

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

**LA NO CONSTITUCIÓN DE SINDICATOS DE LAS FUERZAS DE SEGURIDAD DEL
ESTADO ESPECÍFICAMENTE LOS AGENTES DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL**



ALEJANDRA MAGDALENA SÁNCHEZ SECAIDA

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2012

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

**LA NO CONSTITUCIÓN DE SINDICATOS DE LAS FUERZAS DE SEGURIDAD DEL
ESTADO ESPECÍFICAMENTE LOS AGENTES DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL**

TESIS

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

ALEJANDRA MAGDALENA SÁNCHEZ SECAIDA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, septiembre del 2012

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

DECANO:	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:	Lidca.	Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Héctor Leonel Mazariegos González
Vocal:	Lic.	Leonel Estuardo Ruiz Nuñez
Secretario:	Lidca.	Mirsa Eugenia Irungaray López

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Luis Emilio Orozco Piloña
Vocal:	Lidca.	María del Carmen Mansilla
Secretario:	Lic.	Jorge Mario Álvarez Quiroz

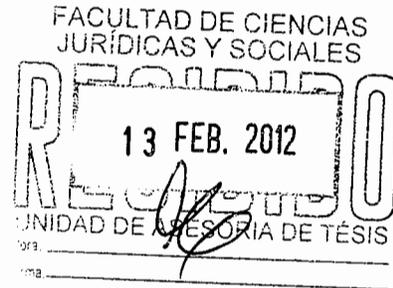
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



LICDA. ROSA HERLINDA ACEVEDO NOLASCO DE ZALDAÑA
21 Calle 7-75 Oficina 204 Zona 1, Guatemala
Teléfono: 22560752
Colegiado No. 4408

Guatemala, 23 de enero de 2012

Lic. 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.



Licenciado Castro Monroy:

En atención a la resolución de fecha **ocho de septiembre de dos mil once**, emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, en la cual fui nombrada asesora de tesis de la **Br. ALEJANDRA MAGDALENA SÁNCHEZ SECAIDA**, sobre el tema titulado **“LA NO CONSTITUCIÓN DE SINDICATOS DE LAS FUERZAS DE SEGURIDAD DEL ESTADO ESPECÍFICAMENTE LOS AGENTES DE LA POLICIA NACIONAL CIVIL”**, en virtud de lo cual rindo a usted el siguiente dictamen:

El contenido científico y técnico de la tesis es adecuado en virtud de que la investigación elaborada estableció un análisis técnico jurídico de la no constitución de sindicatos por parte de los agentes de la Policía Nacional Civil, logrando establecer algunas de las causas por las cuales se da este fenómeno por parte de los agentes de seguridad de no constituir un mecanismo de defensa laboral.

Los métodos de investigación utilizados durante la elaboración de la tesis en mención son los siguientes: método científico, método deductivo e inductivo y método histórico, los cuales fueron utilizados de una forma adecuada durante la realización de la totalidad de la investigación. Así mismo las técnicas de investigación utilizadas son: técnica bibliográfica, técnicas jurídicas, técnicas de campo y técnica documental.

En la elaboración del trabajo de tesis la redacción fue adecuada y acorde al contenido de la investigación.

La tesis presenta una contribución científica significativa al desarrollar aspectos propios del derecho laboral y la forma en que se puede alcanzar el desarrollo de la población. Las conclusiones y recomendaciones que se desprenden de la investigación son adecuadas puesto que para su elaboración fueron tomados en cuenta los aspectos fundamentales de cada capítulo del contenido del trabajo de tesis y la bibliografía consultada es adecuada.


Licda Rosa Acevedo de Zaldaña
Abogado y Notario



En virtud de lo anteriormente expuesto la tesis descrita reúne los requisitos de forma y de fondo que se establecen en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

En consecuencia rindo **DICTAMEN FAVORABLE** al considerar que el contenido científico y técnico de la tesis, los métodos y técnicas, la redacción, conclusiones, recomendaciones y bibliografía consultada son adecuados por lo que considero que el trabajo de tesis realizado puede ser objeto de revisión y aprobación.

Sin otro particular me suscribo de usted con muestras de consideración y respeto.

Licda. ROSA HERLINDA ACEVEDO NOLASCO DE ZALDAÑA
Colegiado No. 4408

Licda Rosa Acevedo de Zaldaña
Abogado y Notario



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



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

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **BYRON VINICIO MELGAR GARCÍA**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **ALEJANDRA MAGDALENA SÁNCHEZ SECAIDA**, Intitulado: **“LA NO CONSTITUCIÓN DE SINDICATOS DE LAS FUERZAS DE SEGURIDAD DEL ESTADO ESPECÍFICAMENTE LOS AGENTES DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL”**.

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 las 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 estime pertinentes”.

LIC. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
LEGM/ emrl.



Melgar & Alvarado Asociados
Abogados y Notarios
Bufete Corporativo



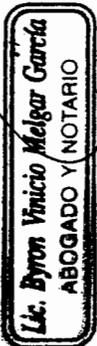
Guatemala, 05 de marzo de 2012

Lic. Luis Efraín Guzmán Morales
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

De conformidad con el nombramiento recaído en mi persona, me permito a informar a usted que he revisado el trabajo de tesis de la estudiante bachiller **ALEJANDRA MAGDALENA SÁNCHEZ SECAIDA**, titulado: "**LA NO CONSTITUCIÓN DE SINDICATOS DE LAS FUERZAS DE SEGURIDAD DEL ESTADO ESPECÍFICAMENTE LOS AGENTES DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL**"; procedente resulta dictaminar respecto a la **Revisión** del mismo debido a las siguientes justificaciones.

1. La tesis abarca un contenido científico y técnico, analizando jurídicamente el porqué de la no constitución de sindicatos por parte de las fuerzas de seguridad del Estado haciendo énfasis a los agentes de la Policía Nacional Civil.
2. La bachiller **ALEJANDRA MAGDALENA SÁNCHEZ SECAIDA**, en la elaboración de su trabajo de investigación utilizó un lenguaje correcto y el contenido de la misma es de interés para la ciudadanía guatemalteca. Siendo el trabajo un aporte científico para los estudiantes y catedráticos que manejen el tema de los derechos laborales, especialmente en lo referente a la constitución de sindicatos.
3. Los métodos y técnicas utilizadas para la realización del trabajo de tesis fueron acordes para el desarrollo de la misma. Se utilizó el método analítico, con el cual se desarrolló la importancia de que los agentes de la Policía Nacional Civil constituyan un sindicato para la protección de sus derechos laborales así como el poder establecer los motivos por el cual dichos personajes no constituyen un sindicato; el sintético señaló lo fundamental de las normas aplicables; el inductivo estableció la normativa vigente, relacionada con la protección especial de Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Durante el desarrollo del trabajo se utilizó la técnica de fichas bibliográficas y la documental, debido a que con las mismas se obtuvo la información acorde para la elaboración de la tesis con datos de actualidad.
4. No fueron necesarios cuadros estadísticos, debido a que la investigación no lo ameritaba.





Melgar & Alvarado Asociados
Abogados y Notarios
Bufete Corporativo

5. Las conclusiones y recomendaciones planteadas por la sustentante son acordes y se relacionan con el contenido de la tesis, en virtud que dejan evidenciado que el derecho de sindicalización no se ejerce libremente como debería de ser ya que en la actualidad existe represión por parte del patrono no importando si este es del sector privado o del sector público.
6. La bibliografía utilizada es la adecuada y actualizada. De manera personal me encargué de guiar a la estudiante bajo los lineamientos de todas las etapas correspondientes al proceso de investigación científica, aplicando para el efecto los métodos y técnicas acordes para la resolución de la problemática relacionada.
7. El trabajo de tesis, efectivamente reúne los requisitos de carácter legal, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE** de conformidad con el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente


Byron Vinicio Melgar García
Revisor
Col. 6030

Lic. Byron Vinicio Melgar García
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, seis de agosto de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ALEJANDRA MAGDALENA SÁNCHEZ SECAIDA, titulado LA NO CONSTITUCIÓN DE SINDICATOS DE LAS FUERZAS DE SEGURIDAD DEL ESTADO ESPECÍFICAMENTE LOS AGENTES DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

BAMO/iyc



Rosario





DEDICATORIA

- A Dios:** Por haberme protegido en todo momento y haberme iluminado a tomar las decisiones correctas.
- A mis padres:** Francisco y Olga, por haber apoyado todas mis decisiones. Por ser el mejor ejemplo, mi apoyo y mi fortaleza para nunca darme por vencida. Por haberme enseñado que para alcanzar el éxito se requiere esfuerzo y dedicación.
- A mis hermanos:** Pablo, Andrés y Alice por todos los buenos y divertidos momentos. Así como por todo su apoyo, ayuda y compañía durante todas las épocas de mi vida.
- A mis amigos de Los Andes:** Por todas y cada una de las muestras de cariño demostradas durante tanto tiempo. Por su apoyo incondicional. Por estar conmigo en las buenas y en las malas. Gracias por todas las inolvidables experiencias, su amistad es invaluable.
- A mis amigos:** Gracias por las buenas vivencias, por las muestras de cariño. Por ser partícipes de este logro. Cada uno de ustedes ocupa un lugar muy especial en mi corazón.
- A mis padrinos:** Por su entera disposición para ayudarme a cumplir mis metas.
- A la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y la Universidad de San Carlos de Guatemala** Por ser el Alma Mater que me brindó mis conocimientos educativos que hoy me convierten en la profesional que desee ser.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. La Policía Nacional Civil.....	1
1.1 Antecedente histórico.....	3
1.2 Funciones.....	4
1.3 Organización.....	9
1.4 Servicio prestado.....	11
1.4.1 Servidor público.....	11
1.4.2 Clasificación.....	13
1.5 Detalle de Salarios.....	15
1.5.1 Sin especialidad.....	15
1.5.2 Con especialidad de Q.1, 000.00.....	16
1.5.3 Con especialidad de Q.500.00.....	17
1.5.4 Monto de los bonos que reciben los policías.....	18
1.5.5 Bono por antigüedad.....	19

CAPÍTULO II

2. Los sindicatos.....	21
2.1 Concepto doctrinario.....	21
2.2 Concepto antiguo.....	23
2.3 Concepto moderno.....	23
2.4 Concepto legal.....	24
2.5 Naturaleza jurídica.....	24
2.6 Objetivos del sindicato.....	27
2.7 Clasificación de sindicatos.....	30
2.7.1 Clasificación legal.....	30



Pág.

2.7.2 Clasificación doctrinaria.....	31
2.8 Formación de sindicato.....	32
2.8.1 Requisitos.....	32
2.8.2 Trámite.....	33
2.9 Órganos del sindicato.....	38
2.9.1 Asamblea general.....	38
2.9.2 Comité ejecutivo.....	39
2.9.3 Consejo consultivo.....	40
2.10 Principios democráticos de los sindicatos.....	41
2.11 Disolución del sindicato.....	42
2.12 El registro público de sindicatos.....	44
2.13 Diferencia entre sindicato y coalición.....	45
2.13.1 Elementos de la coalición.....	45
2.13.2 Características.....	46
2.13.3 Objetivo de la coalición.....	46

CAPÍTULO III

3. El derecho de huelga.....	47
3.1 Etimología de la palabra huelga.....	50
3.2 Concepto de huelga.....	51
3.3 Finalidades de la huelga.....	53
3.4 Clases.....	54
3.4.1 Huelga legal.....	54
3.4.2 Huelga ilegal.....	55
3.4.3 Huelga ilegítima.....	55
3.4.4 Huelga justa.....	55
3.4.5 Huelga injusta.....	56
3.5 Modalidades de la huelga.....	56
3.6 Medios de presión o de lucha.....	57
3.7 Evolución histórica.....	59
3.8 Modelos de derecho de huelga en la doctrina y en la legislación comparada...	60

CAPÍTULO IV

4. El sindicalismo.....	65
4.1 Concepto.....	65
4.2 Historia del movimiento sindical guatemalteco.....	65
4.2.1 Etapa de las mutualidades.....	66
4.2.2 Primera etapa del sindicalismo guatemalteco 1920-1930.....	67
4.2.3 Segunda etapa del sindicalismo guatemalteco 1944-1954.....	69
4.2.4 Tercera etapa del sindicalismo.....	71
4.2.5 Cuarta etapa del sindicalismo 1975-1985.....	75
4.2.6 Quinta etapa del sindicalismo.....	77
4.2.7 En la actualidad.....	79
4.3 Principios.....	83
4.3.1 Libertad sindical.....	83
4.3.2 Democracia sindical.....	86
4.3.3 Representatividad sindical.....	86
4.3.4 Autonomía sindical.....	87

CAPÍTULO V

5. Derecho de sindicalización de los trabajadores del Estado.....	89
5.1 Base legal.....	89
5.2 Análisis del Decreto número 71-86 Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.....	90
5.3 Las fuerzas de seguridad y la no sindicalización de la Policía Nacional Civil.....	97
CONCLUSIONES.....	103
RECOMENDACIONES.....	105
BIBLIOGRAFÍA.....	107



INTRODUCCIÓN

Una institución como la Policía Nacional Civil no goza precisamente de una credibilidad tan sustentada como quisiera. Si a esto se adiciona que existen deficiencias y contradicciones entre los derechos y obligaciones de sus colaboradores, y lo que dicta el Código de Trabajo, se infiere que la institución no está debidamente fortalecida y en la libertad de ejercer sus funciones a cabalidad. Una de las funciones de La Dirección General de la Policía Nacional Civil es velar por el desarrollo y bienestar del recurso humano integrante de la institución. Esta función visiblemente no se cumple en su totalidad. Un claro ejemplo es el hecho de no gozar de los derechos laborales que se derivan del Derecho Colectivo de Trabajo tales como la sindicalización y la huelga. Al encontrarse dichos derecho restringidos en la, la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.

Esta normativa tiene la intención de limitar el derecho de expresión del agente policíaco y de pronunciarse antes las autoridades pertinentes, sobre cualquier anomalía operativa o administrativa, en su lugar de trabajo. Dicha situación conlleva a que la Policía Nacional Civil, no garantice las mejores condiciones laborarles para que cada uno de sus colaboradores ejerza sus funciones de una forma correcta, y ello va en detrimento de toda la población en general.

Se plantea como hipótesis entonces la siguiente: La no constitución de un sindicato por parte de los agentes de la Policía Nacional Civil, se da como resultado de la prohibición que el Estado ha impuesto en diferentes normales legales la posibilidad de ejercer su debido derecho de huelga, cayendo en contradicción con lo establecido en la Constitución de la República.

Como objetivos generales de la investigación se establecen: a) Hacer un análisis sobre derecho comparado en materia de sindicatos de las fuerzas de seguridad; b) Proponer medios de resolución de conflictos para que los agentes de la Policía Nacional Civil puedan optar a mejoras salariales; y c) Establecer la necesidad que los agentes de la



Policía Nacional Civil tienen de constituir un sindicato. Como objetivos específicos se plantean: a) Determinar las causas por las cuales los agentes de la Policía Nacional Civil no constituyen un sindicato; b) Demostrar que la prohibición de ejercer el derecho de huelga es el motivo por el cual los agentes policíacos no constituyen un sindicato; y c) Indicar si a los mismos les es violado el principio de igualdad, si al constituir un sindicato, los mismos no pueden ejercer el derecho de huelga.

Este estudio consta de cinco capítulos: el primero detalla generalidades sobre la Policía Nacional Civil, antecedentes históricos, organización, funciones, etc.; el segundo abarca el concepto de un sindicato, su naturaleza jurídica, clasificación, requisitos de formación, diferencia entre sindicato y coalición, etc.; el tercero hace referencia al derecho de huelga; finalidades del misma, modalidades, evolución histórica, modelos del derecho de huelga según la legislación comparada, etc.; El cuarto puntualiza al sindicalismo, su definición, historia del movimiento sindical en Guatemala, etc.; y por último, en el capítulo quinto se aborda el Derecho de sindicalización de los trabajadores del Estado y su base legal, así como un análisis del Decreto número 71-86, definido como la ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado.

Se utilizó el método analítico de estudio para el análisis de las normas jurídicas; el sintético para el desarrollo teórico bibliográfico; el deductivo para la deducción de conceptos y formulación de conclusiones y finalmente el inductivo para el análisis del caso en cuestión y posterior validación de la hipótesis. Como técnicas de estudio se hizo uso de la técnica bibliográfica para la recopilación de información y fichas de trabajo para registrar la información de doctrinas y teorías de diferentes juristas.

Como cualquier otro trabajador del Estado, es imperativo que los agentes de la Policía Nacional Civil puedan hacer valer su derecho libre a sindicalización y huelga, cuya finalidad no es más que obtener mejores condiciones laborales y que como resultado de ello, los mismos puedan desempeñarse de manera eficiente en beneficio de toda la población guatemalteca.



CAPÍTULO I

1. La Policía Nacional Civil

Para entender y definir el carácter de la Policía Nacional Civil es necesario tomar como base el Decreto 11-97 del Congreso de la República, Ley de la Policía Nacional Civil, la cual regula su actuación. El Artículo 2, de dicho cuerpo normativo, brinda una definición legal para su mayor entendimiento, siendo la siguiente: “La Policía Nacional Civil es una institución profesional armada, ajena a toda actividad política. Su organización es de naturaleza jerárquica y su funcionamiento se rige por la más estricta disciplina.

