

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure, likely a religious or historical figure, surrounded by a Latin inscription: "SACRUM UNIVERSITATIS CAROLINAE GUATEMALENSIS INTER CETERA SVB CONSPICUA REGIA ACADEMIA COACTIVATA".

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA EXISTENCIA DE VARIOS  
SINDICATOS DE TRABAJADORES EN EL MINISTERIO PÚBLICO**

**STEFANI ISABEL YUPE RAMÍREZ**

**GUATEMALA, MAYO DE 2015**

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

ANÁLISIS JURÍDICO DE LA EXISTENCIA DE VARIOS  
SINDICATOS DE TRABAJADORES EN EL MINISTERIO PÚBLICO

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva



y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, mayo de 2015

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

DECANO: Msc. Avidán Ortiz Orellana  
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil  
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez  
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía  
VOCAL IV: Br. Mario Roberto Méndez Alvarez  
VOCAL V: Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario  
SECRETARIO: Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

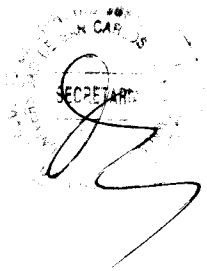
**Primera Fase:**

Presidente: Lic. Héctor René Granados Figueroa  
Vocal: Lic. René Siboney Polillo Cornejo  
Secretaria: Licda. Vilma Karina Rodas

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Héctor René Granados Figueroa  
Vocal: Lic. Héctor David España Pinetta  
Secretario: Lic. Obdulio Rosales Dávila

**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).




Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
 06 de noviembre de 2013.

Atentamente pase al (a) Profesional, **ANA MARÍA AZAÑÓN ROBLES**  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
**STEFANI ISABEL YUPE RAMÍREZ**, con carné **200722134**  
 intitulado **ANÁLISIS JURÍDICO DE LA EXISTENCIA DE VARIOS SINDICATOS DE TRABAJADORES EN EL**  
**MINISTERIO PÚBLICO.**

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del  
 bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título  
 de tesis propuesto

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de  
 concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y  
 técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros  
 estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la  
 bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará  
 que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime  
 pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

  
 DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA  
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción

28 / 11 / 2014

  
 Asesor(a)

*Ana María Azañón Robles*  
 ABOGADO Y NOTARIO



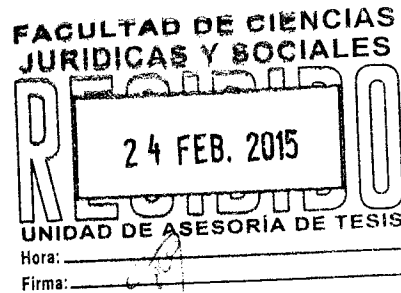


*Ana María Azañón Robles*  
Abogada y Notaria  
Ciudad Universitaria, Zona 12



Guatemala, 16 de febrero de 2015

**Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis  
Doctor Bonerje Amílcar Mejía Orellana  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala**



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

De conformidad con el nombramiento emitido por la unidad de tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales con fecha seis de noviembre de dos mil trece, procedí a asesorar el trabajo de tesis de la bachiller **STEFANI ISABEL YUPE RAMÍREZ**, con carné número **200722134**; titulado **ANÁLISIS JURÍDICO DE LA EXISTENCIA DE VARIOS SINDICATOS DE TRABAJADORES EN EL MINISTERIO PÚBLICO**.

Después de la revisión encomendada, le doy a conocer lo siguiente:

- I. El contenido de la tesis es científico y técnico, además la ponente utilizó la legislación y doctrina acordes, redactando la misma de forma adecuada, empleando un lenguaje apropiado y se desarrollaron de manera sucesiva los distintos pasos correspondientes al proceso investigativo.
- II. La presente investigación determina con sentido científico y acucioso el análisis jurídico del tema antes relacionado, el cual se aborda desde una óptica doctrinaria y su constatación con la realidad social guatemalteca, en lo referente a los sindicatos.
- III. La bachiller **STEFANI ISABEL YUPE RAMIREZ**, utilizó la metodología adecuada, los métodos que se emplearon fueron: El método analítico, se utilizó a lo largo de toda la investigación, con la finalidad de razonar el contenido de la investigación, y comprobar la hipótesis; el método deductivo, inductivo y el dialéctico en el análisis e interpretación para concatenar la



doctrina jurídica laboral y los diversos hechos de la realidad objetiva, con el propósito realizar un análisis del presente tema.

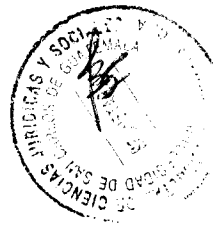
- IV. En la aplicación de las técnicas se observó rigurosidad científica, ya que la misma estuvo orientada en el análisis de los aspectos fácticos, doctrinarios y legales del estudio realizado. Las técnicas que se utilizaron fueron las siguientes: técnicas de investigación documental y fichas bibliográficas.
- V. La redacción utilizada es adecuada. Los objetivos determinaron y establecieron que es adecuada la propuesta para analizar la existencia de varios sindicatos de trabajadores en el Ministerio Público. La hipótesis planteada fue comprobada, estableciéndose que los sindicatos del Ministerio Público dificultan las funciones que este realiza.
- VI. El tema de tesis es una contribución científica y de útil consulta para profesionales y estudiantes, ya que es un tema que no se ha estudiado a profundidad.
- VII. La conclusión discursiva se redactó de manera sencilla y constituye supuestos certeros, que dan a conocer la problemática actual.
- VIII. Se empleó la bibliografía adecuada y de actualidad.

Se hace constar que la suscrita no es pariente de la estudiante dentro de los grados de ley.

En virtud de lo anterior considero, que el trabajo anteriormente relacionado cumple con los requisitos del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad San Carlos de Guatemala, por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud el trámite puede proseguirse, y posteriormente ser evaluado por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Con muestras de mi consideración y respeto,

Ana María Arzón Robles  
ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado 2998



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 21 de abril de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante STEFANI ISABEL YUPE RAMÍREZ, titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LA EXISTENCIA DE VARIOS SINDICATOS DE TRABAJADORES EN EL MINISTERIO PÚBLICO.

Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs.





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Por permitirme llegar hasta este momento, por sus bendiciones y amor infinito.
- A MIS PADRES:** Ligia Lorena Ramírez Guerra y Jorge Mario Yupe Cárcamo por su cariño y ejemplo, por estar siempre a mi lado apoyándome.
- A MIS HERMANOS:** Ligia Odeth Yupe Ramírez y Jorge Mario Yupe Ramírez, por su apoyo y cariño.
- A MIS  
SERES QUERIDOS:** A mi familia y amigos, que día a día me han animado para que continúe superándome, formando parte de mi vida y de mi corazón, especialmente a Mario René Solomán Mérida, José Ricardo Mancilla Silva, Pedro Francisco de León Vásquez, entre otros. Asimismo a mi abuelito Carlos Humberto Ramirez de León, te quiero mucho.
- A MI ASESORA:** Licenciada Ana María Azañón Robles, por su valioso apoyo y guía en la elaboración de mi tesis.
- A:** Especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, por dame la oportunidad de superarme y ser mi casa de estudios, la cual siempre recordaré con mucho cariño y respeto.





