principio de libertad sindical desde el punto de vista individual tiene algunas dificultades con la aplicación de las llamadas cláusulas sindicales, que tienden a asegurar el empleo a los trabajadores sindicalizados, ya sea exigiendo para emplearse, la afiliación previa a determinado sindicato, o bien que tal afiliación ocurre inmediatamente al acceso al empleo. Estas cláusulas significan una coacción

indirecta, pues importan la necesidad de afiliarse para trabajar en una actividad y, con ello, vulneran la libertad sindical”<sup>15</sup>.

### **El principio de democracia sindical**

Significa que la organización sindical debe ser gobernada por sus afiliados y que en ellos reside la soberanía de la institución. Sus dirigentes constituyen el elemento ejecutivo, pero deben provenir de la elección democrática de los afiliados.

### **El principio de representatividad sindical**

Mientras que el principio de representatividad sindical, está íntimamente vinculado al principio anterior, en cuanto a la legitimidad del origen de sus dirigentes, así como la autenticidad de la representación del conjunto comprendido en la actividad, sector u oficio que pretendan representar; para asegurar la mencionada representatividad, se establezca algún número mínimo de afiliados o de constituyentes del sindicato, para que éste pueda aspirar a ejercer sus funciones.

### **El principio de autonomía sindical**

En el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, se encuentra establecido el principio de autonomía sindical, en cuanto ella significa que la

---

<sup>15</sup> Guerrero. **Ob. Cit**; pág. 203.

constitución del sindicato y la existencia del mismo, no puede depender de extraños, sino de la voluntad de sus propios componentes, así por ejemplo el de fijar sus estatutos y regular su funcionamiento sin intervenciones, restricciones, o disposiciones estatales. Ello está recogido en el Artículo 4 de dicho convenio, el cual prohíbe la disolución de los sindicatos por vía administrativa.

Hay unidad sindical, cuando por disposición legal, se impone la existencia de un solo sindicato por actividad, oficio o profesión, o cuando solo uno, si existieren varios, tienen a su cargo las funciones sindicales. Esta unidad es generalmente resultado de una fusión o de un acuerdo que delega en una entidad la gestión; mientras que la pluralidad sindical, se vincula a un sistema en que es posible constituir asociaciones profesionales en cada actividad, profesión u oficio, o bien contar con diversas entidades representativas de los trabajadores, ésta es una condición ineludible para el respeto a la libertad sindical.

“Para evitar problemas en éste último caso se plantean tres soluciones: a) Reconocer entre las varias asociaciones a la más representativa como gestora del conjunto, b) Atribuir la representatividad del conjunto a una comisión integrada por delegados de las distintas posiciones en forma proporcional y c) Distinguir a una de ellas como la más representativa”<sup>16</sup>.

De acuerdo con el Artículo 207 del Código de Trabajo los sindicatos se deben regir

---

<sup>16</sup> Nevzali, Mario. **El derecho del trabajo, su aplicación y sus tendencias**, pág. 46.

siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de la mayoría, del voto secreto y de un voto por persona.

Cuando se hace referencia a la voluntad de la mayoría se entiende que la totalidad de afiliados son el órgano soberano del sindicato, los cuales se manifiestan a través de la asamblea general del mismo, en donde lo que acuerden debe ser acatado por todos, incluso por los que votaron en contra, porque deben aceptar y respetar lo acordado.

Con el voto secreto se busca evitar presiones o represalias en contra de los afiliados por haber votado de una u otra forma. Esta forma de expresión del sufragio no solo supone la transparencia en el ejercicio del voto sino además, el libre ejercicio democrático que debe significar para quien vota, el poder hacerlo sin ser objeto de presiones de ninguna naturaleza. Sin embargo, debido a la situación de analfabetismo que prevalece en Guatemala, el mismo Código de Trabajo establece una excepción a este principio cuando los sindicatos están conformados por trabajadores analfabetas o no videntes, en donde se permite que el sufragio pueda ser expresado por votación nominal o a viva voz, sumándose a esto el de las decisiones relacionadas con asuntos de mero trámite en los que se permite adoptar cualquier otro sistema de votación más rápido y eficiente.

Con el voto por persona se busca que el derecho del que goza cada uno de los afiliados al sindicato para emitir su sufragio en cada cuestión que deba decidirse en la asamblea general, no sea quebrantado por la concentración de votos en una persona.

Por lo que cada afiliado es un voto en las deliberaciones que se den en la asamblea general de la organización para decidir sobre los asuntos de competencia de la misma.

El Artículo 214 del Código de Trabajo regula que son actividades de los sindicatos las siguientes:

“a) celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato. Las celebraciones de dichas actividades correspondientes con exclusividad a los sindicatos; salvo lo expresado en el Artículo 274 de este Código;

b) participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley;

c) velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal;

d) crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de asistencia y previsión social. Tiendas de artículos de consumo y aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo. Las que para su funcionamiento serán debidamente reglamentadas y actuarán con la personalidad jurídica de la entidad sindical; y

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

Mientras que el Artículo 220 del Código de Trabajo establece que el acta constitutiva de un sindicato debe contener:

“a) nombres y apellidos, profesión u oficio o actividad económica y número de las cédulas de vecindad de sus socios fundadores, así como expresión clara y precisa de que desean formar el sindicato;

b) nacionalidad y vecindad de los miembros del comité ejecutivo y del consejo consultivo;

c) autorización a los miembros del comité ejecutivo para aceptar, a juicio de ellos y en nombre del sindicato, cualesquiera reformas que indique la Dirección General de Trabajo [ahora Inspección General de Trabajo] o, en su caso, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y, en general, para realizar los trámites a que se refiere el artículo 218; y

d) declaración jurada de los interesados en donde se haga constar que los miembros del comité ejecutivo provisional del sindicato son guatemaltecos de origen, que carecen de antecedentes penales y que son trabajadores activos de la empresa o independientes; asimismo pueden proporcionar cualesquiera otras informaciones que los interesados consideren conveniente”.

Lo anterior permite establecer que el derecho de los trabajadores a constituir libremente las organizaciones de su propia elección no puede considerarse existente si no es plenamente reconocido y respetado de hecho y de derecho, por lo que es conveniente que los sindicatos tomen medidas apropiadas para asegurar a los

trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio de los derechos sindicales, incluso frente a otras organizaciones o a terceros.

Esto implica que el derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes implica, en particular, la posibilidad efectiva de crear, en un clima de plena seguridad, organizaciones independientes tanto de las que ya existen como de todo partido político.

A partir de lo señalado, se entiende, porque el Artículo 221 del Código en mención regula, 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;
- d) los derechos y obligaciones de sus miembros. Los primeros no los pierde el trabajador por el solo hecho de su cesantía obligada por un lapso no mayor de un año;
- e) la época y el procedimiento para nombrar el comité ejecutivo y el consejo consultivo;
- f) las condiciones de admisión de nuevos miembros;
- g) la enumeración de las correcciones disciplinarias y las causas y procedimientos para imponer estas últimas así como para acordar la expulsión de algunos de sus

miembros;

h) el monto de las cuotas ordinarias y el límite máximo, en cuanto al número de veces que se puede exigir cada año y en cuanto a la suma que se puede pedir de las cuotas extraordinarias; la forma de pago de unas y otras; las reglas a que deben sujetarse las erogaciones y la determinación exacta de los porcentajes, a qué se van a destinar los ingresos respectivos de conformidad con las funciones propias de cada sindicato. Los gastos de administración deben fijarse en un porcentaje razonable y deben denegarse la inscripción, autorización y concesión de la personalidad jurídica de un sindicato que no determine dicho porcentaje o que lo haga en forma excesivamente amplia;

i) la época y procedimientos para la celebración de las asambleas generales, sean ordinarias o extraordinarias, así como los requisitos de publicidad escrita a que debe someterse cada convocatoria. Las asambleas generales ordinarias o extraordinarias pueden celebrarse válidamente con la asistencia de la mitad más uno del total de miembros inscritos, pero sí por cualquier motivo no hay quórum, los asistentes pueden acordar la convocatoria para nueva reunión dentro de los diez días siguientes, la que ha de verificarse legalmente con el número de miembros que a ella concurran. No es lícita la representación de unos miembros por otros en las asambleas generales, salvo aquellas representaciones desempeñadas por delegados de sindicatos que por su naturaleza tengan secciones departamentales o subsecciones municipales;

j) la época y forma de presentación y justificación de cuentas;

k) los procedimientos para efectuar la liquidación del sindicato, en caso de disolución

voluntaria o no; y

l) todas las otras normas que se consideren convenientes para la buena organización, dirección y administración del sindicato”.

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

- “a) debe presentarse solicitud por escrito directamente a la Inspección General de Trabajo o por medio de las autoridades de trabajo locales dentro de los 20 días hábiles contados a partir de la fecha en que se acordó la constitución de la organización;
- b) con la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos. Estos documentos deben estar firmados en cada uno de sus folios por el secretario general de la organización y al final deben ir firmados por todos los miembros del comité ejecutivo provisional. También debe incluirse prueba de que los miembros del mismo llenan los requisitos previstos en el Artículo 220 del Código de Trabajo para desempeñar los cargos;
- c) si la documentación se encuentra completa se abrirá inscripción de la organización de que se trate y de la integración del comité ejecutivo y consejo consultivo, y se expedirán las certificaciones correspondientes;
- d) para los efectos de la autorización definitiva, la Inspección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a los requisitos previstos en la ley. En caso afirmativo la Inspección General de Trabajo debe

rendir informe favorable al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El trámite no puede exceder de veinte días hábiles, bajo pena de destitución del responsable. Si se comprobare errores o defectos, resolverá mandando subsanarlos. Comunicará su texto a los interesados sin pérdida de tiempo, a efecto de que manifiesten su aceptación o se opongan interponiendo recurso de revocatoria dentro de los 3 días siguientes. Si no se impugna, los interesados deberán cumplir con lo resuelto;

- e) el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe emitir, dentro del plazo improrrogable de 20 días contados a partir de la recepción del expediente, la resolución que corresponda y ordene la inscripción definitiva del sindicato en el registro respectivo, así como la publicación gratuita en el Diario Oficial de los estatutos del sindicato, lo que debe hacerse de oficio dentro de los 15 días siguientes a la fecha de la resolución que ordena su inscripción. El Ministerio no puede negarse a resolver favorablemente la expresada solicitud si ésta se ha formulado de conformidad con las disposiciones legales; y
- f) las reformas de los estatutos deben someterse a los mismos trámites anteriores, pero en este caso deben acompañarse original y una copia del acta de sesión de la asamblea general que así lo decidió”.