La Policía Nacional Civil ejerce sus funciones durante las veinticuatro horas del día en todo el territorio de la república. Para efectos de su operatividad estará dividida en distritos y su número y demarcación serán fijados por su Dirección General. Esta integrada por los miembros de la carrera policial y de la carrera administrativa. En el reclutamiento, selección, capacitación, y despliegue de su personal debe tenerse presente el carácter multiétnico y pluricultural de Guatemala.”

De igual manera, para mayor entendimiento es prudente que la Policía Nacional Civil sea integrada en el Artículo 9 del mismo cuerpo legal, el cual establece: “La Policía Nacional Civil es la institución encargada de proteger la vida, la integridad física, la seguridad de las personas y sus bienes, el libre ejercicio de los derechos y libertades,



así como prevenir, investigar y combatir el delito preservando el orden y la seguridad pública.”

Siendo una institución encargada de velar por la seguridad de los ciudadanos es de suma importancia determinar que los derechos de que gozan sus miembros son los siguientes:

- a) No ser destituidos de la institución a menos que incurran en causal de despido.
- b) Tener la oportunidad de realizar estudios de especialización, cursos o materias relacionadas con el área policial, en centros universitarios o instituciones nacionales o extranjeras.
- c) Ser remunerado de acuerdo a su tiempo de servicio, jerarquía, capacidad, y méritos que les aseguren un nivel de vida digno para sí y su familia. Reglamentariamente se establecerán los incentivos que corresponderán por prestar servicio en determinadas regiones del territorio nacional.
- d) Obtener ascensos al grado inmediato superior previo cumplimiento de los requisitos de la presente ley y el respectivo reglamento.
- e) Ser dotados de los recursos necesarios para el cumplimiento de sus funciones, especialmente en lo concerniente a equipo y demás apoyo logístico.
- f) Recibir las prestaciones laborales y de seguridad social a que tienen derecho los servidores públicos, además, los que proporciona la institución de conformidad con la ley.



- g) Recibir el apoyo necesario para una adecuada promoción profesional, social y humana.
- h) Recibir defensoría legal por la imputación de hechos que puedan resultar constitutivos de delito o falta con ocasión de fiel y estricto cumplimiento de sus funciones.
- i) Recibir tratamiento adecuado para su recuperación por el tiempo que sea necesario cuando como consecuencia de un acto del servicio sufran problemas físicos, emocionales o psíquicos.
- j) Inscribir a los miembros de su grupo familiar, en centros educativos y de formación públicos, en todo tiempo, cuando por las necesidades del servicio sean trasladados a cualquier lugar del territorio nacional. A este efecto ningún centro podrá negarse a cumplir esta disposición.
- k) Tener acceso gratuito a los servicios de transporte público colectivo, cuando se hallen en servicio.
- l) Recibir reconocimientos, distinciones, y condecoraciones respectivas.

1.1 Antecedente histórico

“Su historia inicia a partir de la firma de los Acuerdos De Paz suscritos en 1996, la Policía Nacional y la Guardia de Hacienda cesaron en operaciones y surge la Policía Nacional Civil. El despliegue territorial de la Policía Nacional Civil que comenzó a mediados de 1997, logró cubrir los 22 departamentos del país en agosto de 1999”.¹

¹ José Adolfo, Reyes Calderón. **Derecho de Policía**. Tipografía Nacional de Guatemala 2003. Pg. 35



Posteriormente, en el Acuerdo sobre Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática (AFPC), se establecieron una serie de compromisos en materia de seguridad pública. Uno de los más importantes fue la creación de una nueva institución policial civil bajo la dirección del Ministerio de Gobernación, jerárquicamente estructurada, dotada de recursos suficientes, que contara con departamentos especializados y donde el carácter multiétnico y pluricultural de Guatemala estuviera presente.

Por lo que se le dio vida y se creó la Policía Nacional Civil, como fruto de la fusión de los dos antiguos cuerpos de seguridad, sustentándola jurídicamente bajo el Decreto 11-97 del Congreso de la República, Ley de la Policía Nacional Civil.

1.2 Funciones

Con el objeto de establecer el margen de actuación que la ley manda a desarrollar a la Policía Nacional Civil, se hace referencia al Artículo 10 del Decreto 11-97 del Congreso de la República, Ley de la Policía Nacional Civil, y así definir las siguientes funciones:

“a) Por iniciativa propia por denuncia o por orden del Ministerio Público:

1. Investigar los hechos punibles perseguibles de oficio e impedir que estos sean llevados a consecuencias ulteriores;

2. Reunir los elementos de investigación útiles para dar base a la acusación en proceso penal.

b) Auxiliar y proteger a las personas y velar por la conservación y custodia de los bienes que se encuentren en situación de peligro por cualquier causa.

c) Mantener y restablecer, en su caso el orden y la seguridad pública.

d) Prevenir la comisión de hechos delictivos, e impedir que estos sean llevados a consecuencias ulteriores.

e) Aprender a las personas por orden judicial o en los casos de flagrante delito y ponerlas a disposición de las autoridades competentes dentro del plazo legal.

f) Captar, recibir y analizar cuantos datos tengan interés para la seguridad pública, estudiar, planificar y ejecutar métodos y técnicas de prevención y combate de la delincuencia y requerir directamente a los señores jueces, en casos de extrema urgencia, la realización de actos jurisdiccionales determinados con noticia inmediata al Ministerio Público.

g) Colaborar con los servicios de protección civil en los casos de grave riesgo, catástrofes y calamidad pública en los términos establecidos en la ley.

h) Vigilar e inspeccionar el cumplimiento de las leyes y disposiciones generales, ejecutando las órdenes que reciba de las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias.

i) Prevenir, investigar y perseguir los delitos tipificados en las leyes vigentes del país.



- j) Colaborar y prestar auxilio a las fuerzas de seguridad civil de otros países, conforme a lo establecido en los tratados o acuerdos internacionales de los que Guatemala sea parte o haya suscrito.
- k) Controlar a las empresas y entidades que presten servicios privados de seguridad, registrar autorizar y controlar su personal, medios y actuaciones.
- l) Coordinar y regular todo lo relativo a las obligaciones del departamento de tránsito, establecidas en la ley de la materia.
- m) Organizar y mantener en todo el territorio nacional el archivo de identificación personal y antecedentes policiales.
- n) Atender los requerimientos que, dentro de los límites legales, reciban del Organismo Judicial, Ministerio Público y demás entidades competentes.
- ñ) Promover la corresponsabilidad y participación de la población en la lucha contra la delincuencia.
- o) Las demás que le asigna la ley.”

La actuación de la Policía Nacional Civil, estará regida por principios básicos de actuación, los cuales se desarrollan en la ley de la materia, específicamente en el Artículo 12 de la manera siguiente:

“1) Adecuación al ordenamiento jurídico:

- a) Ejercer su función con absoluto respeto a la Constitución Política de la República de Guatemala a los derechos humanos individuales y al ordenamiento jurídico en general.



b) Actuar con absoluta neutralidad política e imparcialidad y sin discriminación alguna, por razón de raza, religión, sexo, edad, color, idioma, origen, nacionalidad, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social u opinión.

c) Actuar con integridad y dignidad y abstenerse de todo acto de corrupción y oponerse a al resueltamente.

d) Sujetarse en su actuación profesional a los principios de jerarquía y subordinación. En ningún caso, el principio de obediencia podrá amparar órdenes que entrañen ejecución de actos que manifiestamente constituyan delito o sean contrarios a la Constitución o a las leyes.

e) Colaborar pronta y cumplidamente con la administración de justicia y auxiliarla en los términos establecidos en la ley.

2) Relaciones con la comunidad:

a) Evitar en el ejercicio de su actuación profesional cualquier práctica abusiva, arbitraria o discriminatoria.

b) Observar en todo momento un trato correcto y esmerado en sus relaciones con la población a la que auxiliarán y protegerán siempre que las circunstancias lo aconsejen o fueren requeridos para ello informándola acerca de las causas y finalidades de su intervención.



c) Actuar en el ejercicio de sus funciones, con la decisión necesaria y sin demora, cuando de ello dependa evitar un daño grave, inmediato e irreparable, rigiéndose al hacerlo por los principios de congruencia, oportunidad y proporcionalidad en la utilización de los medios a su alcance.

3) Tratamiento de los detenidos:

a) Identificarse debidamente como miembro de la Policía Nacional Civil en el momento de efectuar una detención.

b) Velar por la vida e integridad física de las personas a quienes detuvieren o que se encuentren bajo su custodia y respetar su honor y dignidad, debiendo indicarles los motivos de su actuación.

c) Dar cumplimiento y observar con la debida diligencia los trámites, plazos y requisitos exigidos por el ordenamiento jurídico, cuando se proceda a la detención de una persona.

4) Dedicación profesional: Llevar a cabo sus funciones con total dedicación, debiendo intervenir siempre en defensa de la ley y de la seguridad pública.

5) Secreto profesional: Guardar riguroso secreto profesional de todas las informaciones que conozcan u obtengan por razón o con ocasión del desempeño de sus funciones.



No estarán obligados a revelar las fuentes de información salvo que el ejercicio de sus funciones o las disposiciones de la ley les impongan actuar de otra manera.”

1.3 Organización

Para su organización la Policía Nacional Civil establece lo que es la carrera policial misma que cuenta con las siguientes escalas jerárquicas, las que se establecen en el Artículo 17 de su Ley normativa:

“a) Escala jerárquica de dirección, que corresponde a los siguientes grados:

Director general

Director general adjunto y

Subdirectores generales

b) Escala jerárquica de oficiales superiores que corresponde a los siguientes grados:

Comisario general de policía

Comisario de policía

Subcomisario de la policía

c) Escala jerárquica de oficiales subalternos, que corresponde a los siguientes grados:



Oficial primero de policía

Oficial segundo de policía

Oficial tercero de policía

d) Escala básica, que corresponde a los siguientes grados:

Inspector de policía

Subinspector de policía

Agente de policía”

Y, para mayor énfasis en el desarrollo de su organización se establece en el Artículo 3 del mismo cuerpo normativo, “El mando supremo de la Policía Nacional Civil será ejercido por el Presidente de la República, a través del Ministro de Gobernación. El funcionamiento de la Policía Nacional Civil estará a cargo de su Director General, bajo la inmediata y exclusiva autoridad del Ministro de Gobernación.”

Es de importancia establecer que el Director de la Policía Nacional Civil, es nombrado por el Ministro de Gobernación. El Director General Adjunto y los Subdirectores Generales serán nombrados por el Ministro de Gobernación a propuesta del Director General. Las personas propuestas por el Director General deberán ser comisarios generales. Asimismo, en el Artículo 23 de su Ley Orgánica, establece que el Director General, el Director General Adjunto y los Subdirectores Generales deberán llenar los siguientes requisitos:

- a) Ser mayor de 30 años de edad.
- b) Ser guatemalteco de origen.
- c) Carecer de antecedentes penales y policiales.
- d) Ser Comisario General.

1.4 Servicio prestado

1.4.1 Servidor público

Un servidor público es una persona que brinda un servicio de utilidad social. Esto quiere decir que aquello que realiza beneficia a otras personas y no genera ganancias privadas (más allá del salario que pueda percibir el sujeto por este trabajo).

Los servidores públicos, por lo general, prestan servicios al Estado. Las instituciones estatales son las encargadas de hacer llegar el servicio público a toda la comunidad. Creando con ello una relación funcional; la relación funcional se define como: “el vínculo jurídico que une al Estado con sus trabajadores civiles desde que toman posesión en el cargo público por elección o nombramiento hasta la entrega del puesto y que obliga al primero a pagar las remuneraciones y prestaciones por el trabajo intelectual o material de los segundos, de conformidad con las normas legales especiales que regulan el régimen del servicio civil.”²

² Godínez Bolaños, Rafael. **Colección juritex 10. La relación funcional del servicio civil.** Año 2008

El servidor público suele administrar recursos que son estatales y, por lo tanto, pertenecen a la sociedad. La malversación de fondos y la corrupción son delitos graves que, cometidos por un servidor público, atentan contra la riqueza de la comunidad. Cuando los funcionales cometen faltas o delitos en el ejercicio de sus funciones pública, se produce la responsabilidad penal que debe ser sancionada por los jueces de sentencia. Entre algunos de los delitos que pueden cometer están: el cohecho, malversación, infidelidad, falsedad, falsificación, desacato entre otros.

Asimismo, puede estar sujeto un servidor público a una responsabilidad civil cuando sus actuaciones produzcan daños y perjuicios a los particulares o bien al propio Estado; o bien, una responsabilidad administrativa al incumplir con las normas que rigen las funciones del cargo público que ejerce.

Según la Ley de Servicio Civil Decreto 1748 en el Artículo 4 lo define como: "la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligada a prestarle sus servicios o a ejecutarle una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública."

Es por ello, que el servicio prestado por estas personas ha de ser:

- Continuo: La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 116 y 120 prohíbe la suspensión injustificada del servicio.

- Regular: Los servicios deben prestarse en forma eficiente y según la demanda de la población, de acuerdo con los reglamentos que lo regulan.

- General: Debe abarcarse todo el territorio del Estado en condiciones de igualdad, comodidad y uniformidad para todos los habitantes, sin discriminación y sin desviarlos a los intereses personales de los encargados de prestarlos.

- Obligatorio: Según mandato constitucional es obligación del Estado la prestación de los servicios públicos.

1.4.2 Clasificación

El Artículo 31 de la Ley del Servicio Civil, establece la clasificación de los puestos indicando: "Clasificación. Para los efectos de la aplicación de esta ley y sus reglamentos, los puestos en el servicio del Estado se comprenden en los tipos de servidores siguientes:

1. Servicio Exento

El servicio exento es aquel puesto cuyas funciones son consideradas de confianza y que son libres de nombramiento y remoción, y aunado a eso, el Artículo 32 del mismo cuerpo legal establece que: "El servicio exento no está sujeto a las disposiciones de esta ley y comprende los puestos de:... 11. Miembros de los cuerpos de seguridad."



Por lo que encasilla el puesto del agente de la Policía Nacional Civil en este servicio y por el servicio que presta lo excluye de las garantías que otorga la Ley del Servicio Civil.

2. Servicio sin oposición

El Artículo 33 de la Ley del Servicio Civil establece para este servicio: “servicio sin oposición. El servicio sin oposición comprende los puestos de:

- a. Asesores técnicos
- b. Asesores jurídicos
- c. Directores de hospitales

Los miembros de este servicio están sujetos a todas las disposiciones de esta ley, menos aquellas que se refieren a nombramientos y a despidos.”

3. Servicio por oposición

Son aquellos puestos que para su nombramiento debe satisfacer las calidades requerimientos que establece la Ley, para lo cual el Artículo 34 de la Ley del Servicio Civil establece: “El servicio por oposición incluye a los puestos no comprendidos en los servicios exentos y sin oposición y que aparezcan específicamente en el sistema de clasificación de puestos de servicio por oposición que establece esta ley.”

1.5 Detalle de salarios

1.5.1 Sin especialidad

Cuadro No. 1

No	Grado policial	Salario inicial	Bonificación PNC	Bonificación Especial DGPNC	66-2000	Total devengado
1	Agente de policía	Q.2354.00	Q.750.00	Q. 1100.00	Q. 250.00	Q. 4454.00
2	Subinspector de policía	Q.3210.00	Q.750.00	Q. 1100.00	Q. 250.00	Q.5310.00
3	Inspector de policía	Q.3745.00	Q.1000.00	Q. 1100.00	Q. 250.00	Q.6095.00
4	Oficial tercero policía	Q.4280.00	Q.1250.00	Q. 1100.00	Q. 250.00	Q.6880.00
5	Oficial segundo de policía	Q.4810.00	Q.1500.00	Q. 1100.00	Q. 250.00	Q.7665.00
6	Oficial primero de policía	Q.5350.00	Q.1750.00	Q. 1100.00	Q. 250.00	Q.8450.00
7	Subcomisario de policía	Q.5885.00	Q.2000.00	Q. 1100.00	Q. 250.00	Q.9235.00
8	Comisario de policía	Q.6955.00	Q.2500.00	Q. 1100.00	Q. 250.00	Q.10020.00
9	Comisario general de policía	Q.6955.00	Q.2500.00	Q. 1100.00	Q. 250.00	Q.10805.00

Fuente: Ministerio de Gobernación. Unidad Ejecutora. SISTEMA DE NÓMINA Y REGISTRO DE PERSONAL. Detalle de puestos y salarios de la Policía Nacional Civil.

El salario de los miembros de la Policía Nacional Civil está integrado por el salario inicial; la bonificación por parte de la Policía Nacional Civil; la bonificación especial impuesta por la Dirección General de la Policía Nacional Civil; un bono de Q250.00 regulado en el Acuerdo Gubernativo 66-2000.

Estos miembros al no contar con una especialidad basada en el Acuerdo Gubernativo 718-98 del Reglamento del Sistema de Clasificación de Cargos o Puestos y Remuneraciones de la Policía Nacional Civil no gozan de los bonos de Q1, 000.00 o Q500.00 por lo que su monto de salario total devengado es inferior al de los demás miembros.