## PRESENTACIÓN

En el presente trabajo de tesis se eligió el estudio cualitativo, con el fin de profundizar sobre los acontecimientos, procesos, estructuras y personas que forman parte de este; siendo el sujeto de estudio los sindicatos de trabajadores y el Ministerio Público, teniendo como objeto analizar jurídicamente como estos afectan la función que realiza la Institución por mandato constitucional.

La investigación pertenece a la rama laboral y social del derecho, puesto que en ella se analiza a los sindicatos desde su origen y desarrollo en la sociedad, el Código de Trabajo y leyes relacionadas. La investigación se realizó en un periodo de estudio de ocho años comprendidos desde el año dos mil seis, fecha en se conformaron varios grupos sindicales dentro de la Institución.

Al ser un tema actualidad y relevancia es un aporte académico, ya que en dicho estudio se logró determinar que los sindicalistas se aprovechan de su condición como tales para no acatar instrucciones realizadas por la autoridad superior, interponiendo denuncias y demandas laborales, que suelen ser desgastantes y onerosas; así como uso licencias para realizar actividades sindicales durante meses; afectando consecuentemente el servicio que se presta a la población. Asimismo que los sindicatos no cuentan con un plan de trabajo y medios de solución de conflictos. Se hace énfasis en la importancia de que los dirigentes sindicales tomen conciencia de su responsabilidad y cumplan con todas sus funciones velando por los intereses y derechos de los trabajadores.

## HIPÓTESIS



Los sindicatos dentro de la Institución afectan su funcionamiento, a consecuencia de los retardos administrativos que estos provocan al interponer demandas laborales y denuncias improcedentes, asimismo al aprovecharse de su condición como miembros de los sindicatos para obtener beneficios personales.

En la presente hipótesis tenemos como variable independiente que los sindicatos dentro de la institución afectan su funcionamiento; y variable dependiente que se debe al retardo administrativo que provocan al interponer demanda laborales y denuncias improcedentes, como también al aprovecharse de su condición como miembros de los sindicatos, obteniendo beneficios personales, como se puede observar se cumple con el contenido de una hipótesis al existir una variable independiente y una dependiente.



## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se evaluó la hipótesis y se comprobó por medio del método analítico, que los sindicatos afectan el funcionamiento de la Institución al realizar solicitudes de licencias para realizar actividades sindicales por meses, interposiciones de denuncias ante la Inspección General de Trabajo, Procuraduría de los Derechos Humanos y demandas judiciales, para impedir que se realicen acciones de personal ordenadas por la autoridad superior, como lo son los traslados por necesidad en el servicio. En consecuencia producen un impacto financiero para la institución debido a los gastos que incurre en su defensa, pagos de las sentencias condenatorias que ordenan el pago salarios dejados de percibir, indemnización y prestaciones laborales.

Asimismo se demuestra que únicamente están enfocados a obtener beneficios propios pues no cuentan con un plan de trabajo y ni medios para la solución de conflictos, que eviten violaciones a los derechos de los trabajadores, represalias y decisiones arbitrarias que afectan su salud, economía, entorno laboral e incluso familiar.

# ÍNDICE

Pág.

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

## CAPÍTULO I

|  |   |
|--|---|
| 1. Historia de los sindicatos .....                  | 1 |
| 1.1. La antigüedad clásica .....                     | 2 |
| 1.1.1. Grecia .....                                  | 2 |
| 1.1.2. Roma .....                                    | 2 |
| 1.2. Sistema corporativo medieval .....              | 3 |
| 1.3. El período liberal .....                        | 6 |
| 1.4. El fortalecimiento sindical.....                | 8 |
| 1.5. Historia movimiento sindical en Guatemala ..... | 9 |

## CAPÍTULO II

|  |    |
|--|----|
| 2. Sindicato .....                           | 17 |
| 2.1. Origen de la palabra sindicato .....    | 17 |
| 2.2. Definición de sindicato .....           | 17 |
| 2.3. Libertad sindical .....                 | 18 |
| 2.4. Funciones de la libertad sindical ..... | 22 |
| 2.6. Libertad sindical negativa .....        | 25 |
| 2.5. Clases de sindicatos .....              | 25 |

**CAPÍTULO III**

|   |    |
|---|----|
| 3. Ministerio Público .....                             | 29 |
| 3.1. Definición .....                                   | 29 |
| 3.2. Funciones generales del Ministerio Público .....   | 30 |
| 3.3. Autonomía del Ministerio Público .....             | 31 |
| 3.4. Normativa interna del Ministerio Público .....     | 33 |
| 3.5. Organización del Ministerio Público .....          | 36 |
| 3.5.1. Área de dirección .....                          | 37 |
| 3.5.2. Área de fiscalía .....                           | 41 |
| 3.5.3. Área de investigaciones .....                    | 47 |
| 3.5.4. Área de administración .....                     | 48 |
| 3.5.5. Dependencias de apoyo .....                      | 59 |
| 3.5.6. Otras dependencias .....                         | 60 |
| 3.6. Régimen disciplinario sanciones .....              | 62 |
| 3.6.1. Procedimiento administrativo disciplinario ..... | 68 |

**CAPÍTULO IV**

|  |    |
|--|----|
| 4. Organización sindical en el Ministerio Público .....                  | 71 |
| 4.1. Beneficios a los trabajadores por la negociaciones realizadas ..... | 72 |
| 4.2. Inamovilidad de los dirigentes sindicales .....                     | 74 |

|  |           |
|--|-----------|
| 4.2.1. Resoluciones de la Corte de Constitucionalidad Relacionadas con los traslados de los trabajadores sindicalistas y no sindicalistas del Ministerio Público. .... | 76        |
| 4.3. Conflictos .....  | 79        |
| 4.4. Acciones realizadas por los sindicatos en contra del Ministerio Público .....   | 81        |
| 4.5 Acciones administrativas realizadas por el Ministerio Público a consecuencia de los sindicatos. ....   | 82        |
| 4.6 Consecuencias .....  | 84        |
| 4.7 Situación de los trabajadores ante la existencia de los sindicatos.....  | 85        |
| <b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>  | <b>89</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>   | <b>91</b> |

## INTRODUCCIÓN

Con la presente investigación se busca que las organizaciones sindicales tomen conciencia de la responsabilidad y obligación que tienen ante los trabajadores, que desean mejorar sus condiciones laborales, teniendo una constante comunicación con estos y con las autoridades superiores, planteando la problemática y necesidades que aquejan a los trabajadores; y no siendo por el contrario un obstáculo para el cumplimiento de las funciones que debe cumplir la Institución que los contrató.