De conformidad con el Artículo 211 del Código de Trabajo, el Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo de conformidad con las siguientes bases:

“a) debe ejercer la más estricta super vigilancia sobre los sindicatos con el exclusivo objetivo de que éstos funcionen ajustados a las disposiciones legales, especialmente en lo que se refiere al buen manejo de los fondos sindicales;

b) debe colaborar con los sindicatos en la mejor orientación de sus actividades y procurar activamente que el movimiento sindical se desarrolle en forma armónica y ordenada. Debe fomentar la unidad de la clase trabajadora y siempre que haya distintos grupos sindicales queda obligado a procurar la armonía entre los mismos.

Por razones de interés público y para evitar graves conflictos intersindicales, puede denegar la autorización, inscripción y concesión de la personería jurídica solicitadas por un sindicato, cuando en la respectiva empresa se haya legalizado con anterioridad otro sindicato de empresa que comprenda más de las tres cuartas partes de la totalidad de los trabajadores de la misma; o si se trata de sindicatos gremiales legalizados con anterioridad que van a coexistir con sindicatos de empresa, o viceversa, debe únicamente armonizar los intereses de dichos sindicatos y delimitar con claridad el campo de actividades de cada uno. En ambos casos los correspondientes acuerdos deben ser razonados; y

c) en general, debe ajustar su actuación a los más estrictos dictados de la técnica, a los principios democráticos enunciados por la Constitución Política de la República y a las disposiciones del Código de Trabajo y de sus reglamentos”.

Estas bases que debe desarrollar el Estado guatemalteco en defensa y desarrollo del sindicalismo, se encuentran en armonía con el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo que obliga a los estados parte, que ratificaron el convenio, a generar una política de esta naturaleza.

Uno de los principios básicos regulados por el Código de Trabajo es la inamovilidad de los miembros fundadores del sindicato, la cual tiene como propósito impedir la remoción de sus puestos de trabajo de aquellos trabajadores que gozan de esta garantía sindical. El fin de este principio es garantizar la estabilidad en el puesto de trabajo de aquellos trabajadores que se consideran expuestos a una terminación del contrato de trabajo por represalia del empleador en razón de la función que desempeñan dentro del centro de trabajo, por lo que esta garantía ha sido común para los dirigentes sindicales, quienes precisamente por la función que desempeñan se encuentran más expuestos a las represalias patronales. Este principio es recogido por el Artículo 209 del Código de Trabajo, el cual tiene como propósito impedir la remoción de sus puestos de trabajo de los trabajadores que se encuentren participando en la formación de un sindicato.

Para gozar de esta inamovilidad, los trabajadores fundadores del sindicato deben dar aviso escrito a la Inspección General de Trabajo de que se encuentran formando un sindicato, a partir de lo cual la vigencia de esta garantía se extiende por todo el tiempo que demore el trámite del reconocimiento e inscripción del sindicato y hasta por 60 días después de que se ha inscrito en el registro sindical.

Se establece el derecho de los trabajadores fundadores del sindicato de ser reinstalados en sus mismos puestos y condiciones de trabajo en el caso de que se inobservara por el empleador esta garantía, así como la obligación del empleador de solicitar ante los tribunales de trabajo autorización para dar por terminado el contrato de trabajo, que lo una a cualquiera de los fundadores del sindicato y si existe causa justificada para dar por terminado el contrato, también debe solicitar al juzgado de trabajo la autorización para despedir al trabajador que goza de inamovilidad.

## CAPÍTULO III

### **3. La crisis de los sindicatos como formas tradicionales de organización laboral**

El sindicalismo conoce una de sus crisis más profundas y se encuentra actualmente en una encrucijada de caminos. Se puede observar una baja, casi general, de los efectivos sindicales y, en la mayoría de los centros de trabajo, la influencia de los sindicatos va disminuyendo.

Hay además una crisis de credibilidad sindical y una notable desmovilización de los trabajadores, en razón de la crisis económica, de la amenaza del desempleo y de la ofensiva patronal, pero también en razón de la evolución de las mentalidades.

Es legítimo preguntarse si el debilitamiento sindical actual es un fenómeno duradero e inexorable. Por otra parte, las modificaciones que conoce hoy en día la escena sindical no deberían ser aisladas del conjunto de las mutaciones económicas y sociales, porque los diversos elementos de cambio son interdependientes. Si hay crisis del sindicalismo, es porque las instituciones del trabajo en su conjunto, como la empresa, los sistemas de producción y el Estado del bienestar están también en crisis.

Pero no es posible hablar del futuro sin recordar el pasado y el presente. Por este

motivo, antes de formular algunas observaciones sobre el futuro del trabajo del sindicalismo, es de recordar las mutaciones económicas sociales que influyen sobre la acción sindical, sus consecuencias para el trabajo y el movimiento sindical.

### **3.1. Mutaciones económicas y sociales**

Los cambios a los cuales deben hacer frente los sindicatos se refieren a cinco grupos de mutaciones: cambios económicos; innovaciones tecnológicas; evolución de la población activa; nuevas actitudes individuales ante el trabajo y mundialización de la economía.

En lo que se refiere a los cambios económicos, los principales factores son la crisis económica persistente, la inflación y la persistente progresión del desempleo, principalmente a que los mercados donde las empresas guatemaltecas venden sus productos, como Estados Unidos de América se derrumban o se ven profundamente afectados por la recesión económica.

“La producción en masa de las grandes empresas va cediendo el terreno ante la llamada especialización suave. Un número creciente de pequeñas y medianas empresas asumen una parte cada vez mayor en la creación de riquezas y de empleo. Asistimos al advenimiento de una nueva organización industrial que está sustituyendo al sistema de producción conocido con los nombres de taylorismo y fordismo y caracterizado por la producción en masa de bienes estandarizados. La

representatividad y la influencia de los sindicatos han padecido mucho de estas mutaciones. En cuanto a los países de América Latina, las políticas de austeridad destinadas a mejorar el balance comercial y de pagos, los programas de reajuste industrial, las privatizaciones, han tenido a menudo por resultado la progresión del desempleo, el desarrollo del sector informal de la economía y del trabajo precario y un sensible descenso de los niveles de vida durante la última década. Dichas políticas pesan en primer lugar sobre los trabajadores y sus sindicatos y suscitan a menudo tensiones sociales casi insoportables. Desde luego, no son estas las condiciones más favorables para la consolidación de la acción sindical”<sup>17</sup>.

Desde la década de 1980 se incrementaron los llamados contratos de trabajo atípicos, los cuales se originaron como respuesta a los cambios organizacionales empresariales, posteriormente este fenómeno devino en todo el debate de la flexibilización laboral; en un primer momento el énfasis de las transformaciones iniciales estuvo puesto en la modificación de la relación laboral individual de trabajo, pero a la larga sus efectos se extendieron inevitablemente a las relaciones colectivas y los sindicatos sufrieron severas consecuencias.

Una segunda mutación se refiere a los cambios tecnológicos de los últimos diez a quince años. La aparición de nuevas tecnologías ha cobrado creciente importancia a raíz de descubrimientos técnicos de singular significación.

---

<sup>17</sup> Spyropoulus, Georges. **El sindicalismo ante la crisis: situación actual y perspectivas**, pág. 3.

La aceleración del progreso técnico trastorna los conceptos tradicionales del trabajo y de relaciones laborales y modifica las relaciones de fuerza entre los trabajadores y los empleadores. El control social del cambio tecnológico aparece ya como uno de los principales desafíos con que se enfrentan los sindicatos.

“Los cambios en la composición de la población activa son un tercer ejemplo del trasfondo económico y social al cual los sindicatos deben hacer frente. Bastará con recordar la contracción de los empleos en la agricultura y en la industria, la expansión del sector de los servicios, el ingreso masivo de las mujeres en el mercado de trabajo y el aumento rápido del trabajo atípico y precario”<sup>18</sup>.

La presencia femenina en la fuerza de trabajo, no ha tenido relevancia en la organización sindical, debido principalmente, a que las mujeres son las menos propensas a sindicalizarse, lo cual no ha sido tomado en cuenta por los sindicatos, ya que no les ofrecen motivos a las empleadas para integrarse a la asociación de trabajadores.

En cuanto a la organización del trabajo, este fenómeno tendrá sin duda importantes consecuencias para el futuro de los sindicatos.

Al hablar de los cambios en la composición de la fuerza de trabajo, no se puede dejar de reconocer que nuevas actitudes y comportamientos individuales ante el trabajo y la

---

<sup>18</sup> **Ibid.**

vida laboral hacen su aparición bajo el impulso de una mejor educación, de la influencia de los grandes medios de información y de la posibilidad para todos de comunicarse en cualquier instante.

Para un número creciente de trabajadores, la acción colectiva que preconizan los sindicatos puede parecer menos atractiva que las satisfacciones que procura el éxito profesional individual. El mejoramiento de la calidad de la vida adquiere una importancia creciente, por lo que la eficacia que la acción sindical demuestre ante esta evolución será decisiva para el futuro del sindicalismo.

“Por último, una mutación económica que afecta a todos los países ha venido a establecer nuevas relaciones de fuerza entre los actores sociales: me refiero a la mundialización de la economía, fenómeno que toma varias formas, tales como la expansión de las empresas multinacionales y la multiplicación de los tratados de integración económica regional (la Unión Europea, el Mercosur, etc.). Gran número de los cambios que se pueden observar en este momento en la escena laboral y sindical son la consecuencia directa de esta globalización de la economía”<sup>19</sup>.

Todos los factores de cambio ya mencionados traen consigo la aparición de nuevas formas de relaciones laborales, que influyen a su vez sobre la acción sindical.