1.5.2 Con especialidad de Q.1, 000.00

Cuadro No. 2

No	Grado policial	Salario Inicial	Bonificación PNC	Bonificación Especial DGPNC	66-2000	Bono de Q.1000.00	Total Devengado
1	Agente de policía	Q.2354.00	Q.750.00	Q. 1100.00	Q. 250.00	Q.1000.00	Q.5454.00
2	Subinspector de policía	Q.3210.00	Q.750.00	Q. 1100.00	Q. 250.00	Q.1000.00	Q.6310.00
3	Inspector de policía	Q.3745.00	Q.1000.00	Q. 1100.00	Q. 250.00	Q.1000.00	Q.7095.00
4	Oficial tercero policía	Q.4280.00	Q.1250.00	Q. 1100.00	Q. 250.00	Q.1000.00	Q.7880.00
5	Oficial segundo policía	Q.4810.00	Q.1500.00	Q. 1100.00	Q. 250.00	Q.1000.00	Q.8665.00
6	Oficial primero policía	Q.5350.00	Q.1750.00	Q. 1100.00	Q. 250.00	Q.1000.00	Q.9450.00
7	Subcomisario policía	Q.5885.00	Q.2000.00	Q. 1100.00	Q. 250.00	Q.1000.00	Q.10235.00
8	Comisario de policía	Q.6955.00	Q.2500.00	Q. 1100.00	Q. 250.00	Q.1000.00	Q.11020.00
9	Comisario general policía	Q.6955.00	Q.2500.00	Q. 1100.00	Q. 250.00	Q.1000.00	Q.11805.00

Fuente: Ministerio de Gobernación. Unidad Ejecutora. SISTEMA DE NÓMINA Y REGISTRO DE PERSONAL. Detalle de puestos y salarios de la Policía Nacional Civil.

La carrera policial se basa en criterios de profesionalidad y efectividad por ello, el Estado proporciona la condiciones más favorables para una adecuada promoción humana, social y profesional de lo miembros de la Policía Nacional Civil de acuerdo a principios de objetividad, igualdad de oportunidades, tiempo de servicio, méritos y capacidad.

Es por ello, que el cuadro muestra un bono de especialización de Q1, 000.00 regulado en el Acuerdo Gubernativo 718-98 Reglamento de Sistema de Clasificación de Cargos o Puestos y Remuneraciones para la Policía Nacional Civil, reformado por el Acuerdo Gubernativo 409-2006, en dicho cuerpo normativo se estipula que este bono es para los miembros de la carrera policial que acrediten haber aprobado cualquiera de los cursos de enseñanza policial de especialización impartidos por la Academia de la

Policía Nacional Civil, y estén destinados en unidades o servicios que requieren de la correspondiente especialización. Este bono es mensual y no se asignará si el elemento es ubicado en otra unidad o servicio en donde la especialización es incompatible. Se asigna al personal que funcione en la Secretaría de Análisis información Antinarcótica, SAIA.

Con este bono se pretende que los agente de la Policía Nacional Civil evite en el ejercicio de su actuación cualquier práctica abusiva, arbitraria o discriminatoria, observando en todo momento un trato correcto y esmerado en sus relaciones con la población a la que auxiliará y protegerá, debiendo actuar con decisión y sin demora, tomando en cuenta los principios de congruencia, oportunidad y proporcionalidad.

1.5.3 Con especialidad de Q.500.00

Cuadro No. 3

No	Grado policial	Salario Inicial	Bonificación PNC	Bonificación Especial DGPNC	66-2000	Bono de Q.500.00	Total Devengado
1	Agente de policía	Q.2354.00	Q.750.00	Q. 1100.00	Q. 250.00	Q.500.00	Q.4954.00
2	Subinspector de policía	Q.3210.00	Q.750.00	Q. 1100.00	Q. 250.00	Q.500.00	Q.5810.00
3	Inspector de policía	Q.3745.00	Q.1000.00	Q. 1100.00	Q. 250.00	Q.500.00	Q.6595.00
4	Oficial tercero policía	Q.4280.00	Q.1250.00	Q. 1100.00	Q. 250.00	Q.500.00	Q.7380.00
5	Oficial segundo policía	Q.4810.00	Q.1500.00	Q. 1100.00	Q. 250.00	Q.500.00	Q.8165.00
6	Oficial primero policía	Q.5350.00	Q.1750.00	Q. 1100.00	Q. 250.00	Q.500.00	Q.8950.00
7	Subcomisario policía	Q.5885.00	Q.2000.00	Q. 1100.00	Q. 250.00	Q.500.00	Q.9735.00
8	Comisario policía	Q.6955.00	Q.2500.00	Q. 1100.00	Q. 250.00	Q.500.00	Q.10520.00
9	Comisario general policía	Q.6955.00	Q.2500.00	Q. 1100.00	Q. 250.00	Q.500.00	Q.11305.00

Fuente: Ministerio de Gobernación. Unidad Ejecutora. SISTEMA DE NÓMINA Y REGISTRO DE PERSONAL. Detalle de puestos y salarios de la Policía Nacional Civil.

Siguiendo el mismo perfil del cuadro anterior, en éste se representa el detalle de los salarios de los miembros de la Policía Nacional Civil que por su especialidad reciben un bono de quinientos quetzales (Q.500.00) mensuales para el personal que acredite poseer cualquiera de las demás especialidades y funcionen en la unidad o servicio pertinente.

1.5.4 Monto de los bonos que reciben los policías

Cuadro No. 4

No	Grado policial	Salario Inicial	Cargo	Bonificación PNC	Bonificación Especial DGPNC	66-2000
1	Agente de policía	Q.2354.00	No tiene	Q.750.00	Q. 1100.00	Q. 250.00
2	Subinspector de policía	Q.3210.00	No tiene	Q.750.00	Q. 1100.00	Q. 250.00
3	Inspector de policía	Q.3745.00	Q.250.00	Q.1000.00	Q. 1100.00	Q. 250.00
4	Oficial tercero de policía	Q.4280.00	Q.500.00	Q.1250.00	Q. 1100.00	Q. 250.00
5	Oficial segundo de policía	Q.4810.00	Q.750.00	Q.1500.00	Q. 1100.00	Q. 250.00
6	Oficial primero de policía	Q.5350.00	Q.1000.00	Q.1750.00	Q. 1100.00	Q. 250.00
7	Subcomisario de policía	Q.5885.00	Q.1250.00	Q.2000.00	Q. 1100.00	Q. 250.00
8	Comisario de policía	Q.6955.00	Q.1,500.00	Q.2500.00	Q. 1100.00	Q. 250.00
9	Comisario general de policía	Q.6955.00	Q.1750.00	Q.2500.00	Q. 1100.00	Q. 250.00

Fuente: Ministerio de Gobernación. Unidad Ejecutora. SISTEMA DE NÓMINA Y REGISTRO DE PERSONAL. Detalle de puestos y salarios de la Policía Nacional Civil.

Lo que se pretende representar en el detalle de salarios en cuatro distintos cuadros, es crear las condiciones óptimas para que la Policía Nacional Civil pueda cumplir a cabalidad con las funciones descritas en los distintos cuerpos normativas.

Dichas condiciones se ven representadas en el Acuerdo Gubernativo 718-98 Reglamento del Sistema de Clasificación de Cargos o Puestos y Remuneraciones de la Policía Nacional Civil, el cual por el desarrollo o evolución de distintas situaciones en el



ambiente social se es necesario reformarlo mediante el Acuerdo Gubernativo 409-2006 y posteriormente con el Acuerdo Gubernativo 587-97.

Al establecer una base para remunerar el servicio prestado por los miembros de la Policía Nacional Civil se prevé que dicha acción coadyuvará al adecuado funcionamiento e implementación de las carreras policial y administrativa con el objeto de reconocer el mérito y capacidad del recurso humano; garantizando de esa manera un servicio de calidad y de transparencia en el ejercicio de sus funciones, estableciendo para ello remuneraciones acordes al nivel jerárquico, capacidad y merito que le aseguren un nivel de vida digno para sí y su familia.

1.5.5 Bono por antigüedad

También la legislación guatemalteca regula El Instructivo Interno de Normas y Procedimientos de las Diferentes Situaciones Administrativas de la Policía Nacional Civil, en el cual se incluye un bono por antigüedad. El cual es otorgado de conformidad con el Acuerdo Gubernativo 838-92.

Para la acreditación de este bono no se requiere de rangos solo de tiempo de servicio ininterrumpido y que este tiempo sea mayor de cinco años de trabajo dentro del Estado no importando la Institución en la que se labore sino únicamente con el tiempo necesario. Las maneras de solicitar este bono son:



- Se puede solicitar a través de la Sección de Personal de cada División o con el Jefe de Personal de cada Comisaría, quienes la remiten por medio de Providencia al Departamento de Asuntos Administrativos de Personal.

- Se puede hacer dicha solicitud personalmente en el Departamento de Asuntos Administrativos de Personal de la Subdirección General de Personal de la Policía Nacional Civil.

Este bono mensual será pagado de conformidad con la siguiente escala:

Tiempo de servicios ininterrumpidos	Asignación mensual
a) De más de cinco a 10 años de servicios	Q.35.00
b) De más de 10 a 20 años de servicios	Q.50.00
c) De más de 20 años de servicios	Q.75.00

CAPÍTULO II

2. Los sindicatos

2.1 Concepto doctrinario

El concepto de sindicato debe basarse en parte a la historia de las organizaciones por las que han pasado los trabajadores, como lo fueron los gremios de los compañeros, las coaliciones, las mutualistas, las asociaciones en general y finalmente las asociaciones profesionales; los principios y normas fundamentales, los cuales se insertan en un marco jurídico preexistente y de la más alta jerarquía.

De dicha historia se establece que la asociación profesional o sindicato contemporáneo difiere profundamente de tales agrupaciones sociales, aunque tienen de común su origen, la miseria de los hombres que proporcionan su trabajo y el propósito de lograr su vida más en consonancia con la dignidad de la persona humana.

La doctrina lo define como la asociación de trabajadores constituida para unirse íntimamente con el objeto de defender sus derechos laborales y la conquista de nuevos. Se fundamenta, pues, en la unidad monolítica de los trabajadores ante necesidades comunes de clase explotada. El sindicato es la expresión más legítima de la clase obrera organizada, la que gracias a su unidad, organización y constancia en la lucha ha conseguido derechos que, de otro modo, no hubiera sido posible.

Por esa razón, los sindicatos son ardorosamente combatidos por los patrones explotadores y gobiernos antidemocráticos, habiendo tenido necesidad de intensificar las luchas extremadas con huelgas y paros generales, para que se les reconozca mínimas conquistas, muchas veces escamoteadas por intervención de los organismos estatales parcializados con los intereses patronales, que tratan por todos los medios de desconocer el derecho de reunión o asociación, normados por la Constitución Política de la República de Guatemala.

También se puede definir el sindicato, como la organización continua y permanente creada por los trabajadores para protegerse en su trabajo, mejorando las condiciones del mismo mediante convenios colectivos refrendados por las autoridades administrativas del Ministerio de Trabajo. En esta situación será más factible conseguir mejoría en las condiciones de trabajo y de vida; sirviendo también para que los trabajadores expresen sus puntos de vista sobre problemas que atañen a toda la colectividad.

Es aquí donde hay que preguntarse al ver a la clase trabajadora, por qué luchan ferozmente por el reconocimiento sindical, el cumplimiento a sus derechos, por el mejoramiento de los ya establecidos; porqué exigen garantías para diferentes trabajadores: niños, jóvenes, adultos, mujeres, mujeres en estado de embarazo, mujeres en estado de lactancia; y es donde se finaliza con la siguiente conclusión: A la clase trabajadora el patrono no le va ha regalar ni un solo centavo.

Por lo que bien Mario de la Cueva expone: “que la característica de la asociación profesional de nuestros días, que la distingue de cualquier otro grupo del pasado, es la conciencia de clase: y podría agregarse, la conciencia de pertenecer a una clase socialmente oprimida y explotada”³

2.2 Concepto antiguo

Para el profesor de la Universidad de Berlín. Ernesto Krotoschin, “La asociación profesional es la unión de trabajadores o patronos constituida para la defensa de sus respectivos intereses en cuanto éstos se vinculan con la posición que cada uno de los grupos nombrados ocupa en la vida del trabajo.”⁴

2.3 Concepto moderno

El tratadista uruguayo Oscar Ermida Uriarte, expone que coincide con Octavio Bueno Magano, en recoger la propuesta de Vertier al proponer la definición siguiente: “El sindicato es un agrupamiento de personas físicas o morales que ejercen una actividad profesional, en vista de asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de su condición y la representación de su profesión, por la acción colectiva de contestación o de participación en la organización de las profesiones así como en la elaboración y puesta en práctica de la política nacional en materia económica y social.”⁵

³ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**; pág. 98.

⁴ **Ibid**; pág. 102.

⁵ **Ibid**; pág. 103.



2.4 Concepto legal

El Artículo 206 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República establece: “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.”

De igual manera, es oportuno dar un concepto desde un punto de vista jurídico que da Bueno de Magno, siguiendo un concepto de Verdier, señalada por Martínez Vivot, quien afirma que el sindicato es una asociación de personas físicas o jurídicas, que ejercen actividad profesional o económica para la defensa y promoción de sus respectivos intereses.

2.5 Naturaleza jurídica

En este tema se plantea la determinación de si el sindicato constituye una entidad de derecho público o bien una de derecho privado. La tendencia es de ubicarlo como una entidad asociativa de derecho privado, como lo acota Montoya Melgar: “El sindicato se estructura, como una asociación, las más de las veces como una asociación específica regida por normas especiales, que son de derecho privado.”⁶

⁶ Montoya Melgar, Alfredo. *Derecho de Trabajo*; pág. 45.



Al hacer estas distinciones de sindicatos públicos o privados, se manifiestan ideologías políticas opuestas ya que los sistemas democrático y pluralista consideran que los sindicatos constituyen personas privadas con fines distintos a los del Estado, mientras que los sistemas autoritarios son proclives a incorporar el sindicato a la estructura pública y, desde luego, a vincularlo a la actividad estatal.

Gino Giugni, desarrolla otra teoría cuyos conceptos básicos son el pluralismo, la autonomía privada colectiva, grupo profesional e interés colectivo; las cuales se desarrollan como: "hay que tomar en cuenta la existencia de una sociedad pluralista en la cual existen grupos que poseen la facultad de autorregular sus propios intereses.

A esta facultad o poder reconocido a los grupos intermedios la llama autonomía privada colectiva, que consiste en la facultad de los grupos intermedios de autorregular sus intereses, entendidos como intereses grupales o colectivos, no contradictorios con los intereses públicos o de la sociedad. Agrega que, de los distintos grupos intermedios, el grupo profesional es el que interesa al derecho de trabajo y que se constituye entre individuos de similares condiciones de vida, derivadas del trabajo o de su actividad profesional.

Estos grupos tienen la posibilidad de formarse libremente y son el soporte sociológico del sindicato. El interés que define al grupo profesional es el denominado interés colectivo, identificado ya, no como el interés abstracto de la categoría, sino como el



interés propio del grupo organizado y que sólo éste puede definir y regular con total prescindencia del Estado.

En su desarrollo final, la idea de representación sindical vendría a ser innecesaria, ya que el sindicato no sería un ente que representara a otro distinto (la categoría), sino la traducción jurídica, la organización o estructura formal del grupo profesional: la realidad sociológica (grupo profesional) y su manifestación formal (sindicato u otro sujeto colectivo), no serían más que las dos caras de un misma moneda, haciéndose innecesario recurrir a un concepto que los vinculara como el de representación.”⁷

Para establecer una idea clara sobre la naturaleza jurídica del sindicato en la esfera de la legislación guatemalteca, no se puede dejar de mencionar el punto de vista del Licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández, quien manifiesta: “que la naturaleza jurídica del sindicato se deriva del derecho de asociación, del derecho colectivo y explica que se debe partir de la Constitución Política de la República, que primero proclama el clásico derecho de asociación genérico o derecho de asociación en general en el título II dedicado a los derechos humanos, capítulo relativo a los derechos individuales, Artículo 34 derecho de asociación y luego reconoce en forma independiente y específica, el derecho de sindicación o derecho de asociación profesional, en el capítulo II derechos sociales, sección octava, relativa al trabajo, Artículo 102 derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, derecho de sindicalización libre de los trabajadores.

⁷ Martínez Vivot, Julio J. Elementos del derecho de trabajo y de la seguridad social; pág. 459



Esta consagración constitucional específica del derecho de sindicación, nos permite estimar que nuestra carta magna ha considerado al sindicato como una derivación del derecho genérico de asociación, el que ha cobrado autonomía y que, nuestros legisladores se adhirieron a la teoría asociacionista.”⁸

2.6 Objetivos del sindicato

Los objetivos son los logros que buscan alcanzar los sindicatos, para responder a las necesidades de quienes forman parte de él. Los objetivos dejan muy claro cuáles son las finalidades para las que fue creada la organización sindical. Aunque cada organización sindical puede tener objetivos muy variados, existen cinco de ellos que siempre le dan razón de ser a todo sindicato. Estos objetivos orientan toda acción de las organizaciones sindicales en su lucha por dignificar las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras.