El objetivo es analizar la existencia de varios sindicatos en el Ministerio Público y comprobar cómo es que estos afectan su función, al interponer denuncias y procesos judiciales que tienden entorpecer la facultad de esta de disponer traslados, aplicación de sanciones administrativas y acciones de personal, aprovechando de su condición como sindicalistas para obtener beneficios personales y no colectivos.

La presente investigación se desarrolló en cuatro capítulos, conteniendo el capítulo primero, el desarrollo de la historia de los sindicatos y la historia movimiento sindical en Guatemala; en el segundo, se analiza el sindicato, su definición, origen, la libertad sindical, sus funciones, la libertad sindical negativa y las clases de sindicato; en el tercero, se aborda el tema del Ministerio Público, su definición, funciones, autonomía, normativa interna, la organización de la Institución, el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario; y por último en el cuarto capítulo, se desarrolla el tema de la organización sindical en el Ministerio Público, los beneficios de

las negociaciones de los sindicatos, la inamovilidad de los dirigentes sindicales, resoluciones de la Corte de Constitucionalidad relacionadas con los traslados de trabajadores sindicalistas y no sindicalistas, los conflictos, acciones realizadas por los sindicatos contra el Ministerio Público y viceversa, consecuencias de los conflictos y la situación de los trabajadores ante la existencia de los grupos sindicales.

Para comprender la problemática de la presente investigación se utilizó a lo largo de esta la técnica bibliográfica documental con el fin de recabar la información que ayudó a sistematizar y comprender el contenido de la presente tesis.

En cuanto a los métodos se utilizaron: el analítico con la finalidad de razonar el contenido para comprobar la hipótesis; el método inductivo, con el propósito de conocer el origen de los sindicatos, su función y las clases de sindicato existentes; el deductivo, para conocer la problemática general existente en el Ministerio Público con relación a los distintos grupos sindicales organizados dentro de esta.

Se concluyó que estas organizaciones sindicales afectan el funcionamiento del Ministerio Público, ya que las mismas no cuentan una ideología o un plan de trabajo en pro de los intereses de los trabajadores, siendo lo contrario ya que se buscan intereses personales que únicamente provocan retardos administrativos y procesos legales improcedentes.





## CAPÍTULO I

### 1. Historia de los sindicatos

A través de la historia se han mostrado indicios de sindicalismo en las comunidades organizadas. En el mundo antiguo clásico el trabajo era puramente servil, sin embargo existía la industria familiar y la agrupación de artesanos, los cuales formaron colegios que defendían sus derechos como trabajadores, respondiendo a las distintas circunstancias económicas y sociales.

“Con anterioridad a la industrialización moderna, existieron organizaciones y los gremios, que defendían en el seno de la actividad artesanal a los trabajadores de un determinado oficio. Regulaban la producción y controlaban hasta el más mínimo detalle. Los operarios tenían la oportunidad de ascender en la escala laboral según su pericia y méritos.

Frente a esas organizaciones de carácter preindustrial, los sindicatos nacieron como respuesta a los problemas planteados por la mecanización. Representaban a obreros desposeídos de la iniciativa y creatividad en el proceso productivo.

La total desprotección de éstos frente a los abusos de los capitalistas (prolongadas jornadas de trabajo, empleo infantil, mujeres mal remuneradas, fábricas insalubres,



hacinamiento, despidos sin indemnización, miseria, etc.), los empujó a organizarse en asociaciones para protegerse en caso de enfermedad, paro o inactividad huelguística”.<sup>1</sup>

## **1.1 La antigüedad clásica**

### **1.1.1. Grecia**

En Grecia existían dos tipos de organización industrial, los cuales consistían en el trabajo servil y la organización de artesanos libres, estos últimos organizándose a su vez en dos tipos de coalición artesanal, en primer plano las estairías que eran de carácter político y las eranías las cuales eran de naturaleza asistencial y mutualista. Asimismo se otorgaba libertad a los colegios y agrupaciones de profesionales de Atenas la libertad de realizar sus estatutos siempre que no violentaran o pretendieran estar por encima de las leyes del Estado.

### **1.1.2. Roma**

En Roma existía una variedad de organizaciones de trabajadores. “Junto al trabajo servil, en Roma, se desarrollaba una vasta organización profesional, a través de los collegia opificium, congregaciones de artesanos, con carácter religioso y mutual, que constituyeron la figura prototipo del asociacionismo antiguo.

---

<sup>1</sup> <http://www.claseshistoria.com/movimientossociales/org-sindicatos.htm>



...La ley Julia de 50 A. C., reglamentó dos tipos de organización, los collegia compitalitia de carácter religioso (similares a los sodalitates sacrae) y los collegia de artifices y oficios, instituciones profesionales que llegaron a tener una fuerza política notable, lo que ocasionaría una persecución por el Estado.

Al ser considerados como perniciosos para la vida política, se veto la existencia de aquellos colegios, mediante salvo conducto promulgado en el año 64 A. C. No obstante ello y pese a las restricciones impuestas en el año 67 A. C. y las sucesivas, decretadas por César Augusto y en general a las incluidas en la legislación del Imperio, las corporaciones se multiplicaron, llegando a sobrepasar el ciento. Así, integraron una fuerza social considerable, que el Estado ya no estuvo en condiciones de ignorar.”<sup>2</sup>

## **1.2 Sistema corporativo medieval**

En la Época Media a partir del siglo XI se encuentran antecedentes del sistema de sindicalización moderno, tanto de los obreros como de la parte patronal.

“Con el desmembramiento de la unidad política y territorial del Imperio Romano, las agrupaciones corporativas se forman en torno a las ciudades y su desarrollo se vincula firmemente, a la historia de las villas y las aldeas medievales. Surgen, aquellas como consecuencia de la revolución municipal y transforman los procedimientos tradicionales de trabajo.

---

<sup>2</sup> Santos Azuela, Héctor. **Anuario Jurídico VI 1979 Formación Histórico – Jurídica del Sindicato**, pág. 263



Desde la Época de Carlomagno, se había pensado en la reorganización de los antiguos colegios de artesanos, pero dentro de un marco diverso, en consonancia con la evolución de los centros urbanos.

La servidumbre de la gleba y el trabajo libre, por cuenta ajena, son las formas principales a través de las cuales se presenta el fenómeno laboral durante los siglos XII y XIII.

El taller medieval fue la unidad primaria del régimen corporativo y se caracterizó por sus modestas dimensiones y su espíritu casi familiar. Su organización suponía un orden jerárquico en el cual existía un maestro que era propietario del centro de trabajo quien se encargaba de enseñar a los aprendices a quienes les exigían un pago por su enseñanza. Asimismo existían los llamados compañeros u oficiales que eran trabajadores asalariados quienes eran forzados a laborar para el maestro pues de lo contrario eran sancionados por vagancia, trabajaban bajo un sistema riguroso, podían aspirar al cargo de maestros luego de prestar sus servicios durante un tiempo y aprobar un examen el cual era calificado por un jurado de maestros.