Uno de los primeros casos se manifiesta en la concertación social entre el Estado y

---

<sup>19</sup> **Ibid**, pág. 5.

las organizaciones patronales y sindicales, lo cual es una forma especial de contratación colectiva a nivel macroeconómico, que ha sido hace unos años y vuelve a serlo con la recesión de los últimos años, un rasgo característico de las relaciones laborales en un gran número de países de Europa y algunos de América Latina.

Los sindicatos son unos de los actores principales en la concertación social y el éxito de la misma depende, entre otros, de la mayor unidad y/o cohesión representativa de las organizaciones sindicales y de su capacidad de aceptar compromisos de esta índole.

Vale la pena subrayar la paradoja de que la consagración del sindicalismo como interlocutor creíble en materia económica y social ocurra precisamente en un período de crisis del sindicalismo, de desafección de la base y de contestaciones en cuanto a su representatividad. De todos modos, la experiencia muestra que no siempre resulta fácil, tratándose de políticas de rigor, llegar a un acuerdo tripartito y la tendencia reciente a la descentralización, la flexibilización y la desregulación, plantea nuevos problemas para los sindicatos y pone en duda, en ciertos casos, la utilidad de la concertación social.

“Un elemento central de la evolución de los sistemas de relaciones laborales se refiere a la flexibilización del derecho del trabajo. En efecto, durante los últimos diez años el legislador ha reaccionado dando mayor flexibilidad al marco jurídico vigente, dejando así más libre el juego de las fuerzas del mercado. La nueva legislación

concierno, por lo esencial, a la flexibilización de las formas de contratación individual, es decir, a la precarización del empleo. Su principal característica es la desactivación del principio de estabilidad del empleo, principio que los sindicatos habían siempre defendido. Flexibilización, individualización, descentralización, desregulación, privatización, cualquiera que sea el término utilizado, es evidente que en los países industriales el derecho laboral se encuentra bajo la presión de fuerzas centrífugas que lo alejan de la norma nacional, para acercarlo a los lugares de trabajo y enfatizan los derechos individuales en detrimento de los derechos colectivos. Esta inflexión de la legislación laboral favorece la segmentación del mercado del trabajo y el desarrollo del dualismo económico y social. No hay duda de que estas nuevas tendencias representan para los sindicatos un gran desafío”<sup>20</sup>.

Estas nuevas prácticas económicas también se han manifestado en países como Guatemala, el cual aun cuando conserva vigente un Código de Trabajo tutelar de los trabajadores, en la práctica, los empleadores han llevado a que los trabajadores acepten las políticas de flexibilización laboral, lo cual va en detrimento de los derechos laborales. Sin embargo, hasta el presente no se han llevado a cabo estudios que permitan establecer si esta tendencia en el país se debe a la aceptación por parte de los empresarios guatemaltecos de estrategias concebidas para hacer frente a las necesidades de los países avanzados, sin tener suficientemente en cuenta las características económicas y sociales propias del país; tampoco se sabe, si se trata de una importación voluntaria de modelos extranjeros o de una elección sugerida si

---

<sup>20</sup> **Ibid**, pág. 7.

no impuesta por la dependencia económica.

En Guatemala, las empresas multinacionales establecen reglas laborales que deben regir en las instalaciones de los contratistas, sin que las leyes laborales del país se respeten en esas instalaciones y sin que los sindicatos legalmente constituidos puedan intervenir, de manera que los códigos de conducta creados por los empresarios han puesto de manifiesto una institucionalidad laboral paralela a la de los códigos de trabajo.

Los sindicatos consideran que esas disposiciones contribuyen más a proporcionar una imagen para consumo externo de que tal o cual multinacional respeta los derechos de los trabajadores que se desempeñan en las fábricas de sus proveedores que a proteger las condiciones de trabajo de éstos.

En Guatemala, esos códigos de conducta, que son documentos muy voluminosos, fueron elaborados por los propios contratistas, en los mismos establecieron que pueden interferir en las actividades sindicales y pueden contradecir las decisiones del Ministerio de Trabajo, porque los códigos de conducta pueden ser utilizados para sustituir leyes y obstaculizar su implementación. Como dichos códigos no tienen fuerza legal, pueden ir en contra de la legalidad vigente pero como el Estado guatemalteco depende fuertemente de esas empresas que proporcionan empleo, las autoridades no intervienen para hacer realidad la legislación del trabajo vigente.

Existe entonces una gran ambigüedad entre lo que son las leyes de trabajo y la influencia de los códigos de conducta que rigen en las empresas contratistas que forman parte de las asociaciones de proveedores de las multinacionales. Como se trata de una privatización de los estándares de trabajo, la intervención sindical se hace imposible y al mismo tiempo se debilita su capacidad para representar a los trabajadores, dado que las formas de la negociación colectiva, pasan a ser reguladas por las propias empresas.

Lo que si es cierto es que resulta indudable que la recesión económica y el desempleo se tradujeron en un debilitamiento de la fuerza de negociación de los sindicatos. El número y la amplitud de las huelgas han disminuido, con la excepción del sector público que ha conocido poderosas movilizaciones sindicales y amplios conflictos laborales, pero los mismos se han ido debilitando en los últimos años.

“Los temas abordados en la negociación colectiva también cambiaron. Los salarios tenían antes gran prioridad; hoy en día, por lo menos en Europa, han pasado a primer plano otros aspectos, como la seguridad del empleo, la flexibilidad del tiempo de trabajo, la introducción de nuevas tecnologías, etc. Recordaremos también que, debido al cambio del entorno económico y social, la empresa es hoy en día el lugar central de la negociación, a pesar de que los sindicatos prefieren generalmente llevar la negociación a niveles superiores. Una de las características de tal evolución es la aparición de la llamada desregulación negociada. Así empieza a desdibujarse la imagen tradicional de la negociación colectiva, concebida como algo que debe

siempre conducir a una mejora de los logros obtenidos por los sindicatos. En lo que se refiere a los cambios en las relaciones sociales a nivel de empresa, hay que recordar la valorización, a partir de la década de 1980, de la imagen de la empresa y el hecho de que la iniciativa ha pasado de los sindicatos a los empleadores”<sup>21</sup>.

Los empresarios dan la prioridad a una mayor flexibilidad del mercado del trabajo, es decir, a la posibilidad, para la empresa, de adaptarse a las fluctuaciones de su entorno, sobre todo en materia de gestión de los recursos humanos. Las políticas seguidas por los empresarios van desde la afirmación de la necesidad de proseguir el dialogo con los sindicatos, hasta el objetivo de la marginalización o la eliminación de los mismos. Frente a las iniciativas de los empleadores, los sindicatos han adoptado una actitud defensiva.

El concepto de participación en la empresa ha cambiado también y nuevos mecanismos de cooperación han surgido, al margen de la participación oficial, tales como los llamados círculos de calidad. El nuevo enfoque participativo, basado sobre la motivación individual de los empleados, tiende a sustituir los conflictos por un espíritu de cooperación.

La llamada gestión de los recursos humanos tiende también a favorecer el desarrollo de relaciones individuales en el trabajo, en detrimento de las relaciones colectivas con la participación de los sindicatos; como se ve, se trata de tendencias que plantean

---

<sup>21</sup> Uriarte, Ermida. **Ajuste y legislación laboral en América Latina**, pág. 19.

nuevos problemas y constituyen un desafío adicional para los sindicatos.

“Todas las estadísticas disponibles respecto a los países industrializados hacen resaltar que los sindicatos han perdido en los últimos diez a quince años 10, 20 y hasta 50 por ciento de sus afiliados. Sin embargo, el reflujo de los efectivos sindicales no es un fenómeno universal; en los países escandinavos, por ejemplo, el número de afiliados continuó aumentando durante este período. Por otra parte, la tasa de sindicalización es un indicador parcial de la efectividad de la acción sindical; la influencia efectiva de los sindicatos en la toma de decisiones, las estructuras y los modelos de organización sindical, son también factores que uno debe tener en cuenta para evaluar la efectividad de la acción sindical”<sup>22</sup>.

Los modelos de organización sindical son otro factor que influye sobre la evolución de los sindicatos frente a los cambios económicos y sociales. Por ejemplo, el carácter unitario o pluralista de las estructuras sindicales puede influir sobre la capacidad del sindicalismo de hacer frente a las dificultades creadas por el cambio del entorno económico y social. En los países donde prevalece la unidad sindical, la probabilidad de que los sindicatos estén en medida de superar las dificultades son mucho más grandes que en los países, como Guatemala, en donde prevalece la división sindical o aunque se encuentren unidos, lo cual no se produce en el movimiento sindical guatemalteco, aún así son demasiado débiles para lograr tener fuerza en la negociación con los patronos o el Estado.

---

<sup>22</sup> **Ibid.**

El impacto de las mutaciones económicas y sociales sobre los varios tipos de organización sindical fue negativo para los sindicatos profesionales o de oficio que fueron en las primeras etapas del sindicalismo el modelo tradicional de organización sindical, ésto debido a que ante el creciente recurso de las nuevas tecnologías, resultó evidente que a menudo, muchos trabajadores poco calificados no quedaban amparados por los sindicatos profesionales. Además, como algunos antiguos oficios se están suprimiendo, varios de dichos sindicatos se han visto obligados a fusionarse o a desaparecer.

“La tendencia que impera en la actualidad en varios países europeos es el fortalecimiento de los sindicatos de industria, forma de organización sindical predominante en Europa. Este tipo de organización permite eliminar los inconvenientes que entraña la proliferación de pequeños sindicatos profesionales y refleja mejor la situación económica más compleja dentro de la cual deben actuar los sindicatos. Los sindicatos de empresa -la forma más frecuente de organización en los países en desarrollo, pero también en los Estados Unidos y el Japón-, han podido, por su parte, hacer frente a la descentralización de la negociación colectiva más eficazmente que los sindicatos de industria. Pero en los países europeos donde existe una fuerte presencia sindical a nivel de empresa, los sindicatos han resistido mejor a las iniciativas patronales”<sup>23</sup>.

Como consecuencia de la reestructuración industrial y del rápido crecimiento del

---

<sup>23</sup> **ibid**, pág. 21.

sector de los servicios, la composición del movimiento sindical conoce también una serie de modificaciones irreversibles.