Estos cinco objetivos son:

1. Un salario justo. Los sindicatos buscan que quienes trabajan tengan un salario adecuado y digno, que les permita cubrir sus necesidades y las de sus familias en alimentación, salud, vivienda, educación, vestido y recreación.

⁸ Ob. Cit.; pág. 108.



2. Mejores condiciones de trabajo. Las condiciones de trabajo son un complemento indispensable del salario. Las trabajadoras y los trabajadores tienen el derecho a que las condiciones en que laboran no les afecten ni física ni mentalmente.

Todos los sindicatos deben buscar que las personas afiliadas disfruten de condiciones laborales que no les afecten en su salud y dignidad.

3. Empleo estable para toda persona. No basta con tener trabajo, es importante que el empleo sea estable, regulado por leyes que protejan contra despidos injustos, principalmente cuando el trabajador y la trabajadora han entregado lo mejor de sus años y toda su experiencia para el desarrollo de su empresa y de su país.

4. Mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas. Para proteger y garantizar el mejoramiento de los sectores laborales, es necesario crear leyes y luchar para que éstas se cumplan. Por esta razón, el sindicalismo constantemente busca que los Estados promulguen leyes y decretos que garanticen la continuidad de sus conquistas y el mejoramiento social y económico de las personas trabajadoras.

Para que las leyes se respeten y se cumplan, es necesario que todas las personas trabajadoras y estén unidos y organizados.

5. La permanente democratización. El respeto a los derechos humanos es una de las luchas más importantes que los trabajadores pueden realizar desde sus organizaciones sindicales. El reconocimiento de los derechos de libre asociación, de pensamiento y de expresión implica luchar por la democratización de sus países. También es importante que los sindicatos participen en la vida política de las naciones, para vigilar y supervisar que los gobiernos sean justos en sus políticas económicas y sociales.

Es importante que los trabajadores y trabajadoras participen y ejerzan control sobre aquellas decisiones que les afectan directa o indirectamente, tanto a nivel de la sociedad y del Estado, como también al interior de sus mismas organizaciones. Así, la lucha por la democratización también debe darse dentro de los sindicatos.

Sólo practicando la democracia a lo interno de las organizaciones se fortalecerán las bases democráticas de la sociedad entera. Esto es especialmente importante para las trabajadoras y los jóvenes.

Muchas de las organizaciones se han quedado a lo interno, resolviendo sus propios problemas y obviando la posibilidad de incidir en la problemática nacional, olvidándose que como organizaciones de base, tienen una fortaleza que podría incidir en las soluciones que demandan los diversos problemas que aquejan al pueblo.



2.7 Clasificación de sindicatos

2.7.1 Clasificación legal

El Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República, establece varias clasificaciones de sindicatos, las cuales se abarcarán para ofrecer mayor contenido y sustento legal a la presente clasificación, siendo las siguientes:

Las clasificaciones se encuentran en el Artículo 215, el cual fue reformado por el Artículo 7 del Decreto Número 18-2001 del Congreso de la República, clasificándolos de la siguiente manera:

a) Por su naturaleza, mismos que se encuentran desarrollados en el Artículo 206 del mismo cuerpo legal. Los que se clasifican en:

- “- Campesinos: Los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero.
- Urbanos: Los no comprendidos en la definición del párrafo anterior.”

b) Desarrollando una segunda clasificación, establecida en el Artículo 215:

“- Gremiales: Cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos, de una misma actividad económica;

- De empresa: Cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios:

1. En una misma empresa.
2. En dos o más empresas iguales.

c) De industria: Cuando están formadas por los trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad.”

2.7.2 Clasificación doctrinaria

Es prácticamente imposible enumerar las clasificaciones existentes, por lo que se acotarán unas pocas:

a) Desde un punto de vista estructural se los puede clasificar en:

- Puros: Son los que comprenden la relación laboral y, en consecuencia, estos se dividen en patronales y obreros.
- Mixtos: Es el que reúne en una misma asociación a empleadores y empleados



También, según esta estructura, se pueden clasificar en:

- Horizontales: Son los que agrupan a trabajadores que se desempeñan en una misma categoría, profesión u oficio, con independencia de la empresa, sector o actividad en que actúa.
 - Verticales: Estos en cambio, prescinden de la profesión, oficio o categoría de los trabajadores para agruparlos en razón de desempeñarse en un mismo sector o actividad.
- b) En atención a su base geográfica pueden ser: locales, regionales nacionales e internacionales.

2.8 Formación de sindicato

2.8.1 Requisitos

Antes de desarrollar propiamente la tramitación de la formación de un sindicato, es preciso que se indiquen los requisitos, ya que sin ellos no se puede iniciar su tramitación, para lo cual mencionan los siguientes tomando como base lo estipulado en el Código de Trabajo:

- a) Que los que deseen integrarlo sean trabajadores o patronos, Artículo 206.
- b) No pertenecer actualmente a otro sindicato, Artículo 212.



- c) Tener por lo menos catorce años, pero el menor de edad no podrá ser miembro de su Comité ejecutivo y Consejo consultivo, Artículo 212.
- d) Consentimiento por escrito de veinte o más trabajadores y para formar uno de trabajadores se necesita un mínimo de cinco patronos, Artículo 216.
- e) Que los miembros del Comité ejecutivo sean guatemaltecos de origen, Artículo 223.

2.8.2 Trámite

- Celebración de Asamblea General y de sesiones en la que se deberán elegir como mínimo un presidente y secretario para dirigir la misma, deberán discutir la integración del Comité ejecutivo y discutir la aprobación de sus estatutos.

- Deberán elaborar un acta constitutiva de sindicato, que contenga:
 - a) Nombres y apellidos, profesión u oficio o actividad económica y número de cédulas de vecindad de sus socios fundadores, así como la 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 el Departamento Administrativo 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 del Código de Trabajo (ante la Dirección General de Trabajo);

d) Declaración clara y precisa de los miembros del comité ejecutivo provisional indicando que son guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas cuando se trate de sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. Así mismo pueden proporcionar cualesquiera otras informaciones que los interesados consideren conveniente.

- Deberán de elaborar su proyecto de estatutos, los cuales deberán 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 procedimientos para nombrar el comité ejecutivo y al consejo consultivo;

f) Las condiciones de admisión de nuevos miembros;

g) La enumeración de las correcciones disciplinarias y las causas y procedimientos para imponer esta 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 pueden exigir cada año y en cuanto a la suma que se puede pedir, de las cuotas extraordinarias; la forma de pago de unas y otras; las reglas a que deben sujetarse las erogaciones y la determinación exacta de los porcentajes a que se van a destinar los ingresos respectivos de conformidad con las funciones propias de cada sindicato.

Los gastos de administración deben fijarse en un porcentaje razonable y debe denegarse la inscripción, autorización y concesión de la personalidad jurídica de un sindicato que no determine dicho porcentaje o que lo haga en forma excesivamente amplia;

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 d miembros inscritos, pero si por cualquier motivo no hay quórum, los asistentes pueden acordar la convocatoria para nueva reunión dentro de los diez días siguientes, la que ha de verificarse legalmente don 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, cuya recisión estará a cargo de una comisión específica compuesta por tres miembros electos en Asamblea General o por quien ésta determine;
 - 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.
- Deberán realizar el trámite correspondiente ante la Dirección General Trabajo, con el fin de obtener su personalidad jurídica, debiendo seguir con los lineamientos siguientes:
- a) Presentar solicitud escrita en papel simple directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de la autoridad de trabajo más próxima, dentro del plazo de veinte días contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato, en la cual debe señalarse lugar para recibir notificaciones;
 - b) A la solicitud se debe acompañar original y copia del acta constitutiva y de los estatutos, firmados en cada uno de sus folios por el Secretario General y al final deben ir firmados por todos los miembros del comité ejecutivo provisional;

c) La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, dictará resolución favorable que debe contener el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, aprobación de sus estatutos y orden de su inscripción en el registro público de sindicatos.

El presente trámite no puede exceder de veinte días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción, deberán publicarse en forma gratuita la resolución que ordena su inscripción.

La Dirección General de Trabajo no puede negarse a resolver favorablemente la solicitud si se ha formulado conforme a las disposiciones legales. Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados, para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud.

d) La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, previo al visto bueno del despacho superior, procederá a realizar la inscripción del sindicato en el libro de personas jurídicas de registro público de sindicatos, con declaración expresa de que en la redacción de los estatutos se observó la legalidad respectiva, el presente



trámite no puede exceder de diez días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora.

Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción deberá publicarse en el diario oficial en forma gratuita en resumen de la resolución que aprobó los estatutos y reconoce la personalidad jurídica del sindicato.

Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud.

Si se trata de errores o defectos subsanables se deberán comunicar a los interesados para que procedan a enmendarlos o, en su caso, a interponer recurso de revocatoria.

2.9 Órganos del sindicato

2.9.1 Asamblea General

Es el órgano máximo de todo organismo sindical y en él recae el poder soberano de deliberación y decisión de todos los asuntos relacionados con la vida del sindicato. Se conforma por todos y cada uno de los afiliados al sindicato y se clasifica en ordinarias y extraordinarias.

- Asamblea general ordinaria. Es la que se realiza conforme a los períodos establecidos en la Ley y en los Estatutos del sindicato.

Para tener una referencia, es asamblea general ordinaria la que se celebra cada seis meses con el objeto de recibir la rendición de cuentas por parte del comité ejecutivo.

- Asamblea general extraordinaria. Es aquella asamblea que puede celebrarse en cualquier momento una vez se disponga su convocatoria por el comité ejecutivo o bien por número mínimo de afiliados que disponga los estatutos para el efecto. Una de las asambleas generales extraordinarias más importantes, es la que decide ir o no a huelga una vez declarada legal por el tribunal competente y la que acuerda el planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico social una vez fracasada la vía directa.

2.9.2 Comité ejecutivo

Es quien ejecuta los mandatos de la asamblea general y tiene la representación de dicha organización.

- Competencia

De conformidad con lo establecido en el Artículo 223 del Código de Trabajo, en la literal a) tiene como competencia ejecutar y cumplir los mandatos de la asamblea general,



que consten en el libro de actas y acuerdos, así como aquellos mandatos que se dispongan en los estatutos de la organización o los mandatos que establece la ley.

- Requisitos para ser miembro del Comité Ejecutivo

Debe ser obligatoriamente guatemalteco de origen, lo que no sólo incluye a los nacidos en Guatemala, sino a todos los nacidos en territorio Centroamericano, ya que según la Constitución Política de la República a ellos también se les considera guatemaltecos de origen.

De igual manera, quien aspire a ser dirigente sindical, debe tener la calidad de trabajador en el momento de la elección.

- Integración

Se integra por un mínimo de tres miembros y por un máximo de nueve.

2.9.3 Consejo consultivo

Es el órgano cuya función es asesorar a la asamblea general o a los miembros del comité ejecutivo, es recomendable que se conforme con aquellos miembros con mayor experiencia y conocimiento de las situaciones laborales que pueden darse en el centro de trabajo; y está conformado hasta por tres miembros.



2.10 Principios democráticos de los sindicatos

a) El respeto a la voluntad de las mayorías: Este principio se sustenta sobre la base de que el poder soberano de decisión de los organismos sindicales recae en el órgano denominado asamblea general en donde la voluntad de la mayoría de los afiliados con voz y con voto deciden los destinos de la asociación. Por consiguiente esta mecánica se impone la voluntad de la mayoría en un libre juego que se asume democrático porque aun los inconformes o las que botaron en forma contraria a la mayoría aceptan y respetan lo acordado.

b) El voto secreto: Este principio descansa en la garantía que presenta par los afiliados a la organización sindical el que su sufragio pueda expresarse en forma secreta. 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.

No obstante lo anterior, la misma legislación laboral establece como excepciones a este principio los casos de sindicatos conformados por trabajadores analfabetas o no videntes en los que se permite que el sufragio pueda ser expresado por votación nominal o a viva voz, sumándose a esto el de las decisiones relacionadas con asunto de mero trámite en los que se permite adoptar cualquier otro sistema de votación rápido y eficiente que sea compatible con los principios democráticos.



c) El voto por persona: Este principio descansa en 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. Por consiguiente la calidad de afiliado le da al trabajador el derecho a participar con voz y con voto en cada una de las deliberaciones que se den en la asamblea general de la organización par decidir sobre los asuntos competencia de la misma.

d) “La posibilidad de ocupar cargo político remunerado: Aunque este no es propiamente un principio de los sindicatos, es importante hacer mención a él pues es el resultado a la reforma producida al Código de Trabajo mediante el decreto 64-92 que permite a los miembros de los sindicatos en derecho a que se suspenda en forma total la relación de trabajo, en el caso de que estos ocupen un cargo político remunerado. Lo cual evidencia que el espíritu de la reformas es posibilitar la participación política de los miembros de los sindicatos sin que esto implique la terminación de su contrato de trabajo.”⁹

2.11 Disolución del sindicato

a) Por causas forzosas

1. A instancia del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social al declarar disuelto los sindicatos a quienes se les pruebe en juicio:

⁹ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**; pág. 136.

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

2. A instancia del Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe solicitar ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social la disolución de los sindicatos, en los siguientes casos:

- Cuando tengan un número de asociados inferior al mínimo legal.



- Cuando no cumplan alguna de las obligaciones legales.
- Cuando los miembros del comité ejecutivo no sean los que indica la ley (no puede exceder de nueve ni ser menor de tres); no rindan cuentas a la asamblea general por lo menos cada seis meses; y no transcribir a la Dirección General de Trabajo la resolución de la asamblea general sobre la rendición de cuentas, todo dentro de los tres días siguientes.

b) Por causas voluntarias

- Por autodisolución: Los sindicatos pueden acordar su disolución cuando así lo resuelvan las dos terceras partes del total de sus miembros.
- Por Fusión: Cuando dos o más sindicatos de la misma naturaleza se fusionan para formar uno solo.

2.12 El registro público de sindicatos

Es una sección existente dentro de la Dirección General de Trabajo a cuyo cargo se encuentra la obligación de inscribir la personalidad jurídica, estatutos y demás hechos que acaezcan durante la vida del sindicato. De conformidad con lo que norma el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, en este registro debiera de hacerse una inscripción provisional al momento de presentarse la solicitud para su reconocimiento, sin embargo hasta hoy en día esto nunca se ha hecho y en el se

inscriben los sindicatos hasta cuando se ha ordenado su inscripción posteriormente de haber sido reconocidos.

2.13 Diferencia entre sindicato y coalición

Para entender de mejor manera dicha diferencia es oportuno definir la coalición, ya que del sindicato se ha aunado de manera extensa, por lo que el mismo se define como: "Es una asociación de hecho, que tiene por finalidad obtener un resultado determinado, de cuyo beneficios se aprovechan todos los integrantes, disolviéndose una vez logrado (o malogrado) el fin del esfuerzo común."¹⁰

Es por ello que una de las grandes diferencias entre la coalición y el sindicato es: su permanencia, ya que la coalición, es temporal, efímera, transitoria, breve, pasajera, pues una vez logrado el objetivo que le dio origen, desaparece; en tanto el sindicato es permanente, fijo, constante, duradero, incluso el hecho de que jurídicamente sea una asociación le da esta característica de permanente.

2.13.1 Elementos de la coalición

- a) Temporalidad;
- b) Unión concentrada de un grupo de trabajadores o de patronos;
- c) La modificación de las condiciones de trabajo; y

¹⁰ Franco López, César Landelino. *Ob. Cit.*; pág. 64



d) La defensa de sus derechos e intereses comunes.

2.13.2 Características

“ a) Carácter circunstancial: Se formaba espontáneamente por la arenga de algún líder, con el objeto de protestar contra alguna disposición arbitraria.

b) Un fin concreto: La coalición perseguía un fin específico y concreto.

c) Falta de reconocimiento jurídico: La coalición no tuvo reconocimiento legal.

d) Extinción: Cuando se ha obtenido el fin concreto que mantuvo su integración, la coalición desaparece.”¹¹

2.13.3 Objetivo de la coalición

El objetivo que persigue la coalición es la defensa de sus derechos e intereses, y su fin que es eminentemente inmediato, es la solución de las diferencias o conflictos colectivos surgidos entre trabajadores coaligados y patronos y viceversa, siguiendo el procedimiento que determine cada legislación. O bien, el antecedente necesario para la constitución de las asociaciones profesionales.

¹¹ Chacón Linares, Julio César La coalición y el sindicato de trabajadores en el derecho laboral guatemalteco con breves consideraciones sobre la legislación centroamericana; pág. 22



CAPÍTULO III

3. El derecho de huelga

La huelga es un derecho que está ampliamente reconocido por la legislación guatemalteca, específicamente para el sector privado el Código de Trabajo Decreto número 1441, para el sector público la ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado Decreto número 71-86; derechos que están de igual manera reconocidos por la Constitución Política de la República de Guatemala, en los Artículos 104 y 116 respectivamente, el cual se abordará en el presente capítulo por ser el medio idóneo y legal reconocido para que los trabajadores sindicalizados ejerzan, con el objeto de presionar al empleador y éste acceda a reconocer las pretensiones de sus trabajadores o por medio de dicha presión se pueda iniciar una negociación que satisfaga las necesidades de los trabajadores; por lo que a mi criterio, la huelga es una de las herramientas más importantes con las que cuenta legalmente la parte trabajadora y sindicalizada para lograr cumplir con sus necesidades laborales, las que tanto han sido pisoteadas a través de la historia en todo el mundo y en la que Guatemala no ha sido la excepción.