Las corporaciones eran asociaciones de talleres dedicadas a una misma profesión en su mayoría artesanos, residentes en la misma villa, de carácter local, no nacional, en el que existían divisiones jerárquicas, en las que el superior jerárquico era el maestro, los compañeros y aprendices eran sus subordinados. Lo interesante en estas corporaciones, es que brindaban beneficios a sus agremiados como lo era la



superación profesional, seguridad económica, ya que trataba de evitar la desocupación y el desempleo; la prohibición del trabajo nocturno, puesto que se consideraba que era difícil vigilar los turnos y la cantidad de producción; días de descanso y días festivos; se fijaba un salario mínimo, para no tener la obligación de pagar más de la cantidad fijada; asimismo mejoró la industria al hacerla más sólida y efectiva.

En las corporaciones existía una gran problemática, puesto que los que no eran parte del gremio eran discriminados y para quienes existía la miseria ante una insuficiencia salarial; consecuentemente se crearon las asociaciones llamadas “compagnonnages”.

“Estas organizaciones jugaron un papel determinante en la contratación de mano de obra, a grado tal, que con el tiempo, resultaron un auténtico monopolio de empleo. Objeto de persecución, en un principio, las agrupaciones de oficiales, pausada pero paulatinamente, se desarrollaron en el anonimato, a través de múltiples acciones clandestinas.

Dentro de las aportaciones del régimen corporativo al surgimiento del derecho del trabajo y principalmente al del derecho sindical, deben citarse estas congregaciones, que son incuestionablemente, el germen del moderno sindicato”<sup>3</sup>.

Con el tiempo las corporaciones se debilitaron, comenzando a desaparecer, puesto que existe una cerrada aristocracia de maestros con carácter monopolista. Así también cabe

---

<sup>3</sup> *Ibíd.* pág. 267



mencionar el crecimiento del poder real, con el cual se crearon las manufacturas reales, las cuales eran manejadas por trabajadores libres.

### **1.3 El período liberal**

En la revolución industrial, existieron diversos factores como lo fueron la disolución de las organizaciones gremiales, descubrimientos geográficos, apertura de nuevos mercados, expansión del proceso productivo, el cual dio como resultado un cambio en la estructura de las relaciones laborales especialmente en Inglaterra, Francia, Alemania, Bélgica, Holanda e Italia.

Existía una enorme población rural con insuficiencia salarial, jornadas excesivas en las cuales se explotaba a los trabajadores, condiciones insalubres en las áreas de trabajo, lo cual tuvo como consecuencia la creación de asociaciones obreras, las cuales comenzaron de una forma aislada y desarticulada, pero progresivamente se consolidaron en defensa de los intereses y condiciones de trabajo de los mismos.

“A finales del siglo XVIII, en Inglaterra, cuna de la industrialización, nacieron las primeras asociaciones de trabajadores, las llamadas sociedades de ayuda mutua (o "socorro mutuo"). Las integraban esencialmente artesanos que trabajaban bajo el Domestic System. Su objetivo era la unión de los obreros para



conseguir mejoras laborales y salariales, operando como cajas de resistencia frente a adversidades como la enfermedad o el desempleo”<sup>4</sup>.

Sin embargo, debido a las Guerras Napoleónicas, se reprimió la libertad sindical al promulgarse las Leyes de Asociación de 1799 y 1800 “Combination Laws” en las cuales se establecían penas severas para los trabajadores que pretendieran formar asociaciones de trabajadores, dándoles carácter de ilegales, esto con el propósito de evitar la organización y lucha del proletariado. Al rechazar todo tipo de organización sindical se dio una ventaja exclusiva para los patronos.

Las agrupaciones sindicales sobreviven de forma clandestina y con el tiempo vuelven a integrarse para la defensa de los intereses laborales colectivos. Existiendo diversas reclamaciones, tanto de los obreros como de los propietarios de pequeñas empresas, ante el Directorio y el Consulado, las cuales fueron bien acogidas por Napoleón Bonaparte, a pesar de la fuerte oposición de las Cámaras de Comercio de París, compuestas por los grandes empresarios que habían monopolizado la industria, se crearon las corporaciones napoleónicas. Sin embargo durante los primeros años del Imperio Napoleónico existió la prohibición del proletariado para defender sus intereses dándoles una condición de inferioridad.

En el año de 1813 en Lieja, una pequeña ciudad de Bélgica, se creó la Sociedad de Previsión Social, la cual fue una asociación que sobresalió puesto que tenía como fin

---

<sup>4</sup> <http://www.claseshistoria.com/movimientossociales/org-sindicatos.htm>



ayudar a los obreros, su financiación era atendida mediante aportaciones económicas que luego eran utilizadas en la asignación de pensiones y subvenciones varias.

Los obreros, quienes buscaron organizarse de forma pacífica mediante cooperativas de producción, lograron una gran notoriedad histórica en los años de 1830 y 1840. Sin embargo durante este tiempo continuaron existieron conflictos y levantamientos ante las violaciones constantes de los patronos a los derechos de estos.

#### **1.4 El fortalecimiento sindical**

En Inglaterra las asociaciones sindicales fueron consideradas ilegales, aproximadamente desde la Revolución Francesa hasta el año de 1824, año en el cual se reconoció el derecho de organización sindical de los trabajadores. Este proceso de legalización de los sindicatos fue distinto en cada país, como por ejemplo en Francia hasta el año de 1884 se reconoció este derecho.

“En 1829, el dirigente obrero de origen irlandés *Doherty*, creaba el primer sindicato del algodón de implantación nacional”<sup>5</sup>.

En el año de 1834, Robert Owen dirigió el primer intento de creación de una confederación sindical del Reino Unido con la unión de diversos sindicatos, con los

---

<sup>5</sup> *Ibíd.*



cuales se creó la Grand National Consolidated Trade Union, la cual fue ilegalizada por el gobierno ante el gran éxito que obtuvo y finalmente fue disuelta debido a su falta de planificación estratégica.

Estos movimientos inspiraron un nuevo tipo de sindicato, el cual ya no estaba enfocado en transformar el sistema, sino que se enfocaba en la creación de políticas que tuvieran como fin la mejora de condiciones de trabajo, con una razonable negociación con los patronos. Unos de los logros obtenidos fue el de la imposición de jornadas de trabajo, la huelga deja de ser considerada como un acto delictivo y las negociaciones de convenios colectivos.

Se crea la Comisión de Luxemburgo la cual tiene a su cargo estudiar las decisiones relativas a la organización de trabajo y mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

Asimismo surgen los sindicatos de patronos, entre los más notables se encuentra el grupo de Cámaras Sindicales fundada en el año de 1859 y el Comité Central de Cámaras Sindicales del años de 1867.