El ingreso en la escena sindical de nuevos grupos de empleados está modificando la imagen tradicional del sindicato. Por ejemplo, los trabajadores no manuales representan, hoy en día, más del cincuenta por ciento de los efectivos sindicales, los cuales se afilian más que por una identidad sindical, por la necesidad de garantizar su estabilidad laboral, producto de lo cual son afiliados pasivos sin interés verdadero en el movimiento sindical sino en su necesidad personal de evitar ser despedido.

Lo anterior se puede ver en el sector público principalmente, en donde a pesar de las privatizaciones y de la reducción del número de funcionarios, el aumento de las tasas de sindicalización constituye, quizás, el acontecimiento más significativo de la reciente historia sindical; en la actualidad los sindicatos de este sector en Guatemala son quienes tienen mayor cantidad de afiliados. Sin embargo, este fenómeno contiene potencialmente el riesgo de aparición de tendencias centrífugas que podrían provocar la fragmentación del movimiento sindical en una multitud de pequeñas organizaciones categoriales, cada una celosa de su independencia frente a las otras, lo que a su vez conlleva a un debilitamiento del movimiento sindical.

Las mutaciones económicas y sociales mencionadas influyeron también sobre el funcionamiento interno de los sindicatos. Por ejemplo, se ha visto que en los últimos años, una desafección de la base sindical con respecto a los líderes y a los aparatos

sindicales, acusados a veces de haber perdido su credibilidad o que se han acomodado buscando únicamente beneficios personales en detrimento de la asociación profesional y de sus afiliados.

En la actualidad, la decadencia de la organización sindical es evidente, lo que se ve reflejado en la falta de negociaciones colectivas entre sindicatos de trabajadores con los patronos y consecuentemente la ausencia de conflictos colectivos planteados ante los órganos jurisdiccionales; pero las razones de este fenómeno no son claras y no se sabe si es un fenómeno duradero o solamente coyuntural, debido a la crisis económica que atraviesa el país de Guatemala.

Igualmente, estos son signos de alerta que los sindicatos deberían tomar muy en serio, porque estas organizaciones resistirían mejor a la crisis económica, si aplicaran medidas de presión política a nivel nacional y empresarial, tales como la huelga.

La crisis que atraviesa la economía y las dificultades que conocen los sindicatos para mantener sus afiliados o para atraer nuevos miembros han suscitado un nuevo interés por los servicios sociales que los sindicatos pueden brindar a sus miembros, de ahí que para un número creciente de empleados y técnicos, la acción colectiva que organizan los sindicatos aparece menos atractiva que las posibilidades de éxito profesional individual, por consiguiente, si el sindicato no les ofrece bastante, estas categorías de trabajadores no tendrán suficiente motivación para mantener su afiliación.

“Las reestructuraciones económicas van alterando las estructuras productivas precedentes, cae la actividad de los sectores tradicionales, base de la inserción sindical, y surgen nuevos sectores con nuevas condiciones de trabajo, en los que no existían sindicatos o si existían eran débiles y dispersos. Los procesos de negociación colectiva comienzan a verse afectados, en la medida en que se tiende a privilegiar el empleo por sobre los reajustes salariales, lo que abre las puertas para la desregulación laboral, contratos atípicos, presiones indebidas, prácticas antisindicales, etc.”<sup>24</sup>.

En este contexto, el rol y la función del sindicalismo se encuentra fuertemente afectada y cuestionada, en la medida en que sus reivindicaciones no son fácilmente obtenibles, las conquistas que puedan exhibir son escasas, las presiones por desincentivar la afiliación se incrementan, al igual que un espíritu más individualista y menos solidario, tanto en la sociedad en su conjunto, como en el seno de los trabajadores.

Como puede apreciarse, todo este cuadro impacta con fuerza la estructura sindical, sus plataformas de lucha, sus propuestas, sus prácticas tradicionales, incluso sus propias metas, incidiendo todo ello en un continuo y progresivo debilitamiento del movimiento sindical, que en algunos casos se transforma verdaderamente en crisis de funcionamiento y de credibilidad; En este contexto, las orientaciones tradicionales del sindicalismo sufren una prueba de fuego, se cuestionan sus formas organizativas, sus

---

<sup>24</sup> Frías, Patricia F. **El estado actual del movimiento sindical centroamericano**, pág. 32.

estilos de dirección, sus formas de lucha, sus tácticas y estrategias.

Esa crisis define que desde más o menos a finales del siglo XX, los sindicatos en Guatemala se encuentran atravesando un período de transición, de búsqueda de nueva identidad, originado por los cambios en las políticas económicas, el nuevo papel del Estado y otra serie de factores de orden histórico y político, a partir de afrontar un cambio de época que desplaza las pautas de conducta, los valores, los sistemas y las formas de convivencia que emergieron con la revolución industrial y fueron el sustento del crecimiento de la organización sindical.

También afecta al movimiento sindical el crecimiento de otros sectores en los que hasta entonces no existían sindicatos o donde su desarrollo era frágil, lo cual ha generado grupos de trabajadores con características y demandas distintas del clásico sindicato de industria y, en importante proporción, no cubiertos por la negociación colectiva, lo cual en su conjunto plantea la necesidad de que el movimiento sindical redefina su camino para enfrentar sus crisis, e impulsar su reformulación sobre una nueva base, una nueva plataforma, un nuevo punto de apoyo, que puede y debe ser aprovechado.

En este nuevo terreno, el sindicalismo tendría que asumir un nuevo rol dinamizador, en un líder, en un impulsor de los nuevos estilos de gestión participativa. En una fuerza que cohesione, que agregue, que impulse estos nuevos estilos, por ende, que esté informado de toda la realidad de la empresa, de su situación interna, de sus

condiciones económicas, productivas, de sus oportunidades en el mercado, de sus posibilidades de crecimiento, de la competencia que enfrenta, de las alternativas de desarrollo, etc. Lo que exige un conocimiento de la empresa, del mercado, de la rama, de la economía nacional y de la situación internacional referida a su producción y a su sector.

El contexto actual exige que este sindicalismo participe efectivamente en las instancias de decisión de la empresa, que reciba información, que sea considerado y tomado en cuenta en toda la vida de la empresa. Que por consiguiente, anime todos los mecanismos e instancias de participación en las empresas, con presencia y participación en las instancias de información y de capacitación, que esté presente en toda la marcha y la vida de la empresa.

En esta perspectiva, su rol será el de garantizar, que toda esta nueva implicación del trabajador, sea una actitud negociada, que garantice y se esfuerce por llevar al terreno de la práctica, la retribución de toda esta participación del trabajador.

Al asumir el liderazgo en la gestión de la empresa, deberá garantizarse que dicha participación se traduzca real y efectivamente, en mejores salarios, en condiciones de trabajo aceptables, en mejor trato, en excelente ambiente y clima laboral, en instancias adecuadas de resolución de conflictos, en recepción de sugerencias, en reales y justas formas de reconocimiento, traducidas en participación salarial, bonos de productividad, incentivos de distinto tipo, premios, evaluaciones conjuntas y

participativas, promociones, recalificaciones, reconversiones, etc.

Lo anterior implica hacer común la preocupación del sindicato por la productividad, la competitividad, la calidad, la búsqueda de mejores métodos de gestión moderna, prevención de fallas, recopilación de síntomas, etc.; pero con el convencimiento que ello supone derechos, como el de reivindicar un control mayor de la herramienta de producción, del producto, de los horarios, del empleo o de la política industrial de la empresa, y en especial del reconocimiento, en donde esta retribución, será en última instancia, el verificador fundamental, básico e irremplazable, de que se está verdaderamente viviendo un estilo de gestión moderno y participativo, y de que el sindicato efectivamente está cumpliendo su rol de canalizador y agregador de demandas, de defensor de los intereses económicos y laborales de sus asociados, y de transformador de los sistemas que rigen las relaciones laborales.

Ello tiene importantísimas consecuencias en los ámbitos de la capacitación, difusión, formación, en los niveles, formas, métodos y estrategias de la negociación colectiva, en las formas e instancias de concertación entre trabajadores, empresarios y gobierno, en sus capacidades de propuesta, en su vinculación con los partidos políticos, aparatos de gobierno, así como en su rol en la comunidad y en el desarrollo, aspectos que de alguna manera están presentes en los desafíos que enfrentan en la actualidad los sindicalistas.

Si el movimiento sindical asume este nuevo marco de referencia, le puede permitir

atender y fortalecer su rol y función frente a las grandes mayorías de trabajadores que laboran en empresas en las que están excluidos o son desconocidos estos nuevos estilos de gestión, en la medida en que podrán orientar sus reivindicaciones y demandas, no sólo en los aspectos económicos tradicionales, sino teniendo en su horizonte, precisamente, un nuevo tipo de relaciones laborales hacia las cuales será necesario conducir la vida de la empresa; en este sentido su acción podrá verse dinamizada, a través de que el conocimiento de estos nuevos estilos de gestión, les permita ver con mayor claridad los caminos que falta recorrer, las distancias que deben cubrirse, y así adaptar su acción en función de estas nuevas metas.