El Diccionario de la Real Academia Española define la huelga como: “la suspensión colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar

mejoras en las condiciones de trabajo o manifestarse contra recortes en los derechos sociales”.¹²

La Organización Internacional del Trabajo, le brinda un valor importante a dicha institución ya que la considera como uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los ciudadanos y específicamente los trabajadores (a través del movimiento sindical y las organizaciones sindicales) para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

El origen de esta institución data de varios años atrás; la primera huelga fue en el Antiguo Egipto, durante el reinado de Ramses III, en el año 1166 a.C.

La huelga está asociada a la demanda de mejores condiciones de trabajo, al desarrollo del movimiento sindical y a la expansión del sindicalismo internacional y, en general, a la lucha de clases. Aunque sus orígenes se remontan a la Revolución Francesa de 1789, su pleno desarrollo se produce con la Revolución Industrial y la generalización del trabajo asalariado a finales del Siglo XVIII y principios del Siglo XIX.

El origen de la huelga se encuentra unido al movimiento sindical, debido a que los primeros movimientos obreros se sitúan en Inglaterra, donde apareció el ludismo conducido por Ned Ludd y conocido como el movimiento de los rompedores de máquinas (1810-1811). En años posteriores, 1830, aparecen las primeras

¹² Diccionario de la Real Lengua Española. 2010. En internet: <http://buscon.rae.es/drae/html/cabecera.htm>



organizaciones obreras de carácter sectorial (trabajadores por oficio). En Inglaterra tomaron el nombre de trade-unions (literalmente «uniones de oficios») o simplemente unions.

A los movimientos sindicales de distinto signo (anarquismo, comunismo, socialismo) van también asociados al desarrollo teórico de la existencia de una clase trabajadora obligada a desarrollar una lucha de clases para el reconocimiento de valor como fuerza de trabajo en la creación de riqueza. La práctica de la huelga es considerada como una herramienta para reivindicar mejoras en las condiciones de trabajo. El derecho de huelga es otra de las reivindicaciones del movimiento sindical. En este sentido las Combination Acts (leyes inglesas que prohibían los sindicatos) no fueron derogadas hasta 1824.

El inicio del desarrollo teórico se produce básicamente por Karl Marx y Engels en el Manifiesto Comunista y el posterior desarrollo en libros como El Capital en el que se propugna, para alcanzar objetivos de la clase trabajadora, una revolución.

La huelga es un derecho nuevo, emanado precisamente de las condiciones en que se ha desarrollado el capitalismo y típico - hasta exclusivo - de las relaciones de producción capitalistas. La huelga como hecho se hace presente a partir de la revolución industrial y del surgimiento del trabajo asalariado.

Su reconocimiento jurídico, su transformación en derecho, se va produciendo de manera paulatina en Europa y alcanza su punto culminante con su consagración como derecho constitucional.

La existencia del derecho de huelga se ha visto necesariamente condicionada al surgimiento de un movimiento obrero, generalmente urbana industrial, con capacidad suficiente como para utilizar esta arma de presión frente a la clase propietaria. No ha habido huelga sin organización gremial u obrera, ni ha habido derecho, ni legislación sobre huelga, sin cierto desarrollo de una formación capitalista. Consecuentemente, es a partir de una cierta diferenciación de clases y a propósito del surgimiento de un incipiente proletariado que la huelga y su procesamiento jurídico tiene lugar.

3.1 Etimología de la palabra huelga

Guillermo Cabanellas citando a J. Dauvy expone: "que la etimología misma de la palabra huelga implica lo remoto de este fenómeno social. Utiliza un juego de palabras de idioma francés para darnos evidencia de esa antigüedad y las causas más próximas a nosotros de este fenómeno. La plaza del ayuntamiento de París se llamaba anteriormente Plaza de Greve, o plaza de huelga.

Era ésta un gran terreno sin construcción sobre el cual había acumulado el río gran cantidad de arena y piedrecillas, de donde le vino su nombre, antes de que se construyeran muelles para encauzar el lecho del sena. Durante mucho tiempo, los



obreros sin trabajo se reunieron en esa plaza, y era allí donde los empresarios acudían a tratar con ellos y a contratarlos. Cuando los obreros estaban descontentos de las condiciones de trabajo se colocaban en la huelga (greve); lo cual quiere decir literalmente en la Plaza de Greve, a la espera de mejores propuestas.

En castellano. La palabra huelga, procede de huelgo, espacio de tiempo en que una está sin trabajar. De ahí que, cuando los trabajadores suspenden voluntaria y colectivamente el trabajo, se esté en huelga.”¹³

3.2 Concepto de huelga

Guillermo Cabanellas en el diccionario jurídico elemental la define, como: “cesación colectiva y concertada del trabajo por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos.”¹⁴

Mario de la Cueva, citado por César Antonio Chicas Hernández la detalla: “es la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y

¹³ Cabanellas de Torres, Guillermo, *Diccionario jurídico elemental*; pág. 402

¹⁴ *Ibid.*; pág. 214



jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción de su necesidad.”¹⁵

La Universidad de educación a distancia la define como: “la suspensión del trabajo acordada por una colectividad de trabajadores, con la finalidad de obtener una determinada pretensión, pero con el propósito de continuar el trabajo cuando de haya logrado o se haya renunciado a la reivindicación pretendida.”¹⁶ De esta definición se deduce los siguientes requisitos:

- a) Debe tratarse de una colectividad, de un grupo de trabajadores que se conciertan para suspender el trabajo. En hipótesis, cabría admitir el caso extremo de que la ejecución de la huelga la llevara a cabo un solo trabajador, del que dependiera una operación neurálgica en la empresa, pero la decisión tendrá que ser colectiva para configurar un verdadero supuesto de huelga.

- b) Tiene que existir una pretensión, una reivindicación. La ausencia colectiva al trabajo para acudir a un espectáculo deportivo de interés no constituye una huelga, sino un incumplimiento colectivo de la obligación de trabajar.

- c) Ha de tratarse de una verdadera suspensión, es decir, los huelguistas tienen propósito de volver a trabajar y, por lo tanto, no de romper el contrato, sino de renovarlo con determinadas mejoras.

¹⁵ **Ibid.**; pág 403.

¹⁶ Universidad Nacional de Educación a Distancia. **Derecho de trabajo**; pág.20.

El Código de Trabajo en el Artículo 239 define huelga como: “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, 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.”

3.3 Finalidades de la huelga

Las finalidades que persigue la huelga suelen distinguirse entre fines inmediatos y fines mediatos:

- a. Fines inmediatos: Son aquellos que persiguen cualquier tipo de reivindicaciones colectivas, generalmente de carácter económico social y excepcionalmente de carácter jurídico, por lo que se constituirían como fines inmediatos de la huelga la mejora de los salarios, la reducción de la jornada, la aceptación de órganos y mecanismos en la empresa con participación de los trabajadores, la destitución de autoridades empresariales arbitrarias en su trato a los trabajadores, el cumplimiento de convenciones o pactos colectivos violados por el patrono, o de arreglos o sentencias colectivas, también violadas por el empleador, etc.

- b. Fines mediatos: Son aquellos objetivos que trascienden del campo meramente reivindicativo, economicista y laboral. Los alcances de estos fines mediatos se

extienden desde la mera obtención de un justo equilibrio entre el capital y el trabajo, un acceso al poder por parte de los trabajadores, en la lucha clasista.

3.4 Clases

3.4.1 Huelga Legal

El Artículo 239 del Código de Trabajo la define como: “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, 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.”

Estableciendo en el Artículo 241 del Código de Trabajo, los requisitos indispensables para declararla:

- a) “Ajustarse estrictamente a lo dispuesto en el Artículo 239 primer párrafo del Código de Trabajo, que es la definición de la huelga legal;
- b) Agotar los procedimientos de conciliación; y

- c) Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboren en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social.”

3.4.2 Huelga ilegal

Tipo de huelga que no cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 239 del Código de Trabajo.

3.4.3 Huelga ilegítima

Es cuando una huelga es declarada ilegal y los trabajadores así la realizan. Ésta tiene como efecto que el tribunal a solicitud del patrono fija un término de veinte días durante el cual puede el patrono sin responsabilidad de su parte dar por terminados los contratos de trabajo de los laborantes que holgaren, Artículo 244 Código de Trabajo.

3.4.4 Huelga justa

Es cuando los hechos que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales y colectivos de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las mejoras



económicas que los trabajadores pidan y que el patrono esté en posibilidades de conceder, Artículo 242 del Código de Trabajo.

Ésta tiene como efecto si es declarada por el tribunal de trabajo y previsión social a la condena al patrono de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado y si los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga, tendrán derecho a salario doble.

3.4.5 Huelga injusta

Es cuando no concurre ninguno de los motivos para declarar una huelga justa.

Si la huelga legal se declara injusta tiene como efecto, que los trabajadores que hayan holgado no tendrán derecho a salario por el tiempo que durare la huelga y los que hubieren laborado no tendrán derecho a salario doble.

3.5 Modalidades de la huelga

a) Huelga típica: La que consiste en el abandono completo del trabajo sin permanecer siquiera en los locales de la empresa.

b) Huelga de brazos caídos: Se permanece en la entrada de puesto sin trabajar.

- c) Semihuelgas: Es la disminución del rendimiento o trabajo a desgana como dicen los argentinos; la producción defectuosa, que esta cerca del sabotaje.

- d) Huelga jurídica: Que implica la consulta del contrato y la legislación para saber si cada acto es de su competencia.

- e) Huelga de celo o a reglamento: Es aquella en la que los trabajadores cumplen minuciosamente su deber, provocando retrasos y dificultades.

- f) Huelga simbólica: Se deja de trabajar durante cierto período de tiempo, por su corta duración, sólo tiene por objeto hacer saber al patrono la decisión de los trabajadores de recurrir a la abstención total del trabajo en el supuesto que no acceda a las pretensiones formuladas por los trabajadores.

- g) Trabajo a desgano o trabajo lento: El trabajador no abandona su centro de trabajo, pero su labor no la realiza en la forma acostumbra, sino solamente, tratando de pasar el tiempo con la finalidad de desorganizar y reducir la producción.

3.6 Medios de presión o de lucha

Partiendo que la huelga es el medio de presión o de lucha más importante y típico de la clase trabajadora, el cual ejerce con el objeto de defender sus derechos o que estos se acrecienten, pero no podemos olvidar que existen diversos medios que sirven para



presionar al empleador los que pueden llegar hacer hasta ilícitos, por lo que a continuación se mencionan los siguientes:

- a) El boicot: Consiste en privar o tratar de privar al empresario de relaciones comerciales o sociales para perjudicarlo y obligarlo a ceder en lo que se le exige. Una forma de boicot es el acuerdo de los trabajadores o de su sindicato de no trabajar para un determinado empresario. La acción toma su nombre de boicot, un propietario irlandés que fue el primero en recibir ese trato.

- b) El sabotaje: Es el daño o deterioro que para perjudicar a los patronos hacen los obreros en la maquinaria, productos y otros. Es equivocadamente un delito.

- c) El picketing: Consisten en la formación de grupos o piquetes de trabajadores que informen, persuadan o impongan a los demás determinadas decisiones, singularmente la de no entrar al trabajo. Normalmente, los ordenamientos los consideran lícitos mientras su actualización es pacífica, reprimiéndolos cuando practican la coacción, la amenaza o cualquier género de violencia.

- d) Las concentraciones, los serpenteros, los silencios y los estrépitos, las ocupaciones de la empresa, los encierros, etc. Estos constituyen otros tantos medios de presión cuya tipificación depende de múltiples circunstancias, difíciles de reducir a esquema.

3.7 Evolución histórica

Enfrentados los ordenamientos jurídicos con la necesidad de calificar jurídicamente el hecho de la huelga, su actitud a sido muy semejante a través de sucesivas etapas históricas, de modo que la evolución es parecida en los diversos países. Ello no quiere decir que todos los ordenamientos jurídicos sean hoy homogéneos en este punto, sino que es fácil encontrar, tanto en la evolución histórica como en el derecho comparado actual, ejemplos manifiestos de la consideración de huelga como un delito, como una libertad o como un derecho reconocido con mayor o menor amplitud, según los casos.

La huelga tiene consideración de delito tanto desde las iniciales perspectivas del liberalismo como desde los postulados de los regímenes autoritarios que la consideran expresión de la lucha de clases o de aquellos otros que la juzgan como un atentado contra el pueblo trabajador.

Los ordenamientos liberales, en efecto, consideran la huelga como una coalición para alterar los precios y la tipificación en sus códigos penales. En otras épocas se ha entendido que la huelga pone en peligro la economía de las empresas, de los trabajadores del Estado, por lo que produce más daños que beneficios y es contraria a la paz social y a los intereses generales, procurándose que los beneficios se resuelvan por medios amistosos o jurídicos. Así ha ocurrido en la Alemania nacionalista, en Italia durante el fascismo, en Brasil bajo la Constitución de 1937, en los países de influencia soviética, etc.

La fase siguiente es la supresión del carácter de ilícito penal de la huelga, para configurarla como libertad, es decir, como un acto que, aun no siendo delictivo, supone un incumplimiento del contrato y, consiguientemente, autoriza al empresario a resolverlo. Cuando en 1864 se otorga en Francia la libertad de coalición, la interpretación jurisprudencial extrae rigurosamente la consecuencia de que la huelga constituye una ruptura unilateral del contrato, lo que otorgaba a los empresarios amplias posibilidades de hacerla fracasar.

Finalmente, la huelga se considera un verdadero derecho del que los trabajadores deben disponer para equilibrar la desigualdad en las relaciones laborales, aunque la configuración de tal derecho tenga diferencias notables entre los ordenamientos, que la reconocen con muy diversos grados de limitación.

3.8 Modelos de derecho de huelga en la doctrina y en la legislación comparada

Reconocida la huelga como derecho, las modalidades de su ejercicio varían notablemente de unas legislaciones a otras y, como es natural, evolucionan constantemente casi constantemente en cada legislación, máxime en épocas como la presente de acelerados cambios económicos-sociales. Algunos de los criterios que se otorgan para indicar las diferencias entre los ordenamientos jurídicos son:

a) Trabajadores a los que se otorga: Es tradicional la polémica sobre su reconocimiento a los funcionarios públicos. Pero en los países en que el derecho de huelga se

reconoce genéricamente a los funcionarios, existen prohibiciones o limitaciones fortísimas cuando tales funcionarios pertenecen a la policía o a la administración de justicia.

b) Actividades en las que se prohíbe o se limita: Hay que tener presente que la huelga en los servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad aparece generalmente condicionada a fuertes garantías de funcionamiento de aquéllos. Así ocurre en Bélgica en relación con los ferrocarriles y en Francia en relación con las empresas, organismos y establecimientos encargados de la gestión de un servicio público, en los que las limitaciones al ejercicio del derecho de huelga pueden llegar a la requisita cuasi-militar de los huelguistas.

c) Limitaciones más frecuentes al ejercicio del derecho: Hacen referencia a la existencia de protagonismo sindical y a la incompatibilidad de la huelga con las cláusulas de paz contenidas en los convenios colectivos, existiendo aún otros condicionamientos elaborados por la doctrina y la jurisprudencia.

La exigencia de protagonismo sindical equivale a decir que, no pudiendo reconocerse un derecho como el de huelga más que a quienes tienen capacidad negociadora y a quienes ofrecen garantías de responsabilidad, la posibilidad de su declaración se reduce a los sindicatos, considerándose salvajes las que no han sido convocadas por aquéllos.



En otro orden de ideas, las huelgas durante la vigencia de un convenio colectivo están prohibidas en la República de Sudáfrica y en Nueva Zelanda. En Holanda se considera ilícita la huelga que durante la vigencia de un convenio colectivo apoye una reivindicación en torno al mismo, y en Alemania no cabe plantear huelgas durante la vigencia de un convenio colectivo y en relación con las cuestiones reguladas en el mismo, porque se entiende que ello contradice el debate de paz, que se considera consustancial al convenio.

Asimismo, en Francia, el deber de paz es relativo, en el sentido de que son lícitas las huelgas que se producen durante la vigencia de un convenio, pero no cuando el motivo surge de una cuestión que esté resuelta en el y se propugne, consiguientemente, una modificación de lo pactado.