### **1.5. Historia movimiento sindical en Guatemala**

Detrás de las organizaciones sindicales existentes hasta el día de hoy, existe una gran historia que sin duda alguna es difícil resumir en pocas páginas ya que se remonta



desde las organizaciones artesanales hasta su surgimiento el año 1920, gracias a la lucha de trabajadores que aportaron sus conocimientos, esfuerzos y sacrificios de vida, en defensa de los derechos de los trabajadores. En los últimos años de la década de los setenta fue el auge del movimiento sindical, por medio de manifestaciones, huelgas y surgimientos de diversos sindicatos. En la década de los ochenta el movimiento retrocedió y fue inmovilizado en la clase obrera con el asesinato, exilio y desaparición de muchos dirigentes hombres y mujeres que se enfrentaron con valentía para exigir al Estado el respeto al derecho de la organización, protesta y contratación colectiva.

En el período de 1920 a 1930 existieron diversos conflictos entre los trabajadores y los empleadores nacionales e internacionales (como lo era la United Fruit Company, que tenía su sede en Puerto Barrios en el departamento de Izabal y los Ferrocarriles Internacionales de Centro América -RCA-), en defensa de sus derechos como trabajadores, formando así los primeros sindicatos, los cuales fueron incrementándose por los distintos sindicatos de zapateros, albañiles, panificadores, sastres, etc.

“La renuncia del presidente Jacobo Arbenz, el 27 de junio de 1954, provocó estragos en los partidos políticos de izquierda y centro izquierda, en el sector del ejército que apoyaba el proceso revolucionario, en las organizaciones y en el estudiantado, al cual la revolución le había quitado la bota de encima. En los profesionales progresistas que entendieron y sabotearon la democracia. Pero principalmente, en el pujante movimiento sindical y campesino que había echado raíces profundas y empujaba el carro de la revolución hacia cambios estructurales que dieran vuelta a la apropiación despiadada de



los recursos económicos y de la tierra. Sus esperanzas fueron truncadas de golpe, como lo fue la vida de innumerables simpatizantes de la revolución.”<sup>6</sup>

En dicho año se cancelaron las inscripciones de los directivos sindicales, señalando que para preservar los derechos de los trabajadores era necesario garantizar que sus representantes fueran totalmente apolíticos y no comunistas. Con la emisión del decreto 48 el 10 de agosto del mismo año, se disolvió la Confederación General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), la Confederación Nacional Campesina de Guatemala (CNCG), el Sindicato de Trabajadores de la Educación (STEG) y el Sindicato de Acción de Mejoramiento Ferrocarrilero (SAMF) entre muchos otros, alegando que eran integrantes activos del comunismo. En consecuencia el referido decreto creó el Comité Nacional de Reorganización Sindical (CNRS).

Empezó a regir en el país la ley de los monopolios y transnacionales como resultado de la contrarrevolución, dejándose de cumplir con el Código de Trabajo promulgado el 1 de mayo de 1947, eliminándose el derecho de sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado, reduciendo los salarios, se realizaron despidos y la muerte de miles de personas en manos de grupos paramilitares a fines a quienes asumieron el poder, debilitando de golpe al sindicalismo.

En el año de 1961 el número de sindicatos se redujo a cincuenta, de los cuales nueve eran organizaciones campesinas y el resto urbanas.

---

<sup>6</sup> Alvarez Bobadilla, Marco Tulio. **El Movimiento Sindical, Lucha Represión y Reactivación** Pág. 10



En el año de 1970, con el poder de Carlos Manuel Arana Osorio, mediante el estado de sitio declarado durante varios meses, prohibió el movimiento de partidos políticos y de las organizaciones sindicales, dirigió una campaña de tierra arrasada contra las FAR y la población en general en el oriente, anuncio que sí era necesario convertir al país entero en un cementerio para pacificarlo, no duraría en hacerlo. Teniendo como consecuencia los constantes estados de sitio, la intervención de la Universidad de San Carlos de Guatemala y las secundarias, caracterizando a su gobierno por cientos de desapariciones y asesinatos.

La formación de los sindicatos se duplicó a principios de los años setenta, surgiendo movimientos sindicales los cuales se hicieron sentir con paros de labores y conflictos laborales, huelgas y protestas por el sector público.

“... las principales organizaciones existentes en la década de los setenta y principio de los ochenta, tales como: la Federación Autónoma Sindical Guatemalteca (FASGUA), la Central Nacional de Trabajadores (CNT) y la Federación de Trabajadores de Guatemala (FTG), así como sus luchas y demandas y el papel de sus dirigentes haciendo referencia a los procesos de unidad, especialmente a la creación del Comité Nacional de Unidad Sindical (CNUS), que surgió al calor de las luchas en 1975, siendo el proceso de unidad más importante que se dio en esa época.”<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> *Ibíd.* Pág. 9



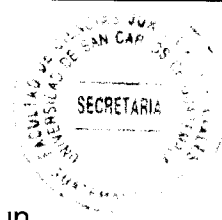
Durante el poder de Kjell Eugenio Laugerud Garcia el 1 de julio de 1974, tras unas elecciones fraudulentas que tuvieron como efecto un gobierno flexible, fue de provecho para la actividad sindical, sin embargo esto no duró mucho tiempo, ya que los empresarios y los grupos paramilitares intentaron destruir el movimiento sindical aprovechándose de la crisis de 4 de febrero del año de 1976.

A consecuencia del avance de la industria y la tecnología se disminuyó la utilización de mano de obra, teniendo como efecto la pobreza en el área obrera y campesina, aunando a esto la pérdida del poder adquisitivo del quetzal, produciendo que el costo de la vida aumentara notablemente.

En la década de los años setenta la tasa de empleo subió hasta un 7.5 por ciento, fortaleciéndose la clase obrera, sin embargo surgió un deterioro en las condiciones de los trabajadores del campo y de la ciudad a consecuencia del enriquecimiento de un pequeño grupo de personas dueñas de grandes porciones de tierra, así como la migración de las personas del campo a la ciudad.

## **2.1 Crecimiento de las organizaciones sindicales**

“A mediados de la década de los setenta, el movimiento sindical guatemalteco había logrado una presencia real en el territorio nacional con la creación de múltiples sindicatos en las fábricas y en el campo. Innumerables ligas campesinas y sindicatos de



trabajadores agrícolas asalariados, habían sido constituidos por la CNT que tuvo un desarrollo vertiginoso por la FASGUA que se mantenía pese a la represión.

Adicionalmente, se habían constituido importantes instrumentos de lucha y defensa de los derechos de los trabajadores como: la Federación de Trabajadores de la Industria Azucarera (FETULIA), el Frente de Organizaciones Sindicales de Amatitlán (FOSA) y el Frente de Trabajadores del Sur de Occidente del País (FETRASO), con sede en Quetzaltenango.”<sup>8</sup>

Si bien es cierto en esta época la organización del movimiento sindical no se había fortalecido, aumentaron la confianza en sus dirigentes, logrando así despertar en toda la clase trabajadora el espíritu de lucha por la defensa de sus intereses y de solidaridad al unirse grupos trabajadores de distintas fábricas para apoyar la defensa de los derechos de otras, surgieron organizaciones sindicales de diversas actividades económicas y de ligas campesinas en diversas regiones del país.