“Hay que tener presente los riesgos que pueden asumir estos nuevos estilos de gestión, cuando son mal entendidos o desvirtuados. Nos referimos a la tendencia a reforzar los mecanismos e instancias de participación en la empresa, así como toda esta perspectiva participativa, como una manera de dejar fuera al sindicato, de intentar suprimirlo, haciendo ver que su rol ya no cabe en estos nuevos contextos. Ello puede surgir frente a la persistencia de una imagen de confrontación del sindicato, que sólo destaca las dimensiones del conflicto, y no las de la cooperación. En ese contexto, se intentará mostrar que las reivindicaciones pueden perfectamente ser tratadas directamente por los distintos equipos de trabajo, sin necesidad del sindicato como intermediario. Se insistirá, igualmente, en que el sindicato es una rémora del pasado, válido para los antiguos estilos de gestión, para las antiguas estrategias, propias del pasado. Por otra parte, y como otra crítica, en cierto sentido opuesto a lo anterior, se podrá intentar mostrar este nuevo rol del sindicato, como un

abandono de la lucha y combatividad propia de su tradición histórica, como una pérdida de autonomía, como un entreguismo, o renuncia de su rol, en aras de un colaboracionismo debido a intereses personales, cobardía, etc. Ambas posiciones son erróneas, evidentemente constituyen una falacia, y reflejan una ignorancia, pues el rol del sindicato, bien entendido en estas nuevas circunstancias, es el de liderar estos nuevos estilos garantizando los beneficios de una implicación negociada. En esta medida, su rol es irremplazable, pues sólo la organización sindical -y ningún otro mecanismo o equipo participativo- es capaz de transformar los intereses individuales en intereses colectivos, lo que le otorga su fuerza, y lo constituye en una instancia de defensa económica y laboral. Por otra parte, su nuevo rol, no significa renunciar a su independencia y autonomía, ni a la lucha ni al conflicto, sino vincular sus reivindicaciones y sus demandas, a la realidad de la empresa, a su marcha, a su misión, y a sus objetivos, mostrando que precisamente en la medida en que se satisfacen y se responden a ellas, se beneficia tanto la empresa y su gestión, como sus trabajadores, en una estrategia del ganar/ganar”<sup>25</sup>.

Debido a la crisis que atraviesan los sindicatos y la limitación del derecho de libertad sindical, que existe actualmente, es necesario innovar nuevas formas de agrupación de los trabajadores con nuevos estilos de gestión, que le permita a los trabajadores, el estudio, mejoras y protección de sus intereses económicos sociales, sin que por ello, sean limitados en su participación en la empresa, o que los patronos tomen represalias en contra de los mismos.

---

<sup>25</sup> **ibid**, pág. 48.

“Teniendo este horizonte en perspectiva, el sindicalismo puede redefinir sus proyectos a partir de estas potencialidades, y de estos nuevos caminos abiertos, resolviendo las causas básicas de su crisis y aportando a que la política se ponga al servicio de una economía basada en el aporte creativo, por lo que si se adecua a estas nuevas realidades, se le abren así nuevos espacios para precisar su reivindicación, sus plataformas de lucha, inscribiendo su acción en estos nuevos parámetros, intentando llevar a la práctica el discurso de la administración participativa, asumiendo una nueva concepción de empresa”<sup>26</sup>.

Sin embargo, el problema será que si el movimiento sindical, no se reafirma y adecua a éste nuevo contexto social y económico que se vive en la actualidad, las propuestas de nuevas formas de organización de los trabajadores vendrán a sustituir a la asociación profesional de trabajadores, por otras adecuadas al nuevo contexto económico del país.

---

<sup>26</sup> **Ibid**, pág. 49



## CAPÍTULO IV

### **4. Las sociedades anónimas laborales como nuevas formas de organización de los trabajadores**

Al encontrarse los trabajadores en un nuevo contexto económico nacional e internacional, la asociación profesional que garantizaba su estabilidad laboral y sus prestaciones se ha debilitado, dejándolos a merced de las decisiones de la parte patronal, quien ha optado por promover mecanismos legales o códigos de conducta orientados hacia la flexibilización de las relaciones laborales y la promoción de formas particulares de subcontratación, en donde no existe negociación colectiva de las condiciones de trabajo, mucho menos prestaciones laborales.

Ante esa realidad, así como por los efectos socioeconómicos sobre los trabajadores en distintas partes del mundo, éstos han debido buscar otras formas de relacionamiento con el sector empresarial que les permita sobrevivir en condiciones de dignidad y enfrentar las desventajas que su condición de asalariados les determina.

El fracaso o limitado éxito de las políticas tradicionales de empleo, ha favorecido la proliferación de nuevas estrategias que utilizan como principal instrumento para la creación de empleo estable la nueva economía social en sus diferentes formas jurídicas y asociativas tales como las cooperativas de trabajo asociado y sociedades

anónimas laborales.

Estas fórmulas empresariales forman parte de lo que se conoce como las iniciativas locales de empleo, cuya finalidad u objetivo principal es favorecer la inserción sociolaboral de los diferentes colectivos con mayor riesgo de exclusión en el mercado de trabajo.

Las empresas de trabajo asociado, son entidades de la economía social, consisten en asociaciones de personas físicas que mediante la aportación de su trabajo, realizan cualquier actividad económica o profesional de producción de bienes o servicios destinados a terceros.

Un origen destacable de las empresas de trabajo asociado proviene de una transformación de una empresa preexistente. En lo referente a las influencias de agentes externos en los momentos iniciales, resalta la necesidad de financiación adicional, debido a los escasos recursos de los que disponen, porque los recursos financieros iniciales son extremadamente limitados.

Las empresas de trabajo asociado pueden encontrar una situación comprometida cuando necesitan determinada competencia para el desarrollo empresarial. Por un lado la racionalidad económica actual les conduce a la flexibilidad, mientras que la racionalidad solidaria de sus principios les lleva a la solidaridad.

“En principio, la empresa de trabajo asociado presenta un modelo de participación próximo al propugnado por la democracia industrial, esto supone que la organización de la sociedad anónima laboral se establece de forma participativa y transparente. Esto implica tres condiciones: solo cabrá una administración colegiada, la soberanía social radicará necesariamente en la asamblea de socios y siempre existirá un órgano fiscalizador con facultades inspectoras plenas. Adoptando el planteamiento de las empresas de trabajo asociado como sistema cultural, se podría dilucidar hasta que punto esta distinción teórica se corresponde con el comportamiento real de estas empresas. Los estudios empíricos realizados concluyen que en las empresas de trabajo asociado no se tiene una cultura sino que son una cultura, sus miembros siguen una estrategia que se ha generado por sí misma, sin planificación previa”<sup>27</sup>.

Se considera sociedad laboral aquella en que la mayoría del capital social sea de propiedad de los trabajadores que presten en ella servicios retribuidos en forma personal y directa; cuya relación laboral se establezca por tiempo indeterminado. El carácter indefinido comprende tanto a trabajadores fijos continuos como a fijos discontinuos o a tiempo parcial, porque lo que cuenta no es el tiempo de trabajo efectivamente realizado por cada socio trabajador, sino las acciones o participaciones que posean, que no están condicionados por el tipo de contrato laboral.

“La sociedad laboral es una institución de raigambre británica cuya razón de ser estuvo, en un momento dado, en la conveniencia de interesar directamente a los

---

<sup>27</sup> García Muller, Alberto. **La interesante figura de las sociedades laborales**, pág. 3.

trabajadores de una empresa en crisis en la viabilidad económica de esta, transfiriéndoles a tal propósito la totalidad o la mayor parte de las acciones emitidas por la sociedad anónima titular de la misma. En España surgen en los años sesenta, como respuesta autónoma de los trabajadores al cierre de las empresas en crisis en las que prestan sus servicios asalariados. Ante la huída del factor capital, se asocian en la posición de empresario a través de la puesta en común de su fuerza de trabajo y de las ayudas públicas y subvenciones dirigidas a la constitución de empresas de régimen asociativo. Actualmente ya no tienen más el carácter de empresas de salvamento de empresas en crisis, sino son una forma de autoempleo en sectores nuevos, especialmente servicios, así como una nueva forma de organización empresarial autogestionada mediante la cual se presta trabajo, no autónomo sino por cuenta ajena. En España son cerca de 30.000 empresas con más de 300.000 empleos estables y de calidad<sup>28</sup>.

Las sociedades anónimas laborales desarrollan una actividad empresarial ineludiblemente vinculada a un objeto de interés general como es la creación y el mantenimiento de empleo de calidad y estable, por lo que constituyen un instrumento para organizar jurídicamente una empresa.

Aunque para algunos no es posible, recientemente se acepta la existencia de socios trabajadores con empleo temporal, siempre que la mayoría del capital de la sociedad esté en manos de socios con contrato indefinido y no se sobrepase individualmente el

---

<sup>28</sup> **ibid**, pág. 2.

control de un tercio del capital.

“Ahora bien -de acuerdo a la ley laboral española- los trabajadores que superen dos contratos temporales para el mismo puesto de trabajo, pasan a ser trabajadores fijos, con lo que se pretende evitar el llamado encadenamiento de contratos temporales. Para tratar de superar ello, se asiste a una elevada tasa de rotación de algunos puestos, o sea la ocupación temporal rotatoria de un mismo puesto de trabajo por varios trabajadores, lo que constituye una irregularidad”<sup>29</sup>.

Con estos aspectos en cuenta se puede considerar a la sociedad laboral como un instrumento jurídico diseñado para favorecer el acceso de los trabajadores al pleno control de una sociedad típicamente mercantil y capitalista, mediante la posesión de la mayoría de su capital, constituyendo con ello un medio de promoción del autoempleo asociativo que, por razón del cometido que le es propio, es una interrelación entre las fórmulas de asociacionismo económico mercantil ordinarias y las de asociacionismo económico cooperativo, tratando de compendiar las ventajas de unas y otras y así evitar sus inconvenientes.

Es una sociedad mercantil situada entre la cooperativa y la sociedad anónima. Como en la sociedad anónima, tiene su capital social dividido en acciones, pero su particularidad es que la mayoría de éstas deben pertenecer a los trabajadores de la sociedad.

---

<sup>29</sup> Fajardo, Gabriel. **Aspectos del régimen jurídico de la cooperativa de trabajo asociado en España**, pág. 77.

“En Costa Rica, el objetivo adicional de la Ley de Sociedades Anónimas Laborales de 1997 fue de crear un estímulo para que funcionarios y empleados públicos abandonaran el sector público y se trasladaran a laborar en sociedades anónimas laborales, en las cuales no se desempeñarían únicamente como trabajadores sino también en calidad de accionistas. La particularidad de la sociedad laboral consiste en que posee ventajas fiscales y es destinataria de ayudas públicas, ya que está conceptuada como un instrumento de creación de empleo o auto empleo colectivo a disposición de personas económicamente modestas”<sup>30</sup>.