Especial interés reviste las modificaciones elaboradas por la doctrina y la jurisprudencia alemana a través de los principios llamados de proporcionalidad y de adecuación social. Con arreglo al primero, la huelga debe ser proporcionada a la entidad de la pretensión; de acuerdo con el segundo, debe ser adecuada a la ética social vigente.

d) Existencia de carácter previo: Son varias las legislaciones que, simultáneamente al reconocimiento del derecho de huelga, imponen a quien lo ejerce una obligación previa de negociar, obligación que se mantiene vigente durante el desarrollo de la huelga. Así, la doctrina norteamericana, que se manifiesta concretamente en la ley taft-hartley, parte del principio de la casi continua obligación de negociar y de considerar que la huelga es

un derecho social sólo cuando el empresario y el gobierno se han negado a considerar las quejas de los trabajadores. También la OIT, en su recomendación de 1951, considera necesario agotar previamente todos los posibles procedimientos de solución pacífica, espíritu que late también en el principio alemán de la última ratio.

e) Exigencias a observar en el derecho de la huelga: En el desarrollo de la huelga, y aparte de la persecución de los actos puramente criminales, se consideran generalmente ilegítimas todas las actuaciones de carácter violento; los piquetes que utilicen fórmulas diversas de la persuasión, los trabajadores que comentan actos abusivos o deterioros de cualquier clase, las maniobras fraudulentas, etc., comportando otras exigencias de responsabilidad.

En Inglaterra, se configuran como reo de delito a quien intimida a la esposa o a los hijos de un trabajador con motivo de una huelga, a quien vigile o ronde la casa, o a quien oculte las herramientas de trabajo de una persona, su ropa o cualquier otro bien o le obstaculice en uso de los mismos.

Otra exigencia de legitimidad de la huelga suele ser el respeto absoluto a la libertad de trabajo de quienes no deseen secundarla. En Holanda, por ejemplo, el trabajador no pierde su derecho al salario si ha estado dispuesto a efectuar el trabajo convenido, y el empresario está obligado a propiciar el empleo del mayor número posible de trabajadores que no deseen participar en la huelga.

f) Contenido de las pretensiones que pueden apoyarse con el ejercicio de la huelga: En la época más reciente se ha defendido que la huelga debe ser un medio de expresión de los trabajadores en todos los ámbitos de la vida social y se propugna un modelo de huelga denominado polivalente o multidimensional, válido para la defensa de la clase obrera allí donde se adopten decisiones sobre sus intereses, y no sólo en el ámbito de las relaciones de trabajo. La huelga no es ya instrumento de presión frente al empresario, sino también frente al poder político y puede ejercerse, no sólo los intereses específicamente laborales, sino cualquier clase de reivindicaciones. La huelga se convierte así en un derecho público subjetivo ejercitable erga omnes.

En resumen, los ordenamientos, los movimientos sindicales y la doctrina se mueven en el campo de la huelga en dos direcciones contrarias: una propensa a la limitación de su ejercicio y otra a su ampliación siempre creciente. En esta alternativa, revisten especial significación los experimentos de autorregulación de la huelga por parte de los propios sindicatos, para reacionalizar el empleo de los medios de presión. Las decisiones de I DBG alemana en 1949, los acuerdos del gobierno inglés con las Trade Unions de 1979 y el Código de autoreglamentación de la huelga, aprobado el 18 de septiembre de 1978 por las tres grandes centrales italianas (CGIL, CISL y UIL) constituyen ejemplos importantes. En este último caso, se acepta expresamente la obligación de preavisar al empresario y de hacer publicidad entre los empresarios, así como la necesidad de adoptar criterio de gradualidad en la acción.



CAPÍTULO IV

4. El sindicalismo

Al oír la palabra sindicalismo solamente viene a mi mente las palabras represión, lucha de clases, muerte etc. Ya que así ha sido la historia que ha debido llevarse en Guatemala, historia que no debe morir en la mente de cada trabajador y estudiante, porque sino moriría el esfuerzo de tantas personas que dieron su vida al esfuerzo del reconocimiento de tantos derechos laborales que hoy en día se disfrutan sin saber que estos causaron el despido, exilio de tantas personas, sin mencionar las incontables muertes de sindicalistas y en especial del maestro laboralista Licenciado Mario López Larrave, es por ello que se hará una reseña en el presente trabajo.

4.1 Concepto

“Es la tendencia y régimen de organización de los trabajadores a través de los sindicatos.”¹⁷

4.2 Historia del movimiento sindical guatemalteco

La historia del movimiento sindical guatemalteco puede dividirse en las siguientes etapas:

¹⁷ Cabanellas, Guillermo. *Diccionario jurídico elemental*; pág. 413

4.2.1 Etapa de las mutualidades

Huérfanos de toda legislación gremial y de protección a los trabajadores, abolidos los gremios de la colonia y la legislación de Indias, por casi un siglo de vida independiente 1821 y 1920 prácticamente sólo florecen asociaciones de mutualista, al amparo del derecho general de asociación.

- Características de las organizaciones obreras de esta etapa

- a) Su composición es artesanal, o sea que sus miembros son obreros que laboran por cuenta propia o en pequeños talleres;
- b) Los fines que se proponen se limitan al socorro y auxilio mutuo o al estudio. No perseguían fines reivindicativos, ni se planteaba la lucha de clases.

- Marco legal en que se movieron las organizaciones obreras de la época

Las sociedades y asociaciones de carácter mutualista se constituyeron al amparo del derecho genérico de asociación, garantizado invariablemente en las siete Constituciones y leyes fundamentales que rigieron en el primer siglo de vida independiente.

El Código Civil regulaba las relaciones como contrato de localización de servicios, el reglamento de jornaleros trataba a los campesinos poco menos que como



semovientes. Se emite antes una Ley Protectora de Animales, Acuerdo del 31 de octubre de 1878 que una Ley o Código de Trabajo.

La primera Ley de Trabajadores, Decreto Gubernativo 486 de 14 de febrero de 1894 regula el trabajo más o menos forzado de los campesinos en las fincas de los oligarcas cafetaleros. Solamente la ley protectora de obreros Decreto Gubernativo 669 de 2 de noviembre de 1906, que contiene un avanzado y valioso antecedente del régimen de seguridad social, parece salvarse de la calificación represiva de las leyes de esa época que facilitaron mano de obra barata y más o menos forzosa a la oligarquía cafetalera y a los gobiernos para realizar obra vial y de carreteras.

En síntesis, hay ausencia total de legislación sindical.

4.2.2 Primera etapa del sindicalismo guatemalteco 1920-1930

Etapa que comprende los gobiernos de Carlos Herrera, del general José María Orellana y del General Lázaro Chacón.

- Características de las organizaciones obreras de la década

a) La composición de sus organizaciones sigue siendo predominante artesanal;



- b) Estas organizaciones superan el carácter mutualista constituyendo los primeros sindicatos, los fines que se proponen ya son claramente reivindicativos, planteando con toda firmeza la lucha de clases;
- c) Sus objetivos estatuarios y sus programas de acción suelen mezclarse las reivindicaciones laborales con los parlamentarios de política radical;
- d) La vehemencia y el emotismo, la espontaneidad y la imprevisión en el planteamiento de los conflictos, muy explicables si se toma en cuenta la inexperiencia de los dirigentes;
- e) La organización sindical es predominante urbana y concentrada en la capital;
- f) El movimiento sindical guatemalteco traba contacto por primera vez con las organizaciones y corrientes internacionales del sindicalismo y las acoge con entusiasmo;

- Demandas y conquistas logradas

Posiblemente las conquistas mayores fueron la jornada ordinaria de ocho horas, los derechos de sindicación y de huelga. En cambio se desconoció la contratación colectiva.

- Marco legal en que se movieron las organizaciones sindicales

- a) Como cuerpos legales de la época cabe destacar las reformas a la Constitución de 1876 emitidas en 1920, en donde ya se hace referencia al trabajo, pero con más



decisión de la Constitución Política de Centroamérica (Dto. No. 40, de la Constituyente del 9 de septiembre de 1921), donde por primera vez en la historia constitucional de Guatemala (aunque nunca entra en vigor) se contemplan disposiciones relativas al trabajo y a la previsión social;

- b) El 7 de septiembre de 1923 se suscribe en Washington por los plenipotenciarios de los cinco países del istmo la convención centroamericana para unificar las leyes protectoras de obreros y trabajadores,

4.2.3 Segunda etapa del sindicalismo guatemalteco 1944-1954

Arranca de la caída de la dictadura ubiquista (30 de junio de 1944) y se extiende hasta la caída del gobierno de Jacobo Arbenz Guzmán (2 de junio de 1954). Coincide casi con el proceso conocido como la Revolución del 20 de Octubre de 1944.

- Características de las organizaciones sindicales

- a) Debido a la industrialización incipiente del país, ya existe clase proletaria, aunque la pequeña empresa sigue predominando;
- b) Hubo prohibición para la sindicación en el campo hasta 1946 y permitida en 1947 sufrió discriminación el año siguiente, con respecto a la sindicación urbana. La organización masiva de los campesinos tiene lugar a partir de la emisión de la ley reforma agraria (17 de junio de 1952);



- c) Las organizaciones sindicales ya hacen un claro deslinde entre los fines inmediatos o meramente reivindicativos y los fines mediatos con planteamientos de policía nacional e internacional en torno al eje de la lucha clasista;
- d) Por primera vez en la historia de Guatemala, los gobiernos que rigen al país impulsan con sinceridad y entusiasmo una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, actitud que se dibuja con mayor nitidez durante el segundo gobierno de la revolución.

- Marco legal en que se movieron las organizaciones de trabajadores

- a) Desde el inicio de la Revolución del 20 de Octubre de 1944, se emite una legislación social tutelar de los trabajadores que va adquiriendo perfiles más nítidos y firmes a medida que avanza la revolución democrático-burguesa. A partir del 15 de marzo de 1945 rige la nueva Constitución de la República, en donde se trazan las directrices del futuro derecho del trabajo guatemalteco, reconociendo expresamente la libertad sindical, la contratación colectiva y el derecho de huelga; se sientan las bases del futuro régimen de seguridad social obligatorio y con el concepto de la propiedad privada, en función social, se deja el asidero constitucional para la reforma agraria;
- b) Por medio del Decreto 295, el Congreso emite la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), que entra en vigor el 5 de noviembre de 1946, para echar a andar por primera vez en la historia del país un régimen de seguridad social obligatorio y de cotización tripartita: Estado, patrono y trabajadores;



- c) El 1º. de mayo de 1947 entra en vigor el primer Código de Trabajo guatemalteco, que aunque avanzado para su época en materia de sindicatos contiene restricciones fundamentalmente para la organización de los campesinos;
- d) Por medio del Decreto 526 del Congreso de la República desaparece la discriminación de los sindicatos campesinos y se establece la reinstalación obligatoria como garantía máxima de la estabilidad en el trabajo;
- e) Nace la Inspección General de Trabajo, el Departamento Administrativo de Trabajo, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el Departamento Agrario Nacional.

4.2.4 Tercera etapa del sindicalismo

- Las contrarrevoluciones

El viernes 20 de junio de 1952 el presidente Arbenz, manifiesta que la ley de Reforma Agraria no fue meramente propaganda demagógica-electoral, sino un punto serio de su propaganda de gobierno que ya es realidad.

El 4 de marzo de 1953 son expropiadas 1859 caballerías a la compañía agrícola de Guatemala, (subsidiarias de la UFCO), de las mismas obtenidas por obsequio de gobiernos entreguistas anteriores. La UFCO agota los recursos contra la expropiación y al no prosperarle ninguno, invoca la protección del Gobierno de los Estados Unidos.



En marzo de 1954 y en Caracas, Venezuela, tiene lugar la X Conferencia Interamericana. El 8 de marzo de 1954, con la venida del panamericanismo, prácticamente se autoriza la futura intervención a Guatemala. La revolución propuesta por Foster Dulles es aprobada con el voto de 17 países de Latinoamérica, la abstención de dos países, México y Argentina, y el solitario voto en contra del canciller guatemalteco el coronel Carlos Castillo Armas. Tales sucesos políticos se encuentran íntimamente vinculados al movimiento sindical.

Por el Decreto 21 del 16 de julio de 1954 de la junta de gobierno, se cancelan las inscripciones de todos los directivos de confederaciones, federaciones y sindicatos y se concede un plazo de tres meses para reorganizarse, so pena de darse por cancelados, y por medio del Decreto 48 del 10 de agosto de ese mismo año se cancela administrativamente a las principales organizaciones, siendo éstas:

- a. La Confederación General de Trabajadores de Guatemala;
- b. La Confederación Nacional Campesina;
- c. La Federación Sindical de Guatemala;
- d. El Sindicato de Acción y Mejoramiento Ferrocarrilero;
- e. El Sindicato de Trabajadores de la Educación;
- f. El Sindicato de Trabajadores de la United Fruit Company;
- g. El Sindicato de la Compañía Agrícola de Guatemala;
- h. La Alianza de la Juventud Democrática;
- i. La Alianza Femenina Guatemalteca;



- j. El Grupo Sakerti;
- k. El Frente Universitario Democrático;
- l. El Partido Guatemalteco del Trabajo;
- m. El Partido de la Revolución Guatemalteca;
- n. El Partido de Acción Revolucionaria;
- o. Cualesquiera otros partidos políticos o agrupaciones o asociaciones que hayan sido inspiración Arévalo-arbencista o que hubiesen figurado al servicio de la causa comunista.

- Características de las organizaciones sindicales

- a) El sindicalismo se desarrolla con lentitud y a veces permanece estacionario;
- b) Después de la disolución de algunas y de haber perdido casi todas a sus dirigentes, a partir de 1955 las organizaciones sindicales se van rehaciendo con serias restricciones y tropiezos: con represión de todas las gamas, desde el despido masivo y la lista negra hasta el secuestro, la tortura y la muerte de dirigentes, por organizaciones paramilitares; corrupción dirigida desde distintos niveles, gubernativo, patronal y de organizaciones internacionales; y divisionismo alentado por los mismos enemigos del sindicalismo guatemalteco, propiciando en forma descarada o veladamente a través de sindicatos blancos;
- c) Como consecuencia de la represión, corrupción y divisionismo, las asociaciones profesionales son inestables; muchos sindicatos inscritos luego desaparecen, los sindicatos inactivos superan a los activos;

d) Posiblemente como consecuencia también de las circunstancias anteriores, se advierte el fenómeno que muchos sindicatos que no se encuentran afiliados a ninguna central y que no tienen relación alguna con otras organizaciones sindicales. En 1974, se registran 20 sindicatos llamados independientes, que afilian a 3,854 trabajadores.

- Marco legal en que se movieron las organizaciones de trabajadores

Se deroga inmediatamente las reformas progresistas al Código de Trabajo; se deroga la Constitución de 1945 y el dos de febrero de 1956 se emite una nueva Constitución sin ninguna representación la izquierda en los constituyentes que elaboraron y por último en esta etapa de dictan los decretos números 570 y 584 del Presidente de la República, que contienen numerosas reformas a todo el Código de Trabajo.

La Constitución de 1956 conserva el capítulo de garantías sociales pero desmejora la posición de los trabajadores: da énfasis el principio de conciliación sobre el tutelar, prohíbe expresamente la participación política de los sindicatos, suprime la lista abierta de derechos y beneficios derivados de principios de justicia social. Pero es el sector burocrático al que castiga más severamente: le suprime los derechos y beneficios comunes con los trabajadores particulares; el veda el derecho de sindicalizarse; proscribida indiscriminadamente el derecho de huelga en los burócratas; amplía la posibilidad de militarizar los servicios públicos, y le niega la aplicación supletoria del



Código de Trabajo, remitiendo a un estatuto especial que se tradujo en el desafortunado Decreto 584 del Presidente de la República.

En lo que respecta a la parte sustantiva: aumentó las causales para despedir justificadamente, omitió la reinstalación o reingreso, desmejoró el promedio salarial que servía para calcular la indemnización por el tiempo servido, restauró el trato discriminatorio a los sindicatos campesinos, suprimió el fuero de inamovilidad de los comités agrarios; restringió la posibilidad de ser miembros del comité ejecutivo a los guatemaltecos naturales; suprimió los motivos sociales para ir a la huelga dejando solamente reivindicaciones económicas; cercenó el derecho de huelga en unos casos y los tergiversó en otros; a los servidores públicos los marginó de la legislación laboral.

4.2.5 Cuarta etapa del sindicalismo 1975 - 1985

- a) Esta es la etapa de mayor represión en contra del movimiento sindical, pues la lucha contrainsurgente del ejército de Guatemala fija como objetivo la desarticulación del movimiento sindical, llegándose al extremo de implementar como estrategia en contra del desarrollo de aquél, el aniquilamiento de su dirigencia por medio de las desapariciones forzosas y las ejecuciones extrajudiciales;
- b) Abarca desde el gobierno de Arana Osorio, Laugerud García, Lucas García, Ríos Mont y Mejía Vítores. Es en el gobierno del general Romeo Lucas García, período durante el cual se destaca la mayor parte de desapariciones forzadas y ejecuciones



extrajudiciales, se calcula que más de quinientas mil personas perdieron la vida en es período.

- Características de las organizaciones sindicales de esta época

- a) La organización sindical decrece al extremo que un gran número de organizaciones sindicales desaparece del espectro laboral;
- b) Se aniquila a la casi totalidad de dirigentes sindicales, esto conlleva que el movimiento sindical pierda consistencia ideológica, que hasta hoy no ha podido recuperar, pues aunque el número de organizaciones sindicales existentes hoy en día es mayor, la consistencia ideológica de sus dirigentes es precaria.