Cabe mencionar el apoyo en este movimiento que realizaron los sectores estudiantiles como la Asociación de Estudiantes Universitarios que se unieron a la causa de los trabajadores a través del Comité Nacional de Unida Sindical (CNUS). Asimismo el *apoyo profesional e intelectual* que se encargaban de analizar la situación política, social y económica del país a través de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

---

<sup>8</sup> *Ibíd.* Pág. 19



El apoyo de la iglesia tampoco se quedó atrás ya que sacerdotes, catequistas, jóvenes estudiantes cristianos y organizaciones católicas se hicieron presentes en las diversas protestas en búsqueda de justicia y paz; siendo la voz de la clase trabajadora por distintos medios como lo eran las revistas Próximo y Diálogo.

En la otra cara de la moneda existía el temor de la desestabilización del Estado, formándose organizaciones paramilitares compuestas por las Fuerzas de Seguridad del Gobierno, como lo era el Ejército Secreto Anticomunista (ESA), la Nueva Organización Anticomunista de Guatemala (NOAG), entre otras, renaciendo así el anticomunismo, teniendo como resultado secuestros y asesinatos al considerar que se atentaba contra las instituciones democráticas.

A continuación se enlistan distintos movimientos, además de las ya mencionadas, que pusieron en alerta a la burguesía y al ejército guatemalteco:

Federación Sindical de Empleados Bancarios y de Seguros (FESEBS), Frente Nacional Magisterial (FNM), Asociación Guatemalteca de Auxiliares de Enfermería (AGAE) quienes luego formaron la Asociación Guatemaltecos de Empleados de Salud Pública (AGESP), Sindicato de Trabajadores del Organismo Judicial (STOJ), Comité de Trabajadores de Entidades del Estado (CETE), Comité de Unidad Campesina (CUC), Movimientos Nacional de Pobladores (MONAP), Coordinadora de Pobladores (CDP), Frente de Trabajadores de la Cultura (FTC), Ejército Guerrillero de los Pobres (EGP), Fuerzas Armadas Rebeldes (FAR), Partido Guatemalteco de Trabajo (PGT).



En el periodo de 1975 a 1985, fueron años de lucha de los sindicalistas ante la constante represión del ejército de Guatemala, el cual tenía como objeto principal la desarticulación del movimiento sindical, empleando desapariciones forzadas, ejecuciones extrajudiciales y asesinatos. Asimismo dieron muerte a un gran número de profesionales e intelectuales que formaban parte asociaciones estudiantiles de la Universidad de San Carlos de Guatemala que defendían este movimiento sindical.

“... los sindicatos de Amatitlán, ya a principios de la década de los ochenta, corrieron la misma suerte de muchos otros sindicatos del país: Sus dirigentes fueron amenazados, perseguidos, muchos de ellos asesinados, falta deslindar responsabilidades del sector empresarial, que a través del CACIF contribuyó con el ejército y con los grupos paramilitares en la persecución y muerte de sindicalistas.”<sup>9</sup>

Esta ola de ataques, torturas y asesinatos durante tantos años, tuvieron como efecto que gran parte de los dirigentes sindicales perdieran su conciencia ideológica, afectando a tal magnitud que hasta el día de hoy a pesar de la gran cantidad de sindicatos existentes, estos carecen de ideología.

---

<sup>9</sup> *Ibíd.* Pág. 41





## CAPÍTULO II

### **2. Sindicato**

#### **2.1. Origen de la palabra sindicato**

Esta palabra tiene sus orígenes en Grecia, de esta forma le llamaban a la persona que defendía en juicio. En Atenas le llamaban síndicos a la organización de cinco oradores públicos que tenían a su cargo defender las leyes de posibles reformas.

Con el transcurso del tiempo esta palabra fue utilizada para denominar aquello que afectaba a la comunidad o que pertenecía a la comunidad, provenía de “síndicos” que significaba justicia.

#### **2.2 Definición de sindicato**

Es la asociación de trabajadores con personalidad jurídica, organizados para defender de sus intereses, negociando mejoras a sus condiciones laborales, mediante pactos o convenios colectivos, resolviendo conflictos colectivos y velando que los derechos reconocidos mediante un acuerdo no sean violentados por el patrono que contrata de sus servicios.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define sindicato de la siguiente manera: “Asociación formada para la defensa de intereses económicos o



políticos comunes a todos los asociados. Se emplea especialmente hablando de las asociaciones obreras organizadas bajo estrecha obediencia y compromisos rigurosos.”<sup>10</sup>

El Código de Trabajo en su Artículo 206 define al Sindicato como: “... toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión y oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.”

Guillermo Cabanellas define el sindicato como la “...Organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que ejerciendo oficio o profesión iguales, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que así se comparten.”<sup>11</sup>

### **2.3 Libertad sindical**

Constituye el derecho que tienen todos los trabajadores de constituirse y afiliarse a organizaciones sindicales que actúan en defensa y promoción de sus intereses, siendo protegidos por las normas de que no sufrirán ningún tipo de represalias por pertenecer a estas.

---

<sup>10</sup> Real Academia de la Lengua Española. **Diccionario de la lengua española**. Tomo II. Pág. 1884.

<sup>11</sup> Cabanellas, Guillermo, **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**. Pág. 222



La libertad sindical es un: “Derecho reconocido por algunas Constituciones o por algunas leyes para que los trabajadores puedan asociarse libremente en gremios o sindicatos profesionales, de modo que cada uno esté en libertad de afiliarse al sindicato que sea más conforme a sus ideas o que le parezca más beneficioso. La libertad se extiende también al derecho del trabajador a no afiliarse a ningún sindicato. A la libertad de asociación se oponen aquellas leyes o regímenes que imponen el sindicato único, y también, según algunos autores, los que, sin negarla claramente, establecen ciertos privilegios a favor de una asociación determinada”.<sup>12</sup>

La Constitución Política de la República de Guatemala es clara al establecer en su Artículo 102 inciso q): “Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo. Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos *de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo*”.

La Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado con relación al tema de la libertad sindical:

---

<sup>12</sup> Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 577



“En cuanto al agravio relativo a que los integrantes del sindicato son trabajadores contratados a plazo fijo, se debe indicar que el Artículo 206 del Código de Trabajo define al sindicato como ‘toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. (...) Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos’. Como se puede advertir, la norma no hace distinción respecto a la forma de contratación o al tipo de contrato de trabajo que vincula al trabajador con su patrono para integrar un sindicato; sólo expresa que es una asociación permanente de trabajadores, esto significa que la persona que posea las características distintivas para ser considerado trabajador puede integrar una asociación sindical, en consecuencia, la asociación que planteó el conflicto colectivo de carácter económico social estaba constituida de conformidad con la ley y podía ser parte en el proceso mencionado. Es por ello, que el supuesto agravio denunciado no aconteció y la actuación de la autoridad impugnada que tuvo como parte al sindicato estuvo ajustada a derecho”. Expediente 3390-2007. Fecha de sentencia: 15/01/2008.