La idea de que es parte de la economía social se debe a que la sociedad anónima laboral resulta como una propuesta de solución a la necesidad de desarrollar nuevos métodos de creación de empleo, fomentando a la vez, la participación de los trabajadores en la empresa y el dinamismo de dichas relaciones; la necesidad de plasmar dicha intención a través de figuras específicas que permitan otorgar una cobertura jurídica sin desvirtuar la verdadera naturaleza de las relaciones laborales, es decir, la preservación de las relaciones laborales de carácter dependiente; la necesidad de establecer y asegurar que la mayoría del capital social pertenezca al conjunto de los socios trabajadores de forma tal que se impida en todo momento la utilización de la figura de la sociedad laboral con fines distintos a los que realmente motivan su creación; la necesidad de determinar los límites a las tenencias de capital y transmisión de los derechos de posesión entre vivos o mortis causa; la necesidad de establecer un régimen de prestaciones sociales en línea con los criterios que dan

---

<sup>30</sup> **Ibid.**

origen a su creación, y adecuado a las especiales características de las sociedades laborales y consecuentemente a las relaciones que en su seno se mantienen.

“Actualmente en España las sociedades laborales pueden ser sociedades anónimas o sociedades de responsabilidad limitada, pensadas las primeras para empresas de grandes dimensiones y las segundas, para empresas de pocos miembros donde predomine el carácter personal. En este segundo caso se trata de verdaderas sociedades personalistas ya que las cualidades personales de los socios –pericia, laboriosidad, honestidad- son esenciales para la constitución y funcionamiento de la sociedad. Y cuyo corolario de ello es su carácter de sociedad cerrada que cierra a la entrada no querida de personas extrañas, trabajadoras o no, a la sociedad”<sup>31</sup>.

#### **4.1. Naturaleza jurídica de la sociedad anónima laboral**

Sobre la naturaleza de la sociedad laboral hay dos posiciones fundamentales:

La primera, sostiene que la sociedad laboral es una sociedad mercantil de carácter especial proveniente del hecho que una parte de los socios reúne las condiciones de socio y de trabajador.

En tal sentido: “Son –necesariamente- sociedades mercantiles capitalistas –anónimas o limitadas - que por reunir determinados requisitos que permiten atribuirles el

---

<sup>31</sup> **Ibid**, pág. 78.

calificativo de laborales (es un atributo contingente, eventual, no definidor ni esencial), quedan sujetas a ciertas especialidades en cuanto a su régimen jurídico. Han de considerarse sociedades mercantiles capitalistas sometidas a ciertas especialidades, o sea, las usualmente denominadas sociedades especiales, o, a lo sumo, tipos societarios híbridos”<sup>32</sup>.

“La sociedad laboral es una sociedad de capital cuyo control ejercen los trabajadores-socios propietarios de la mayoría del capital social. Se trata de sociedades mercantiles y por tanto su finalidad es lucrativa”<sup>33</sup>.

La segunda posición sostiene que la sociedad laboral constituye un nuevo tipo societario integrado al sector de la economía social en razón de la participación de los trabajadores en el capital social.

Desde esta perspectiva, este tipo de sociedad laboral es una empresa de economía social de trabajo asociado; un ente asociativo con cuerpo de sociedad mercantil y espíritu de cooperativa; una cooperativa de trabajo asociado con ropaje de sociedad capitalista. Sin embargo, La sociedad laboral se diferencia de la cooperativa de trabajo asociado en, entre otros:

- Por la mayor flexibilidad y sencillez de la ley reguladora frente al régimen

---

<sup>32</sup> Magro, José Vicente. **La sociedad de responsabilidad limitada laboral: un modelo societario en progreso**. pág. 32.

<sup>33</sup> Battle, Tomás. **Consecuencias jurídicas del carácter laboral en la organización social de la sociedad**. pág. 40.

excesivamente complejo de las cooperativas de trabajo;

- Los socios trabajadores perciben una retribución que es salarial, mientras que en las cooperativas perciben un anticipo periódico a cuenta de los excedentes disponibles;
- La condición de trabajador prevalece sobre la condición de socio, en contra de las cooperativas en las que la condición de asociado conlleva la de trabajador y excluye la relación laboral o dependiente, mientras que, además, en la sociedad laboral es posible que el trabajador deje de serlo pero continúe como socio o accionista.

“En efecto, la sociedad laboral funciona como un vehículo de participación de los trabajadores en el capital, con las ventajas que ello acarrea, constituyendo una manifestación atípica de este fenómeno, al reunir tres características diferenciadoras respecto de los instrumentos usuales de participación: la participación se contiene en la propia estructura social, en la propia forma jurídica de la sociedad; constituye, no un simple mecanismo de participación en beneficios, sino una auténtica vía de acceso a la propiedad de la empresa por los trabajadores, lo que la ubica en el sector de la economía social; se trata de una forma societaria que normalmente constituye una pequeña y mediana empresa”<sup>34</sup>.

El proceso de formación de la sociedad laboral puede ser originaria, lo cual sucede cuando desde su origen es una sociedad laboral; En tal caso, se requiere una

---

<sup>34</sup> Cano, Antonio. **Teoría jurídica de la economía social**, pág. 17.

voluntad expresa de fundar una sociedad laboral, bien sea en un solo acto o en forma sucesiva, por suscripción de acciones; también puede ser sobrevenida, lo que se produce mediante acuerdo de la asamblea de una sociedad mercantil por la vía de una modificación del estatuto y calificación como laboral por la autoridad administrativa, no siendo una conversión. En este caso, no se reputa transformación social y en consecuencia, no está sometida a las normas aplicables a la transformación de sociedades, siendo claro, pues, que ni su adopción ni su ejecución quedaría sometida a las normas específicas aplicables a la transformación de sociedades.

En todo caso, deben inscribirse en el registro mercantil en los países donde la figura ha sido aceptada, porque sin la inscripción existe una sociedad de trabajadores, pero no la investidura jurídica de sociedad laboral como tal que pueda gozar del régimen jurídico especial de tales empresas de economía social tanto a efectos mercantiles y fiscales como a efectos laborales por lo que, luego de inscribirse, es común la obligación de la mención del carácter laboral en la denominación y la obligatoriedad de publicidad de uso de ella en toda su actividad;

“El legislador español optó por dejar libertad a los socios fundadores para elegir la forma de administración de su sociedad sin exclusión alguna, por lo que pueden establecer una administración unipersonal (puede serlo un socio trabajador o uno inversor) o pluripersonal y dentro de esta segunda opción podrán elegir entre administración mancomunada, solidaria o colegiada, respetando en tal caso el

sistema proporcional, el cual posibilita que alcancen la condición de directivos no solo los representantes de la mayoría sino también los de la minoría que en las sociedades laborales, estará siempre integrada por titulares de acciones o participaciones de clase general. Si no hay acciones de clase general, deja de ser obligatorio el sistema proporcional. En Colombia, en caso de existir asociados de aportes labores y de aportes laborales y adicionales, ambas clases deben estar representadas proporcionalmente a sus aportes en los órganos internos”<sup>35</sup>.

Las sociedades laborales son objeto de un tratamiento especial por parte del Estado, acordando medidas en la propia legislación, en tal sentido se otorgan estímulos diversos destinados a alentar la constitución y el funcionamiento de estas sociedades, teniendo un plazo máximo de duración, por ejemplo, en la Argentina, de cinco años a partir de su inscripción como tal, extensibles por períodos anuales; también son beneficiarias de subvenciones y de ayudas que tienen por objeto la creación de empleo estable mediante la incorporación de desempleados como socios trabajadores, o por la transformación de contratos temporales de sus trabajadores en contratos indefinidos, al tiempo que adquieren la condición de socios trabajadores; subvención directa o bonificación de intereses de los préstamos destinados a financiar su inversión de hasta el cincuenta por ciento de la inversión realizada.

Para añadir atractivo a las sociedades anónimas laborales, la ley de Costa Rica estableció un régimen de contratación administrativa privilegiado que habilita al

---

<sup>35</sup> Magro. **Ob. Cit**; pág. 34.

Estado, sus instituciones y las municipalidades para contratar en forma preferente con las sociedades anónimas laborales, utilizando el sistema de contratación directa, independientemente del monto de la contratación.

En España gozan de beneficios fiscales limitados al impuesto sobre transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados.

Para que una sociedad sea calificada como laboral, se hace preciso la vigencia simultánea del contrato de sociedad capitalista y el contrato de trabajo, los cuales son negocios jurídicos autónomos y compatibles entre sí mientras no se desnaturalicen sus respectivos presupuestos característicos; como resultado, concurren en una misma persona una doble condición, la societaria y la laboral.

“Como sociedad de capital, la posición de socio se configura como parte del capital. No se es socio como parte contractual sino por virtud de la adquisición originaria o derivativa de partes del capital social. La ley colombiana de empresas asociativas de trabajo de 1991 declara expresamente que los socios tienen una relación de carácter típicamente comercial con la empresa y, por tanto, los aportes de carácter laboral (vale decir: trabajo) no se rigen por las disposiciones de la legislación laboral, sino por las normas del Derecho Comercial. Como trabajador, el nexo que une a los socios trabajadores con su empresa tiene verdadera naturaleza laboral. Como quiera que estas organizaciones responden al patrón de la sociedad de capitales, y a diferencia de lo que ocurre con las compañías personalistas, no es posible contribuir al fondo

común con una aportación de trabajo o industria”<sup>36</sup>.

No es que los socios trabajadores se contraten a sí mismos, sino que lo hace la persona jurídica corporativa que con su aportación de capital han contribuido a crear, sin que la relación asociativa pueda en estos casos absorber y explicar el empleo que desarrollan sus miembros, sino que el trabajo deriva de otro contrato superpuesto y compatible.

En caso de extinción de la relación laboral se deben ofrecer las acciones o participaciones del mismo, pero no como un derecho a recuperar su participación, de forma que, si nadie está dispuesto a adquirir esa participación, lo que puede ocurrir es que se transforme en acción o participación de la clase general, pero no al reembolso de su parte social, salvo que estatutariamente se haya previsto esta como causa de separación del socio; incluso la sociedad anónima laboral puede adquirirlas, pero como la sociedad mercantil, no puede conservar las acciones indefinidamente. Como regla general deberán enajenarse de nuevo en el plazo de tres años o en su defecto amortizarse con la consiguiente reducción del capital que representan. Si la sociedad ha conseguido ser titular de sus propias acciones o participaciones podrá ofrecer directamente a los trabajadores no socios su adquisición para devenir socios de la sociedad.