- Marco legal en que se movieron estas organizaciones

Las organizaciones de esta época se movieron en dos marcos legales distintos siendo el primer la Constitución Política de 1965, durante el gobierno de Romeo Lucas García y el estatuto fundamental de gobierno desde que asume el gobierno de José Efraín Ríos Mont hasta el 14 de enero de 1986, en que entra en vigencia la actual Constitución Política de la República.

4.2.6 Quinta etapa del sindicalismo

Durante el gobierno democrático de Vinicio Cerezo, se promueve el apoyo al reconocimiento de las organizaciones sindicales, a tal extremo que durante los primeros cinco años de esta época se reconocen más de novecientas organizaciones sindicales. Este crecimiento cuantitativo produjo una falsa imagen de fortalecimiento de la libertad sindical, ya que crecieron en número los sindicatos, pero su consistencia ideológica aún es muy pobre.

Aunque desaparece en buena medida la represión física se crean mecanismos de represión más sofisticados, que igualmente impiden la libre sindicalización, esto especialmente durante los gobiernos de Ramiro de León Carpio y Álvaro Arzú. Esta época inicia el 14 de enero de 1986 con el gobierno de Marco Vinicio Cerezo Arévalo, pasando por los gobiernos de Jorge Serrano Elías, Ramiro de León Carpio y Álvaro Arzú y concluye con la asunción del Gobernante Alfonso Portillo Cabrera.

- Características de las organizaciones sindicales de esta época

a) En la Constitución de 1985, se vuelve a reconocer el derecho de libre sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado, que se encontraba suprimido desde la Constitución Política de 1956;



- b) Lo organización sindical crece cuantitativamente, pero no cualitativamente, lo cual la mantiene dividida y debilitada;
- c) Surgen un gran número de pequeñas organizaciones sindicales que se hacen dirigir por personas sin ninguna consistencia ideológica, produce la pérdida de credibilidad de los trabajadores en los sindicatos, teniendo como consecuencia que los trabajadores ya no se afiliaban, no por miedo sino porque a su creer los sindicatos no responden a sus intereses;
- d) Los gobiernos de turno aprovechan la pérdida de credibilidad en la dirigencia sindical para desprestigiar sistemáticamente las bondades del movimiento;
- e) Se suprime el derecho de huelga para lo trabajadores del Estado por medio del Decreto 35-96, denominado Ley Antihuelga que viene a reformar al Decreto 71-86, Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, al convertir la casi totalidad de los servicios de naturaleza esencial.

- Marco legal en que se mueven estas organizaciones

Fueron de primero la Constitución Política de la Republica de 1985 y el Decreto 71-86 del Congreso de la República Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.

4.2.7 En la actualidad

Hoy está totalmente admitido que no es posible el desarrollo de la libertad sindical sin la preexistencia efectiva de los demás derechos humanos y que tampoco es posible el completo ejercicio de estos sin la existencia de aquélla.

En ese sentido el ejercicio de la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva presupone como requisito esencial el respeto de las libertades civiles fundamentales, en particular el derecho a la libertad y seguridad de la persona.

Y es precisamente en esta orientación que se ha creado normativa internacional y nacional, y que se han pronunciado en reiteradas ocasiones los órganos de control de la OIT, especialmente el Comité de libertad sindical, quien en su Quinta recopilación de decisiones y principios ha expresado:

- a) “Los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sólo pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones, e incumbe a los gobiernos garantizar el respeto de este principio.
- b) Un movimiento sindical realmente libre e independiente no se puede desarrollar en un clima de violencia e incertidumbre.
- c) Un clima de violencia que da lugar al asesinato o a la desaparición de dirigentes sindicales o actos de agresión contra los locales y bienes de organizaciones de

trabajadores y de empleadores constituye un grave obstáculo para el ejercicio de los derechos sindicales; tales actos exigen medidas severas por parte de las autoridades.

- d) El asesinato, la desaparición o las lesiones graves de dirigentes sindicales y sindicalistas exigen la realización de investigaciones judiciales independientes con el fin de esclarecer plenamente en el más breve plazo los hechos y las circunstancias en las que se produjeron dichos asesinatos, y así, determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de los mismos.
- e) El ambiente de temor que resulta de amenazas de muerte a sindicalistas no puede sino incidir desfavorablemente en el ejercicio de las actividades sindicales, ya que dicho ejercicio sólo es posible dentro del respeto de los derechos humanos fundamentales y en un clima desprovisto de violencia, de presiones o amenazas de toda índole.
- f) Los ataques perpetrados contra sindicalistas constituyen una grave injerencia en los derechos sindicales. Las acciones criminales de esa naturaleza crean un clima de temor que es sumamente perjudicial para el desarrollo de las actividades sindicales.”¹⁸

Desde la ratificación por parte del Estado de Guatemala del Convenio 87 Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho a la Sindicación de 1948 y del Convenio 98 Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de 1949, pero particularmente desde el año 2007, éste ha venido siendo objeto de señalamiento por

¹⁸ Comité de Libertal Sindical, Organización Internacional del Trabajo. **Quinta recopilación de decisiones y principios. 2001.**

graves violaciones a los derechos sindicales particularmente por graves violaciones relacionadas con el derecho a la vida e integridad física de sindicalistas y defensores de derechos sindicales.

Los señalamientos sobre este problema llegan incluso a ser incorporados, en el Informe IB de la 97 Conferencia Internacional del Trabajo del año 2008 “La Libertad de Asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas” párrafo 35. En este informe el Director de la OIT Señor Juan Somavía indica que pese a que el número de quejas relativas a la violación del derecho a la vida e integridad física de sindicalistas a nivel mundial disminuyó en el caso de Guatemala estas quejas aumentan día a día.

La situación de violencia se ha agudizado desde el año 2007, a tal punto que durante el mes de febrero del año 2009 una Misión de alto Nivel de la OIT visitó el país emitiendo una declaración con un énfasis particular en la actitud del Estado de Guatemala de tolerar y garantizar que particulares amenacen y eliminen físicamente a dirigentes sindicales, y allanen sus sedes y domicilios con absoluta impunidad, la misión se refirió a la enraizada situación de violencia contra sindicalistas e impunidad de esos casos.

La Comisión observó con preocupación que los problemas pendientes se refieren a numerosos y graves actos de violencia contra sindicalistas y a disposiciones legislativas o prácticas incompatibles con los derechos consagrados en el Convenio, inclusive restricciones al derecho de sindicación de ciertas categorías de trabajadores. La Comisión tomó nota también de la ineficacia de los procedimientos penales en



relación con estos actos de violencia que dan lugar a una situación grave de impunidad y de los retrasos excesivos en los juicios laborales. Tomó nota también de alegatos relativos a la falta de independencia del Poder Judicial.

A este respecto, la Comisión tomó nota con profunda preocupación de que la situación en cuanto a la violencia y la impunidad parece haberse agravado y recordó la importancia de garantizar urgentemente que los trabajadores puedan llevar a cabo sus actividades sindicales en un clima exento de temor, amenazas y violencia.

La Comisión subrayó la necesidad de que se realicen progresos significativos en relación con las sentencias condenatorias sobre actos de violencia contra sindicalistas y para garantizar que se sancione no sólo a los autores materiales sino también a los instigadores.

La Comisión observó que a pesar de la gravedad de los problemas no ha habido progresos significativos en la aplicación del Convenio, ni en la legislación ni en la práctica. La comisión se refiere a la falta de progresos significativos desde el año 1952 a la fecha.

4.3 Principios

4.3.1 Libertad sindical

Constituye un elemento esencial, aunque muchas veces reducido y limitado, para la existencia de un auténtico sindicalismo. Desde el primero puede afirmarse que está ligada a la posibilidad de afiliarse, de no afiliarse o de desafilarse. El otro aspecto se refiere a la probabilidad de constituir sin restricciones una organización sindical.

El derecho de libertad sindical es amplísimo, en la medida que comprende todo lo relativo al derecho colectivo. Esto quiere decir que las facultades de los trabajadores de formar sindicatos, de pertenecer o no a ellos, así como las relativas la capacidad de los sindicatos para autogobernarse, no son los únicos aspectos de la libertad sindical; también han de considerarse las facultades que le dotan de viabilidad; gracias a estas facultades aquella trasciende.

Bueno Magano lo define: “como el derecho de los trabajadores y empleadores a no sufrir interferencias de los poderes públicos, ni de otros elementos, en el proceso de su organización, como en lo relativo a la promoción de intereses propios o de los grupos a que pertenecen.”¹⁹

¹⁹ Martínez Vivot, Julio J. *Elementos del derecho colectivo de trabajo y de la seguridad social*; pág. 545.



“Es la expresión de una síntesis de los derechos humanos porque a través del ejercicio de sus acciones de defensa, reivindicación y participación sociopolítica enriquece los contenidos e impulsa la progresión de los demás derechos humanos.”²⁰

El Código de Trabajo regula esta figura en el Artículo 62 al prohibirle al patrono: “Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros.”

El Convenio 87 es el texto fundamental para la protección del derecho de sindicación y de la libertad sindical. Los principales aspectos que contiene son:

1. El derecho de constituir organizaciones sindicales. Sin ninguna distinción y sin autorización previa, los trabajadores y los empleadores podrán constituir las organizaciones que estimen convenientes, y afiliarse a ellas.

El otorgamiento de la personalidad de los sindicatos, federaciones y confederaciones no puede estar sujeta al registro del sindicato ni a condiciones que limiten el ejercicio de la libertad sindical.

2. Derechos de las organizaciones sindicales. Una vez constituidos en sindicatos, los trabajadores o los empleadores son titulares de los siguientes derechos:

²⁰ Movimiento sindical, indígena y campesino guatemalteco. Informe. **Guatemala el costo de la libertad sindical**, 2005; pág. 4.

a) Las autoridades públicas no podrán intervenir en forma tal que limiten o entorpezcan el ejercicio de la libertad sindical;

b) Tienen derecho de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos;

c) Tienen el derecho de elegir a sus representantes;

d) Tienen el derecho de organizar su administración y sus actividades, así como el de formular su programa de acción;

e) La disolución o suspensión de estas organizaciones sólo procede por decisión jurisdiccional, y no por vía administrativa;

f) Tienen derecho a constituir federaciones y confederaciones. Todas éstas, a su vez tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales.

3. El derecho de huelga. Este derecho no está contenido en forma expresa; sin embargo, los órganos de la OIT que se encargan del control de los convenios, han establecido jurisprudencia en el sentido de que el derecho de huelga sí encuentra fundamento en el Convenio 87, ya que “constituye un medio legítimo de defensa de los intereses profesionales.”²¹

²¹ Valticos, Nicolás. **Derecho internacional del trabajo**; pág. 249.



4.3.2 Democracia sindical

Hablar de democracia sindical es hablar de la permanente lucha de la clase trabajadora por abolir la explotación del hombre por el hombre y por lograr su mejoramiento económico, social y cultural.

Este principio implica 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.

4.3.3 Representatividad sindical

Desde luego, está íntimamente vinculado a lo 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. De ahí que pueda ser admisible que, 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.

Diversas pueden ser las funciones de representación de sus afiliados que ejerce el sindicato, como puede ser la defensa de intereses individuales en vía administrativa o judicial, aunque en varias legislaciones se exija el otorgamiento de poderes; la defensa de los intereses comunes, aunque en algunas ocasiones se les haya negado esta

posibilidad, con fundamento en que ese tipo de poder sólo se puede otorgar a una persona física.

El sindicato por definición es representativo. Nace a la vida jurídica para representar cuando menos los intereses económicos y sociales de sus miembros.

4.3.4 Autonomía sindical

Diversos son los significados que en la práctica se atribuyen al vocablo autonomía. Hay quienes restringen el alcance de la palabra o le atribuyen una significación que no le corresponde.

Desde el punto de vista etimológico, entre otras acepciones significa: "condición del individuo que de nadie depende en ciertos conceptos"²², según el Diccionario de la Real Academia Española.

Para el maestro Eduardo García Máynez, una noción legal del término autonomía es "la capacidad de una persona (individual o colectiva) de darse leyes que han de regir sus actos...".²³ En otras palabras, es la posibilidad que un ente jurídico tiene de autodeterminarse.

²² Diccionario de la Real Lengua Española. <http://buscon.rae.es/drae/html/cabecera.htm>

²³ García Máynez, Eduardo, **Autonomía, investigación y docencia**, Revista de la Facultad de Derecho de México; pág. 798.



Es clara la vinculación estrecha de los organismos sindicales y el Estado, por lo que resulta difícil "aceptar una supuesta autonomía que esté subordinada a las consignas que el partido o los propios detentadores del poder lanzan a los sindicatos leales".²⁴

En el texto del mencionado Convenio 87 de la OIT, se encuentra bien referida esta autonomía en cuanto ella significa que la constitución y la existencia, y aun la extinción del sindicato, no puede depender de extraños, sino sólo de la voluntad de sus propios componentes. No sólo es aquel principio de poder constituir libremente el sindicato, sino también el de fijar sus estatutos, el de regular su funcionamiento sin intervenciones o restricciones y no quedar sujeto a una disposición estatal que determine su extinción.

²⁴ Buen, Néstor de, **Organización y funcionamiento de los sindicatos**; pág. 20.

CAPÍTULO V

5. Derecho de sindicalización de los trabajadores del Estado

Durante el desarrollo del presente trabajo, se ha tratado de indicar lo que engloba la sindicalización, particularizándola con diferentes instituciones legales y doctrinas que la componen para luego estudiar sus generalidades, y abarcando su contenido esencial se llega al punto donde hay que preguntarse ¿por qué la Policía Nacional Civil no ejerce su derecho de sindicalización? Y es aquí donde se pretende identificar el problema sobre si existe violación o no al derecho de sindicalización de la Policía Nacional Civil, por lo que se seguirán identificando normas legales y doctrinas que con el asunto relacionado para llegar a las conclusiones más acertadas.

5.1 Base legal

Todo trabajador del Estado goza del derecho de sindicalización y huelga con el objeto exclusivo para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes, derecho establecido en el Decreto número 71-86 del Congreso de la República, Ley de Sindicalización y Regulación de la huelga de los Trabajadores del Estado, en el Artículo 1 el cual lo indica de la manera siguiente: “Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga, de acuerdo con las disposiciones de la presente ley, con excepción de las fuerzas armadas y de la policía.”



El derecho de sindicalización para los trabajadores del Estado de igual manera se regula en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 116 el que indica: "... se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas. Este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúe la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales."

5.2 Análisis del Decreto número 71-86 Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado

La presente Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado cobra vigencia en el año de 1986, siendo el cuerpo legal que debe normar como ley específica el mandato establecido en el Artículo 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala promulgada el 31 de mayo de 1985; como lo es, el derecho de huelga para los trabajadores del Estado, el cual literalmente indica su apartado: " Las asociaciones, agrupaciones y los sindicatos formados por trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, no pueden participar en actividades de política partidista. Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas.

Este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúe la Ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales." Al establecer claramente la Constitución Política de la República de



Guatemala que este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúa la Ley de la materia, otorgó la facultad que la misma tuviera vigencia posteriormente, en este orden de ideas obtiene vigencia en el año de 1986 y sufrió algunas reformas en el año de 1996 según el Decreto número 35-96.

Al entrar en vigencia dicha Ley, generaliza el libre derecho de sindicalización y huelga a los trabajadores del Estado la que en el Artículo 1 establece: “Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga, de acuerdo con las disposiciones de la presente ley, con excepción de las fuerzas armadas y de la policía.” La que tajantemente excluye ejercer dicho derecho a las fuerzas armadas y de la policía.

De igual manera delega el procedimiento para la constitución del sindicato al Código de Trabajo Decreto número 1441, estableciendo en el Artículo 2, “Para la constitución y organización de sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, así como para la regulación de su funcionamiento y el ejercicio de sus derechos, los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, estarán sujetos a lo que dispone el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en lo que fuere aplicable y no contraríe preceptos constitucionales.”

En el Artículo 3 establece los procedimientos a seguir en el ejercicio del derecho de huelga, el cual indica: “Procedimientos. Para el ejercicio del derecho de huelga de los

trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, se observarán los procedimientos establecidos en la presente ley y, supletoriamente, los que prescribe el Código de Trabajo en lo que fueren aplicables y no contravengan las disposiciones siguientes:

- a) La vía directa tendrá carácter obligatorio para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, teniendo siempre en cuenta para la su solución las posibilidades legales del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado y, en su caso, el de las entidades descentralizadas y autónomas de que se trate dicha vía se tendrá por agotada, si dentro del plazo de treinta días de presentada la solicitud por parte interesada, no se hubiere arribado a ningún acuerdo, a menos que las partes dispusieren ampliar el plazo indicado.
- b) Cuando se omita la comprobación de haber agotado la vía directa, no se dará trámite al conflicto respectivo, debiendo el juez, de oficio, adoptar las medidas necesarias para comprobar tal extremo.
- c) Acreditando el requisito anterior, inmediatamente el juez resolverá dando trámite a la solicitud y al pliego de peticiones respectivo y se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que ninguna de las partes tome represalias en contra de la otra ni le impida el ejercicio de sus derechos.



d) Para los fines de lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, se declaran servicios públicos esenciales los siguientes:

d.1 Hospitales, centros y puestos de salud, así como servicios de higiene y aseo públicos;

d.2 Servicios telefónico, de aeronavegación, telegráfico y de correo;

d.3 Administración de justicia y sus instituciones auxiliares;

d.4 Transporte público urbano y extraurbano estatal o municipal de todo tipo;

d.5 Servicios de suministro de agua a la población y de producción, generación, transportación y distribución de energía eléctrica y de combustibles en general; y,

d.6 Servicios de seguridad pública.

e) Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin arribar a arreglo directo o convenio, la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico - social en los que participen como parte trabajadores que presten servicios públicos esenciales, debe someterse al arbitraje obligatorio previsto en el capítulo tercero, título duodécimo del Código de Trabajo. En este caso, no está obligado a pronunciarse sobre la legalidad de la huelga.



El derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, queda sujeto a lo establecido en esta ley y en el Código de Trabajo, a excepción de los servicios públicos indicados en el presente artículo, los que en ningún caso deberán ser afectados.

- f) Además de las sanciones laborales que proceda imponer a quien participe en los casos de huelga enumerados en la literal c, de este artículo, quedará sujeto a las responsabilidades penales y civiles en que hubiere incurrido.

- g) Queda terminantemente prohibidas las huelgas motivadas por solidaridad intersindical o solidaridad con movimientos que surjan a través de comités ad-hoc o por intereses ajenos a reivindicaciones económico-sociales.”

Derivado de lo establecido en este Artículo hay mucha tela que cortar, ya que por lo establecido en el se le denominó a la presente Ley, Ley Antihuelga, la que es considerada una ley que en vez de regular derechos de huelga y sindicalización esta los limita subjetivamente, a lo que el Licenciado Landelino Franco López indica: “en una correcta interpretación de esta parte de la norma relacionada, se infiere que su alcance es sujetar el trámite de los conflictos colectivos de carácter económico social promovidos por todos lo trabajadores del Estado a las regulaciones específicas que allí mismo se contienen.

Es decir que aquella separación obedece al espíritu de separar el trámite de los conflictos colectivos de carácter económico social promovidos por trabajadores del Estado por lo menos, en cuanto a los presupuestos del acto introductorio al trámite del proceso y específicamente en relación al fuero de atracción del conflicto colectivo, de lo que en relación a esos mismos aspectos regula para esta materia el Código de Trabajo para los trabajadores del servicio privado, esto naturalmente con la intención de sujetar la posibilidad del planteamiento de demandas colectivas por parte de los trabajadores del Estado a requisitos más rígidos de los que norma el Código de Trabajo e incluso algunos de éstos señalados y cuestionados como ilegales.

De lo anterior se advierte que la aplicación del Código de Trabajo al trámite de los conflictos promovidos por trabajadores del Estado se observará únicamente en relación a algunos pasos procesales que de ese trámite norma el Código, pero no así a los presupuestos o requisitos impuestos para el planteamiento del conflicto.

Por supuesto que resulta inaceptable que esta distinción obedezca, como lo intentan respaldar sus defensores, a una situación normal derivada de que siendo el Decreto 71-86 la norma de carácter especial por ello norme de manera diferente y aún en contravención al espíritu del proceso el trámite de los conflictos colectivos promovidos por trabajadores del Estado, no debe olvidarse que el Derecho del Trabajo se rige por principios universales que deben recoger todas las leyes de la materia, sin importar que se trate de las de carácter general o especial, porque precisamente por tratarse de las de carácter general o especial. Porque precisamente por tratarse de principios de

carácter universal son principios rectores que ilustran la naturaleza del Derecho del Trabajo en general que no pueden desvirtuarse más sí el objeto de esa distancia que se busca crear es el colocar a los trabajadores del Estado en posición de desigualdad como lo trabajadores del servicio privado.”²⁴

Como también se establece en la literal b, que el juez está imposibilitado de conocer del conflicto planteado por los trabajadores del Estado si éstos no acreditan documentalmente, por se el único medio de hacerlo, de que han agotado por 30 días la vía directa con su patrono, de lo contrario si se intenta promover aún a sabiendas de que no se cumplió con aquel presupuesto, el trámite del conflicto se verá rechazado y como consecuencia de ello no se dictará prevención alguna, dejando a los trabajadores en el absoluto desamparo y haciéndolos vulnerables por las represalias que el empleador pueda emprender en su contra. Además de lo relacionado, puede estimarse que esta exigencia se constituye en un exceso de formalizar el proceso, lo cual contraviene la antiformalidad del derecho procesal del trabajo.

Derivado que la Constitución Política de la Republica en el Artículo 116, establece que para ejercer el derecho de huelga los trabajadores del Estado lo podrán ejercer en la forma que preceptúe la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales, es por lo que en el inciso d de dicha norma legal se identifican los servicios públicos que se consideran como esenciales.

²⁴ Franco López, Landelino. **Derecho procesal colectivo**. Pág. 161



5.3 Las fuerzas de seguridad y la no sindicalización de la Policía Nacional Civil

Partiendo que las fuerzas de seguridad y en especial los agentes de la Policía Nacional Civil, no cuentan con sindicato que regule la defensa de sus derechos en común, es interesante llegar a pensar el por qué no lo han formado, ha sabiendas que al final de la década de los noventa iniciándose la creación de la actual Policía Nacional Civil en la comisaría número 14 ubicada en la 31 avenida y cuarta calle de la zona siete, colonia Centroamérica existió la intención de coalición con el objeto de constituir el propio, pero al enterarse sus superiores estos les dieron de baja con el ánimo de mitigar el clamor popular de aquellos y con esto sentar un precedente en la institución el cual sería el futuro de aquellos que tomarán dicha iniciativa.

Será que a 15 años de su constitución los agentes no están lo totalmente unidos para iniciar la formación del mismo, también hay que tomar en cuenta que la posición jerárquica de mando los mantiene sujetos a vista de sus actos; acaso no es suficiente para unirse como a viva voz me lo compartía un agente de la Policía Nacional Civil que los uniformes que los identifican deben ser cancelado por ellos mismos, que al iniciar a laborar para la institución les dan cierta cantidad de municiones las cuales si las utilizan deben de su propio bolsillo comprarlas para reemplazarla, ya que corren el riesgo que les hagan una revisión y sean suspendidos.

Todo lo anterior, indicaría que parecen más policías privados a quienes es común que sus patronos les den ese trato; que el salario que ganan no es suficiente para vivir



dignamente, y con el agravante que los asignan a lugares lejanos a su residencia, por lo que deben gastar en transporte a lugares lejanos; y como si fuera el colmo cuando los citan a declarar en hechos donde estuvieron prestando sus servicios no les dan ningún viatico sino estos deben ser a su costa, con la observación que su incomparecencia es objeto de sanción o destitución.

Es obvio que a esta institución le urge estar sindicalizada y así defender sus derechos frente a su empleador, derecho que le asiste en el Artículo 102 inciso q de la Constitución Política de la República de Guatemala, si bien este derecho tiende a tergiversarse porque se considera que solamente garantiza el derecho a trabajadores del sector privado, lo que no es así, ya que no hay que olvidar que el derecho laboral se rige por principios universales que tienen por objeto garantizar el derecho que más le convenga al trabajador.

Si bien, el Artículo 1 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado establece que el derecho de sindicalización podrá ejercerse por los trabajadores del Estado a excepción de las fuerzas armadas y de la policía, considero que este fundamento no sería suficiente para impedir que la Policía Nacional Civil no ejerza su derecho de sindicalización.

Considerando que la Policía Nacional Civil ejerza su derecho de sindicalización, éste sería el filtro por medio del cual ellos plantearían sus respectivas peticiones en defensa de sus derechos, derechos que muy difícil se podrían concretar, ya que el legislador de



aquella época al decretar la Ley de la materia quiso sujetar y tener a la disposición del Estado a la policía, como un ente que este a su mano derecha y a su servicio y máxime por la cadena de revueltas sindicales que en el pasado inmediato vivía Guatemala, por lo que se le asignó la calidad de servicio público esencial.

De la misma manera, en el Artículo 1 de la Ley de la materia se limita el derecho de huelga también a las fuerzas armadas y de la policía, y en este orden de ideas el legislador de aquella época indica cuales serán considerados como servicios públicos esenciales, quienes para poder ejercer el derecho de huelga deberán agotar como ya se ha mencionado la vía directa y agotada esta vía como lo indica en inciso e) del Artículo 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, deberán someterse al arbitraje obligatorio establecido en el Código de Trabajo, mismo que está regulado en el Artículo 397 e indica: “El arbitraje procede: ...

2) Obligatoriamente:

- a) En los casos en que, una vez calificados como legal la huelga o el paro, transcurra el término correspondiente sin que se haya realizado;
- b) En los casos previstos en el inciso a) y b) del Artículo 243 de este Código; y
- c) En el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de huelga, una vez agotado el trámite de conciliación, no se llenare el requisito a que alude el inciso c) del Artículo 241 de esta Código, y siempre que el número de trabajadores que



apoyen el conflicto constituyan por lo menos mayoría absoluta del total de laborantes que trabajen en la empresa o centros de labores de que se trate...”

Y, para entender la literal b, que indica los incisos a) y b) del Artículo 243 del Código de Trabajo, se indica que el mismo establece: “no podrá llegarse a la realización de una huelga:

- a) Por los trabajadores de las empresas de transporte, mientras se encuentren en viaje y no haya terminado éste;

- b) Por los trabajadores de clínicas, hospitales, higiene y aseos públicos; y los que laboren en empresas que proporcionen energía motriz, alumbrado, telecomunicaciones, y plantas de procesamiento y distribución de agua para servicio de las poblaciones, mientras no se proporcionare el personal necesario para evitar que se suspendan tales servicios, sin causar un daño grave e inmediato a la salud, seguridad y economía públicas;

Estos son los incisos que se establecen y facultan para el arbitraje obligatorio, pero este artículo establece una prohibición más la que es:

- c) Las fuerzas de seguridad del Estado.”



Por lo que fundamentándose en el Artículo 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, el que ya se ha hecho referencia anteriormente y que indica: “para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, se observarán los procedimientos establecidos en la presente ley, y supletoriamente, los que prescribe el Código de Trabajo y en lo que fueren aplicables y no contravengan las disposiciones siguiente....”

Claro está que si un sindicato no puede estallar en huelga sería ilógica su existencia, ya que éste es el medio más acertado por el cual los trabajadores presionan a su empleador, por lo que las fuerzas de seguridad y la Policía Nacional Civil están desprotegidas de la asistencia de este derecho, si bien es cierto en el derecho laboral se aplica la norma que más le favorezca al trabajador, en este caso en concreto a través de la historia no ha sido así, por lo que debería de cambiar esta situación y establecerse garantías que protejan los derechos de cada agente policial, ya que los tiempos han cambiado y no se está en aquellos tiempo en que imperaba la represión, por lo que se necesitaba tener a la policía como una institución de confianza para la seguridad del Estado.

Al contrario, se le debería de apoyar ya en distintos aspectos, y principalmente eliminar todas aquellas restricciones legal actuales que limitan el ejercicio de sindicalización de los mismo, otorgándoles sus derechos correspondientes con el objeto que los mismos lleguen a repercutir hasta en la propia seguridad del país ya que es un hecho que la



imagen de dicha institución se ha ido deteriorando por los diferentes casos que han salido a luz pública y es aquí en donde se debe analizar, cuáles son las causas que hacen que los agentes de policía busquen ingresos económicos de manera ilegal en el desempeño de sus labores.

CONCLUSIONES

1. La Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado al no permitir a las fuerzas armadas y de la policía ejercer el derecho de sindicalización, transgrede el mandato constitucional referente a la libre sindicalización, ya que ésta solamente le señala velar porque no se afecte la atención de los servicios públicos esenciales y dicha Ley arbitrariamente prohíbe su ejercicio.
2. Al ser tomados los miembros de la Policía Nacional Civil como trabajadores de un servicio público esencial, no cuentan con una entidad estatal que vele por sus necesidades básicas, esto conlleva a que se limiten a regular su función a través de la Ley constitutiva, que si bien protege el desarrollo personal, social e institucional de los agentes, no regula una institución que tenga por objeto la mejora de las condiciones de trabajo de los mismos.
3. Existe violación al derecho de sindicalización y huelga de los agentes de la Policía Nacional Civil por parte de la escala jerárquica de dirección, al coaccionarlo con darle de baja al servicio que desempeñan, si inician con algún acto de coalición en defensa de sus derechos al encontrarse dicha violación estipulada en normativos de la legislación guatemalteca.

4. El derecho de sindicalización en la actualidad aún no se ejerce libremente como debería de ser, ya que existe represión por parte del patrono no importando si éste es del sector privado o del sector público, pero la tendencia a despedir y reprimir es la misma, en casos más moderados y en casos extremos los lleva hasta el asesinato del miembro sindical.

5. El principio de igualdad se ve claramente violado para los agentes de la Policía Nacional Civil, ya que al restringírseles el derecho a huelga y negarles la oportunidad de sindicalización, automáticamente anula el hecho de que son seres humanos libres e iguales en dignidad y derechos y con las mismas oportunidades.



RECOMENDACIONES

1. La Corte de Constitucionalidad, debe declarar inconstitucional parcialmente la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado específicamente el Artículo uno de dicho cuerpo normativo, en el sentido de evitar la actual violación del derecho de sindicalización de los agentes de la Policía Nacional Civil, para que éstos y demás fuerzas de seguridad del Estado gocen del derecho de sindicalización y huelga.
2. Es necesario que el Congreso de la República, plantee una reforma policial integral en la que se garanticen los derechos individuales de los agentes de la Policía Nacional Civil, aún cuando a ellos se les clasifique como empleados públicos que brindan un servicio esencial, porque éste en la actualidad está a disposición del Ministerio de Gobernación, lo que hace que quede a criterio de cada ministro; con el objeto que puedan velar por sus intereses económicos sociales.
3. Que la Procuraduría de los Derechos Humanos como una institución comisionada para la defensa de los mismos, vele y señale la condición actual en la que se encuentran los agentes de la Policía Nacional Civil mediante un instructivo legal, en el cual se establezcan las condiciones mínimas laborales y se elimine la coacción con darles de baja si se reúnen en pro de sus derechos, con el fin de que los agentes de las Fuerzas del Estado puedan proteger sus intereses económicos sociales.



4. El Organismo Judicial, debe crear fiscalías especiales por delitos sindicales, estableciendo hechos que encuadren en conductas que vayan en menoscabo de la actividad sindical, con el objeto de proteger dicha institución legal y la seguridad de los miembros sindicales, porque la represión sindical va cada día en aumento.

5. Es necesario que el Congreso de la República, emita una Ley que regule el derecho de huelga y sindicalización de los agentes de la Policía Nacional Civil mediante el proceso legislativo respectivo para proteger el derecho de igualdad laboral, a fin que éstos puedan ejercer sus derechos laborales y no se vea eliminado el derecho de igualdad que tienen todos los trabajadores incluyendo los encargados de brindar un servicio público esencial.



BIBLIOGRAFÍA

- ALTAMIRA CIGÜEÑA, Raúl Eduardo. **Instituciones colectivas del trabajo**. Ed. Astrea, Buenos Aires, Argentina. 1986.
- BARCIA LÓPEZ, Arturo. **La procedencia de la huelga**. Ed. Abeledo Perrot. Buenos Aires, Argentina. 1999.
- BORDA, Guillermo Arturo. **El Derecho de huelga como instrumento de presión**. Ed. Abeledo Perrot, Buenos Aires, Argentina. 1984.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Editorial Heliasta. Buenos Aires. 1988.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo colectivo**. Ed. Ateneo. Buenos Aires, Argentina. 1999.
- CASTELLS ARROSA, María. **Algunas fuentes del derecho colectivo del trabajo en Guatemala**, Derecho Colectivo del Trabajo. Seminario de actualización. Guatemala, Octubre - Noviembre 2000.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. Tercera Edición, marzo 2002.
- DEVEALI, Mario. **El derecho del trabajo en su aplicación y sus tendencias**. Ed. Astrea. Buenos Aires, Argentina. 1999.
- FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Tercera Edición. Guatemala 2006.
- FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Tercera Edición. Tomo II. Guatemala 2006.



LARENZ, Karl. **Antecedentes del derecho de huelga**. Ed. Castilla. Madrid, España 1988.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**. Cuarta edición.

LLAMBIRAS, Jorge Juan. **Los intentos de supresión del derecho de huelga**. Ed. Abeledo Perrot. Buenos Aires, Argentina. 1999.

MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho de trabajo y de la seguridad social**. Tercera Edición. Buenos Aires, 1992.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Editorial Heliasta. Buenos Aires, 1984.

Legislación:

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

Convenio No. 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República. Editorial Librería Jurídica. Guatemala, 2005.

Ley de la Policía Nacional Civil. Decreto 11-97 del Congreso de la República de Guatemala

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

Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. Decreto No. 71-86 del Congreso de la República de Guatemala.



Ley del Servicio Civil. Decreto número 1748 del Congreso de la República.

Acuerdo Gubernativo No. 838-98. Bono por Antigüedad, publicado el 14 de octubre de 1992

Acuerdo Gubernativo No. 718-98 Reglamento del Sistema de Clasificación de Cargos o de Puestos y Remuneraciones para la Policía Nacional Civil, publicado el 27 de octubre de 1998.