“... se advierte que los trabajadores, al constituir consejos o comités ad hoc, tienen la libertad de elegir a sus representantes y el número de ellos, siempre que no exceda de tres miembros.



Debe entenderse que los trabajadores designados deberán apersonarse en forma conjunta en toda diligencia que se lleve a cabo a partir del arreglo directo, ello porque siendo la voluntad general de los trabajadores, que su representación recaiga en un determinado número de ellos, sólo cuando todos estos comparezcan debe entenderse representada la voluntad de todos los participantes en el conflicto”. Expediente 2635-2006. Fecha de sentencia: 31/01/2007.

La Organización Internacional de Trabajo señala en su convenio número 87 que la libertad sindical es una condición necesaria para la paz y la armonía universales y permanentes, convirtiéndose en un principio fundamental para la OIT puesto que esta organización desarrolla sus actividades en una sociedad pluralista y la misma tiene una composición tripartita conformada por los Estados, organizaciones de empleadores y de trabajadores, asimismo por que los convenios que la regulan no deben ser ratificados por los Estados miembros que la conforman.

Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado en su Artículo 1, con relación al derecho de sindicalización indica que: “Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga, de acuerdo a las disposiciones de la presente ley, con excepción de las fuerzas armadas y de la policía”.

El Código de Trabajo en su Artículo 223 literal d) con relación a los beneficios que gozan los sindicatos indica que: “Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de



inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante tribunal de trabajo competente.

El beneficio que se establece en este inciso corresponde igualmente a todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional de un sindicato en vías de organización. Para tener derecho al mismo deben de dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio”.

#### **2.4 Funciones de la libertad sindical**

La libertad sindical tiene diferentes tipos de funciones entre las cuales encontramos:

- a) Función equilibradora: Busca compensar la desigualdad que existe entre el trabajador y el empleador, aminorando la subordinación por medio de componentes de coordinación de las relaciones laborales y mejorando las condiciones del trabajador dentro del ámbito laboral y económico.
- b) Función de composición o pacificación del conflicto industrial: En el ámbito laboral siempre resultan conflictos y es lógico al contraponerse los intereses entre los trabajadores para tener un mejor salario y de los empleadores para tener mayores



utilidades, así mismo la subordinación crea conflictos por el trabajador que debe obedecer lo que el empleador le instruya, pero a pesar de esto por medio de la figura del sindicato se logra la pacificación por medio de la cual los trabajadores pueden negociar frente a los empleadores.

“Esto permite que el conflicto no haga estallar la olla de presión. Se convierte en la válvula que evita tal explosión y permita que la olla cumpla a cabalidad su cometido. Da pie a que se canalice y se tracen las coordenadas por las que deberá discurrir el conflicto, ya sea periódicamente (modelo estático de negociación colectiva) o permanentemente (modelo dinámico de negociación colectiva).

En el modelo de estático de negociación colectiva, acogido por los ordenamientos latinoamericanos, las tratativas se llevan a cabo en los momentos previos a la renovación de un convenio colectivo, lo que sucede un período de paz social, hasta que se vuelva a estar en un contexto de terminación de la vigencia del convenio. En el modelo dinámico de negociación colectiva, acogido por los ordenamientos anglosajones, la negociación es permanente y se realiza a través de una comisión paritaria que va analizando la problemática laboral y produciendo las regulaciones, o determinando la manera en que estas deben ser interpretadas o aplicadas, en cada oportunidad que se requiera”.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Canessa Montejo, Miguel F. **Manual de Derecho de Trabajo**, Tomo II. Pág. 8



- c) Función normativa: Esta función se refiere a la normativa creada por el patrono, para regular las condiciones de trabajo, el objeto, modo de desempeño de trabajo, el tiempo de su realización, el lugar de ejecución, las prohibiciones y derechos de los mismos en cada área de la empresa o sector. Asimismo la normativa creada para evitar los conflictos que puedan existir entre los trabajadores por la competencia existente entre ellos de ocupar un determinado puesto de trabajo, señalando cuales con las condiciones y requisitos para ocupar determinados puestos.
  
- d) Función de cohesión social y democracia material: las organizaciones sindicales tienen intereses económicos y a su vez intereses sociales, por lo que estas no se ven limitadas únicamente a fijar condiciones de trabajo sino que se convierten en un importante componente de democracia material, asimismo la participación entre el poder político y las organizaciones empresariales y sindicales juegan un papel grande en el campo de la cohesión social.
  
- e) Función de vigencia real del derecho de trabajo: las normas laborales son usualmente violentadas en virtud de que estas favorecen al trabajador, al imponer como por ejemplo un salario mínimo, jornadas de trabajo, licencias; por lo que se ve afectada lógicamente la parte que debe cumplirlas, que es la parte patronal.

En virtud de lo anterior hay dos formas para asegurar la vigencia real del derecho, la primera consiste en el papel que el Estado asume de velar por que las normas laborales sean cumplidas, esto a través de lo que son como por ejemplo los





inspectores de trabajo. La segunda es realizada por los trabajadores quienes se organizan colectivamente luchando por que estas normas se respeten, planteando las acciones legales o conflictivas, en caso de existir algún tipo de violación a sus derechos, siendo esta ultima la más efectiva en virtud de que los trabajadores confían más en sus propios compañeros de trabajo.

## **2.6 Libertad sindical negativa**

Esta se refiere a la libertad que tienen los trabajadores de no afiliarse a ningún sindicato, si este no es su deseo y que por lo tanto de no deben tener ningún tipo de perjuicio.

Sin embargo existen situaciones en la que esta libertad se ve violada, como lo es en el caso en el que se impone la afiliación ya sea porque esta es automática u obligatoria, en las cuales se imponen condiciones a los trabajadores o beneficios.

## **2.5 Clases de sindicatos**

El principio de libertad de constitución se refiere a los tipos de organización que se pueden constituir, da la libertad a los trabajadores de decidir que clase de organización sindical quieren constituir, teniendo varias posibilidades como lo son en el ámbito de una empresa, en el ámbito funcional, territorial, ya sea nacional, regional, local, grupo de empresas, etc.



El Código de Trabajo en el Artículo 215 sobre las clases de sindicatos establece: “Los sindicatos se clasifican por su naturaleza en urbanos y campesinos y en:

- a) Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos, de una misma actividad económica; y
- b) 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 formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad.”

Asimismo considero que es interesante señalar que en el mundo hay varios tipos de sistemas los cuales son:

- a) Unidad sindical: los trabajadores voluntariamente se organizan alrededor de una sola entidad sindical y ámbito determinado.



b) Unicidad sindical: esta es impuesta por el Estado limitando a la constitución de una organización en cada ámbito.

c) Pluralidad sindical: Cuando los trabajadores se organizan en varias organizaciones sindicales.