Las sociedades laborales se constituyen con un capital social que puede ser fijado en

---

<sup>36</sup> Alonso, Francisco José. **Especialidades en el régimen de la posición jurídica del socio: régimen jurídico de las sociedades laborales**, pág. 77.

los estatutos, o con un capital mínimo que puede ser menor que el de las sociedades mercantiles ordinarias.

“En España, deben tener un capital social mínimo diferencial menor si se trata de sociedad limitada, y mayor si es sociedad anónima, con un desembolso mínimo inicial determinado. La mayoría del capital debe pertenecer a los socios trabajadores. Por el carácter democrático de la sociedad laboral, no puede haber acciones o participaciones privilegiadas que rompan la proporción entre aportación patrimonial y ejercicio de los derechos de socio. No son posibles las participaciones de voto plural ni haber socios industriales, puesto que los socios deben efectuar aportaciones en bienes o derechos patrimoniales susceptibles de valoración económica, sin que en ningún caso puedan serlo el trabajo o los servicios. En caso de aumento del capital social con emisión de nuevas acciones o con creación de nuevas participaciones sociales, se debe respetar la proporción existente entre las pertenecientes a las distintas clases con que cuente la sociedad, teniendo derecho de preferencia sobre las mismas los socios de las clases respectivas”<sup>37</sup>.

Las acciones se pueden transmitir observando un orden de preferencia que comienza por los trabajadores asalariados con contrato por tiempo indefinido, siguiendo por los socios trabajadores y pasando por otros niveles intermedios de vinculación a la empresa, acabando finalmente por terceros ajenos a los actuales accionistas.

---

<sup>37</sup> **Ibid.**

Existencia de una reserva especial para compensar pérdidas en años desfavorables, adicional a la reserva legal ordinaria. Es indisponible en cuanto a que su única posible utilización para absorber pérdidas en el caso en que no haya otras reservas disponibles suficientes para este fin, por lo cual primeramente deben absorberse las pérdidas con cargo a la reserva legal general.

Esa reserva especial se constituye con al menos el diez por ciento de las utilidades netas de cada ejercicio, adicional a la reserva legal ordinaria; legislándose, en donde se encuentran vigentes estas sociedades, que si se quiere gozar de beneficios fiscales, debe alcanzar el veinticinco por ciento de los beneficios líquidos que se obtengan en el ejercicio en que se produzca el hecho imponible.

Esta reserva especial no tiene carácter irrepatriable y forma parte del pasivo ideal no exigible y su finalidad es en beneficio de los acreedores sociales y el robustecimiento de la solvencia de la sociedad; es una medida de defensa del capital social. Si bien fortalece financieramente a la sociedad, disminuye la cuantía del posible beneficio repatriable entre los socios.

#### **4.2. Pérdida de la condición de sociedad laboral**

Se trata de situaciones fácticas en las que dejan de concurrir los presupuestos de los que se hace depender la calificación de sociedad laboral.

La descalificación es, en definitiva, una mera consecuencia de la desaparición de los requisitos legalmente exigidos, y no está contemplada con el carácter de sanción administrativa.

La condición sociedad laboral cesa por las causales siguientes:

- Cuando el capital representando por los títulos de la clase laboral se sitúe en una cantidad igual o inferior a la representada por la de los demás accionistas.
- Cuando el número de horas-año trabajadas por los asalariados de la sociedad laboral, que tengan contrato de trabajo de duración indefinida y que no sean socios supere un porcentaje determinado, previa autorización administrativa en base a un plan de reducción aprobado.
- Cuando algún socio llegue a poseer títulos que representen más de un porcentaje del capital social establecido, el cual como tendencia es de hasta un treinta y tres por ciento del total, transcurrido un plazo fijado de tal situación.
- Cuando el fondo especial de reserva no sea dotado en absoluto o lo sea insuficientemente y también cuando, estando convenientemente dotado, sea objeto de aplicación indebida, lo cual sucede cuando se le destina a una atención o necesidad diferente de la compensación de la pérdida y cuando se aplique a la compensación de pérdidas existiendo otras reservas disponibles suficientes.

“La única causal debería ser la superación de los límites que impone la ley al control

de la sociedad, como lo serían que la mayor parte de los derechos de voto no estuvieran en manos de los socios trabajadores, o que algún socio tuviera más del porcentaje del capital permitido”<sup>38</sup>.

Aunque las legislaciones de España, Costa Rica y Argentina no lo señalan, cuando la sociedad anónima laboral deja de serlo por imperio de la ley y por los causales señalados, la misma sino cierra actividades se quedaría subsistiendo como sociedad mercantil.

Realizando una síntesis de la doctrina sobre la sociedad laboral, ésta presenta las características siguientes:

- Está integrada por personas naturales (normalmente un mínimo de tres o cuatro) de los que la mayoría debería tener el carácter de trabajadores por tiempo indefinido. Consecuentemente, se rechaza cualquier viabilidad legal de la sociedad de un solo socio de carácter laboral. Se destaca que en la sociedad laboral tiene especial importancia el elemento personal, que constituye el factor clave para su calificación.
- Otra característica es el efectivo control de la sociedad por los socios obreros, lo cual le da ese significado de sociedad anónima laboral, porque los trabajadores tiene la mayor cantidad de las acciones de la empresa, en donde

---

<sup>38</sup> **Ibid.**

cada socio no debe tener más de una tercera parte de las acciones que conforman el capital social.

- Puede estar formada por dos tipos de socios: los socios trabajadores y los socios aportantes de capital, llamados socios de clase general: socios que son simples aportadores de capital, siempre que no alcancen el 50% del mismo.
- Debe existir un tope al número de trabajadores indefinidos no que no sea socios ni de trabajo ni de capital, esto es, de simples asalariados que trabajen en la empresa. En tal sentido, la mayoría de los trabajos, calculada por el tiempo en relación a horas-hombre trabajadas, debe ser realizado por los propios miembros, lo que, aunque no sea un elemento determinante para caracterizar la sociedad laboral, constituye un rasgo fundamental para identificarlas como verdaderas empresas autogestionarias.
- Se estimula la participación en ellas de entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro o de capital de riesgo (hasta un cincuenta por ciento del capital) como medio de procurar la intervención financiera de los poderes públicos en empresas en crisis, aspecto cuya práctica debe hoy, conciliarse con el carácter legalmente anticompetitivo de las ayudas públicas a las empresas.
- En principio no pueden existir acciones o participaciones que atribuyan derechos distintos a sus titulares respectivos, por ejemplo, de voto plural. En

todo caso, el control por vía accionaria debe quedar, necesariamente, en la clase laboral.

Una sociedad anónima laboral, tiene la particularidad de ser una asociación de trabajadores manuales o intelectuales que responden a una finalidad de producción de bienes y servicios, siendo característico que se encuentre regulada por el Código de Comercio y de manera supletoria por la Ley del trabajo en los países donde tiene vigencia, en donde sus trabajadores asociados prestan en la sociedad sus servicios retribuidos de forma personal y directa a través de una relación laboral por tiempo indefinido.

#### **4.3. Elementos jurídicos a tomar en cuenta en la regulación legal de una sociedad anónima laboral en Guatemala**

La experiencia tenida en España, lugar de origen de las modernas sociedades anónimas laborales, le ha permitido a este país ampliar el tipo de sociedad donde pueden participar como accionistas los trabajadores, a partir de lo cual amplió la participación laboral hacia sociedades de responsabilidad limitada, siendo la diferencia principal que la primera es para negocios de gran envergadura, mientras que la segunda sociedad es para pequeños y medianos negocios.

La existencia y desarrollo de estas figuras se han presentado en la doctrina y en los países que la han asumido como propia, como una adecuada opción para que los

trabajadores puedan adecuarse a las demandas de la globalización económica, la flexibilización laboral y las nuevas condiciones colectivas de trabajo, lo cual implica una nueva modalidad de asociación profesional, la que funciona en un contexto diferente al de los sindicatos, por lo que no se consideran figuras antagónicas, sino complementarias, de acuerdo a la situación y características de los trabajadores y su entorno económico.

El elemento central que lleva al planteamiento de nuevas formas de organización de los asalariados, es la finalidad de conseguir nuevos métodos de creación de empleo, fomentando a la vez la participación de los trabajadores en la empresa; la misma es una preocupación constante de la sociedad a la que no es ajena el legislador, por lo que se considera fundamental la existencia de una ley que regule el funcionamiento de sociedades anónimas laborales, tomando en cuenta la experiencia acumulada por los países donde se ha implementado su vigencia y demostrado su legitimidad para proporcionarle a los trabajadores opciones de generación de riqueza sin afectar sus derechos laborales adquiridos.

La nueva regulación debe respetar las líneas maestras del concepto de sociedad laboral entre las que cabe señalar que:

- La mayoría del capital sea propiedad del conjunto de los socios trabajadores que prestan en ella servicios retribuidos en forma personal y directa, cuya relación laboral lo sea por tiempo indefinido;

- Fijación de un límite de tiempo al conjunto de los trabajadores no socios contratados por tiempo indefinido;
- Fijación del máximo de capital que puede poseer cada socio, tomando en cuenta que la experiencia de los países donde se encuentra regulada este tipo de sociedad lo establece en un treinta y tres por ciento máximo;
- Existencia de dos tipos de acciones o participaciones según sus propietarios sean trabajadores o no;
- Derecho de adquisición preferente en caso de transmisión de las acciones o participaciones de carácter laboral;
- Constitución de un fondo de reserva especial destinado a compensar pérdidas.

Todas estas características constituyen notas esenciales que junto con los incentivos fiscales contribuyen a la promoción y desarrollo de este tipo de sociedad encuadrada en una economía social.

Como consecuencia necesaria de estas ideas matrices y a partir de la importancia de los incentivos fiscales que se atribuyen a estas sociedades, las empresas de trabajadores que asuman esta figura legal, forzosamente deben adicionar el adjetivo laboral al nombre que ostenten, para que su actuar y sus fines sean coherentes con el espíritu de esta forma de actividad productiva.

Asimismo, se considera fundamental que en la regulación legal se establezca que la

adscripción de las mismas debe hacerse en un registro creado dentro del Ministerio de Trabajo, con las competencias adecuadas para calificar como laboral a una sociedad determinada; otorgándole a dicho registro administrativo la potestad para el control de sus características, entre ellas, principalmente, la proporcionalidad de capital que debe existir entre acciones y participaciones de las dos diversas clases previstas y los efectos que su alteración producen en la existencia o pérdida de su calificación de laboral.

Para mantener su carácter laboral, es requisito indispensable que se regule su funcionamiento a partir de que los socios deben tener el carácter de trabajadores socios y que las participaciones de una sociedad laboral han de ser una radical igualdad, sin que se admita la creación de participaciones con diferentes clases de derechos

Para evitar la pérdida de la calificación de sociedad anónima laboral, en la regulación que las norme, se debe establecer la prohibición de adquisición de acciones en virtud de herencia si este hecho acrecienta el porcentaje de acciones de un socio-trabajador y se determine claramente la forma en que se debe orientar el ejercicio del derecho de adquisición preferente, definiendo un límite máximo al número de acciones o de participaciones que puede poseer cada socio, salvo que en dicha sociedad participe el Estado, porque con éste como socio cabe establecer una excepción por su carácter de ente público.

Otro elemento importante que permite una autonomía de funcionamiento de las sociedades laborales, será el establecimiento de determinados beneficios fiscales en atención a su finalidad social, además de la económica, que su creación y existencia lleva consigo.

Así mismo, en su estructura formal o cuerpo capítular debe contener un capítulo relacionado con el régimen societario, comenzado el mismo con una definición de la sociedad anónima laboral con lo cual se evitarán confusiones con la sociedad anónima mercantil, igualmente esta definición servirá de parámetro para establecer el momento en que esta forma de organización empresarial-laboral ha dejado de tener las características o notas principales de la mencionada figura legal y por lo tanto dejar de ser favorecida por dicha ley especial.

“Para la constitución de la sociedad anónima laboral, se debe establecer el requerimiento de contar con tres socios como mínimo, permitiendo únicamente la existencia de socios trabajadores, pero dejando abierta la posibilidad que los trabajadores no socios de la sociedad puedan incorporarse como tales en un plazo de un año; y para que no exista confusión, en su denominación deberán constar las palabras Sociedad Anónima Laboral o su abreviatura S.A.L., debiéndoseles exigir que su capital social mínimo sea igual al exigido por las sociedades anónimas mercantiles, pero siendo flexibles al permitir que se aporte la cuarta parte en el momento de constituirse y que para el pago de las otras tres partes del capital no debiera haber límite temporal, permitiéndoles como ventaja adicional que su constitución pueda

hacerse en documento privado o en acta levantada ante el registro administrativo del Ministerio de Trabajo”<sup>39</sup>

Hay que recordar que la idea de que los sindicatos creen empresas mercantiles no es nueva en la legislación laboral guatemalteca, lo que ha sucedido es que no se le ha dado la importancia que la misma tiene, talvez debido a que su actividad se circunscribe al espacio laboral donde tiene su actividad esta asociación profesional.

Esto se encuentra regulado en la literal d) del Artículo 214 del Código de Trabajo, la cual establece que el sindicato puede: “crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de asistencia y previsión social. Tiendas de artículos de consumo y aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo. Las que para su funcionamiento serán debidamente reglamentadas y actuarán con la personalidad jurídica de la entidad sindical”.

Como se puede apreciar, esta regulación, aunque muy limitada, puede ser el punto de partida para que los sindicatos y los trabajadores independientes puedan incursionar en actividades productivas en donde, además de ser la mano de obra, puedan asumir la función de empresarios a partir de establecer una sociedad anónima laboral, que de manera inmediata se oriente hacia la creación de tiendas de consumo, las

---

<sup>39</sup> García Muller, Alberto. **La interesante figura de las sociedades laborales**, pág. 85

cuales les permitirían ir acumulando experiencia como empresarios para que posteriormente amplíen su actividad productiva.

El espíritu que debe informar a la legislación que regule el funcionamiento de las sociedades anónimas laborales, es el de brindarle a los trabajadores, sindicalizados o no, la opción de mejorar sus condiciones de vida de acuerdo a su entorno económico, haciendo prevalecer la existencia de una economía social en beneficio de la comunidad.



## CONCLUSIONES

1. El reacomodo de las actividades productivas a nivel mundial ha tenido repercusión directa sobre las relaciones obrero-patronales en el plano nacional, lo que ha redundado en la promoción de mecanismos remuneratorios hacia los trabajadores desde una perspectiva del salario por competitividad, lo cual resulta perjudicial a los asalariados.
2. Los cambios en las actividades de producción en las empresas, además de fomentar el individualismo, también ha limitado el derecho de libertad sindical de los trabajadores en relación de dependencia, lo que le facilita a los patronos imponer condiciones de trabajo incluso en contra de los derechos mínimos regulados en la legislación laboral.
3. El debilitamiento del espíritu de solidaridad gremial, así como la promoción de la individualidad como mecanismo de la relación que surge entre los mismos trabajadores, ha llevado a que las asociaciones profesionales de éstos, es decir los sindicatos, no tengan la fuerza económica y social suficiente para negociar pactos colectivos de condiciones de trabajo que les favorezcan a todos ellos.
4. Otro problema central que atraviesa el movimiento sindical es que, por lo menos en el caso de Guatemala, todavía permanece vinculado a las prácticas

de lucha que tuvieron en el pasado, lo que ha hecho que algunos trabajadores prefieran mantenerse alejados de la afiliación a partir de priorizar su fuente de ingreso, antes de enfrentarse a los patronos en un conflicto colectivo, por temor a salir perjudicados y que el patrono tome represalias en contra de ellos.

5. Los dirigentes sindicales, especialmente los que se identifican con una ideología de izquierda, no se adaptan a las nuevas realidades y demandas que les plantea la globalización económica y la especialización productiva, típica de la economía de los países de occidente, por lo que se mantienen al margen de las prácticas productivas requeridas en la actualidad a los trabajadores; es por ello que en Guatemala no se han creado nuevas formas de organización de trabajadores, como lo son las sociedades anónimas laborales.

## RECOMENDACIONES

1. Los cambios en las actividades productivas dentro del país, son consecuencia del reacomodo de la economía internacional, por lo que el gobierno de Guatemala, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe promover la capacitación de los trabajadores, para que conozcan y comprendan los alcances de su derecho de libertad sindical, y que con ello puedan promover la protección y mejoramiento de sus intereses económicos y sociales.
2. Los sindicatos, ante el incremento de las prácticas individualistas en la actividad productiva de los trabajadores asalariados, deben promover campañas de concientización para que éstos, aunque sea de manera individual recurran a las instancias legales como los juzgados de trabajo y de previsión social, para que se les garantice el pago de las prestaciones mínimas que les otorga la ley.
3. Los sindicatos deben promover acciones dirigidas a sus propias agrupaciones, para lograr que haya más trabajadores dispuestos a apoyar las demandas de negociación colectiva, aun cuando no se encuentren afiliados, con lo cual estarán en mejores condiciones para negociar con los patronos.

4. Las organizaciones sindicales deben promover un congreso sindical para discutir entre ellos las nuevas formas de lucha, así como las funciones que deben tener como representantes de los trabajadores, en una economía que requiere capital humano que esté dispuesto a negociar con los patronos un pacto colectivo de condiciones de trabajo, desde una posición en la cual les favorezca tanto a ellos mismos como a los patronos.
  
5. Para adecuarse a las nuevas condiciones del mercado mundial y nacional, los trabajadores deben promover la creación de sociedades anónimas laborales, con lo cual pueden generar un ingreso extra al salario mensual que perciben en la actividad económica donde laboran, y con ello promover una otra forma de asociación, en la cual la responsabilidad la absorba el Estado de Guatemala.

## BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO, Francisco José. **Especialidades en el régimen de la posición jurídica del socio: régimen jurídico de las sociedades laborales**. Valencia: Ed. Tirano de Blanch, 1997.
- BATTLE, Tomás. **Consecuencias jurídicas del carácter laboral en la organización social de la sociedad**. Valencia: Ed. Tirano de Blanch, 1997.
- CANO, Antonio. **Teoría jurídica de la economía social**. Madrid: Ed. CES, 2002.
- CARVAJAL CHAVERRI, Sofía Emilia. **Compatibilidad sindicalismo-solidarismo**. Argentina: Ed. Heliasta, 2001.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1976.
- DEVEALI, Mario. **El derecho del trabajo, su aplicación y sus tendencias**. España: Ed. Aguilar, 2006.
- FAJARDO, Gabriel. **Aspectos del régimen jurídico de la cooperativa de trabajo asociado en España**. España: Ed. ULA, 2003.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. 2da. ed. Guatemala: Ed. Fenix, 2005.
- FRÍAS, Patricia F. **El estado actual del movimiento sindical centroamericano**. Costa Rica: Ed. OIT, 2009.
- GARCÍA MULLER, Alberto. **La interesante figura de las sociedades laborales**. Venezuela: Ed. Universidad de los Andes, 2009.
- GUERRERO, Eusebio. **Manual de derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 2000.
- MAGRO, José Vicente. **La sociedad de responsabilidad limitada laboral: un modelo societario en progreso**. Madrid: Ed. Revista de Derecho Mercantil, 1998.
- NEVZALI, Mario. **El derecho del trabajo, su aplicación y sus tendencias**. Argentina: Ed. Astred, 1983.
- OTERO NORZA, Laura. **El derecho de negociación colectiva en la función pública**. España: Ed. Tecnos, 2000.

SPYROPOULUS, Georges. **El sindicalismo ante la crisis: situación actual y perspectivas**. Costa Rica: Ed. OIT, 2007.

URIARTE, Ermida. **Ajuste y legislación laboral en América Latina**. Chile: Ed. FLACSO, 2004.

**Legislación:**

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

**Código de Trabajo**, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1963.