“..se considera a la unidad sindical como deseable, por que favorece la eficacia de la actuación sindical; a la pluralidad sindical como posible, porque es una expresión esencial en un derecho de libertad, y, la unicidad sindical como proscrita, porque afecta directamente al titular del derecho en su posibilidad de constituir las organizaciones que estime convenientes.”<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> **Ibíd.** Tomo II, Pág. 22 y 23





## CAPÍTULO III

### 3. Ministerio Público

#### 3.1 Definición

Es una institución muy importante para el sector justicia pues promueve la persecución penal, dirige la investigación de los delitos de acción pública, garantizando los derechos de las víctimas, velando por el estricto cumplimiento de las leyes del país, teniendo como su visión ser una institución eficiente, eficaz y transparente con apego al principio de legalidad contribuyendo a la consolidación del Estado de Derecho.

“Llamado asimismo ministerio fiscal, es la institución estatal encargada, por medio de sus funcionarios (fiscales) de defender los derechos de la sociedad y del Estado. Es, además, lo menos en algunos países, el órgano de relación entre el Poder Ejecutivo y el Poder Judicial...”<sup>15</sup>

La Ley Orgánica del Ministerio Público en el Artículo 1 define al Ministerio Público como: “...una institución con funciones autónomas, promueve la persecución penal y dirige la investigación de los delitos de acción pública; además velar por el estricto cumplimiento de las leyes del país.

---

<sup>15</sup> Ossorio, Manuel. *Ob. Cit.* Pág. 621 y 622



En el ejercicio de esa función, el Ministerio Público perseguirá la realización de la justicia y actuará con objetividad, imparcialidad y con apego al principio de legalidad, en los términos que la ley establece.”

### **3.2 Funciones generales del Ministerio Público**

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Ministerio Público en su Artículo 2, son funciones del Ministerio Público las siguientes:

- “1. Investigar los delitos de acción pública y promover la persecución penal ante los tribunales, según las facultades que le confieren la Constitución, las leyes de la República, y los Tratados y Convenios Internacionales.
  
2. Ejercer la acción civil en los casos previstos por la ley y asesorar a quien pretenda querrellarse por delitos de acción privada de conformidad con lo que establece el Código Procesal Penal.
  
3. Dirigir a la policía y demás cuerpos de seguridad del Estado en la investigación de hechos delictivos.
  
4. Preservar el Estado de Derecho y el respeto a los derechos humanos, efectuando las diligencias necesarias ante los tribunales de justicia.”



### 3.3 Autonomía del Ministerio Público

Entendemos por autonomía como la Facultad de los órganos administrativos de autogobernarse estableciendo sus propias normas internas, cuentan con su propia personalidad jurídica, su propio patrimonio, eligen a sus autoridades, cuentan con independencia económica al generar sus propios ingresos por lo que no necesitan del presupuesto, con independencia técnica y política.

La autonomía de las instituciones tiene como propósito de aislar a las instituciones de los grupos de interés y de las presiones políticas partidistas, evitando así las influencias en la toma de decisiones y en la instrumentación de las políticas.

Existen dos grados de autonomía, el primero es la absoluta la cual se refiere a que la institución cuenta con su propia ley fundamental, establecida en su Ley Orgánica, su propio gobierno y tipo de organización, es financieramente y políticamente independiente. El segundo grado es la relativa esta carece de algunas de las características señaladas, no teniendo la facultad de darse su propia ley o no ser financieramente independientes. Asimismo existen tipos de autonomía los cuales son la financiera que es la capacidad de las entidades para contar con los recursos propios de lo contrario es financieramente autocrática; la administrativa que es potestad de autogobernarse y evitar la definición de acciones por parte de las autoridades superiores de los Gobiernos; la técnica se refiere a la facultad de realizar sus propias políticas de coordinación, seguimiento, supervisión y evaluación de programas, así



como definir lineamientos y estrategias; la jurídica facultad de realizar su propia normativa interna, obtener su personalidad jurídica, posibilidad de tener patrimonio propio, de contratar, contraer obligaciones y ejercer derechos; y por último la autonomía política se refiere a la capacidad de ejercer su función de manera independiente y de definir sus propias autoridades.

En la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 251 se establece que: “El Ministerio Público es una institución auxiliar de la administración pública y de los tribunales con funciones autónomas, cuyos fines principales son velar por el estricto cumplimiento de las leyes del país. Su organización y funcionamiento se regirá por su ley orgánica...”

En el Código Procesal Penal en el Artículo 8 establece: “El Ministerio Público, como institución, goza de plena independencia para el ejercicio de la acción penal y la investigación de los delitos en la forma determinada en este Código, salvo la subordinación jerárquica establecida en su propia ley. Ninguna autoridad podrá dar instrucciones al jefe del Ministerio Público o sus subordinados respecto a la forma de llevar adelante la investigación penal o limitar el ejercicio de la acción, salvo las facultades que esta ley concede a los tribunales de justicia.”

En la ley Orgánica del Ministerio Público en su Artículo 3 señala que: “El Ministerio Público, actuará independientemente, por propio impulso y en cumplimiento de las





funciones que le atribuyen las leyes sin subordinación a ninguno de los Organismos del Estado ni autoridad alguna, salvo lo establecido en esta ley.

Anualmente tendrá una partida en el Presupuesto General de la Nación y sus recursos los administrará de manera autónoma en función a sus propios requerimientos”

En igual sentido se ha pronunciado la Corte de Constitucionalidad en la sentencia del 14/06/1995. Expediente 662-1994: “De conformidad con la disposición anterior surge un régimen constitucional del Ministerio Público cuya actuación se rige por los siguientes principios: a) el de unidad, desde luego que es una institución u órgano administrativo, integrado por diversos funcionarios que realizan cometidos institucionales; b) el de autonomía funcional, que implica que en el ejercicio de sus funciones no está subordinado a autoridad alguna; c) el de legalidad, puesto que “su organización y funcionamiento se regirá por su ley orgánica”, según lo dice el mismo Artículo 251 de la Constitución; y d) el de jerarquía, ya que su Jefe es el Fiscal General de la República, única autoridad competente para dirigir la institución”.

### **3.4 Normativa interna del Ministerio Público**

El Ministerio Público como parte de su autonomía cuenta con su propia normativa entre las cuales se encuentra la siguiente:



- a) Ley Orgánica del Ministerio Público, Decreto número 40-94 del 3 de mayo de 1994 del Congreso de la República de Guatemala: En la cual se organiza y establece las actividades y funciones del Ministerio Público.
- b) Reglamento Interior de Trabajo del Ministerio Público, Acuerdo número 2-98 del 27 de marzo de 1998 del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público: En el cual se regula la relación de trabajo entre los funcionarios y trabajadores con la institución, así como el ejercicio de sus derechos y obligaciones, los procedimientos por medio de los cuales éstos se puedan hacer valer para el cumplimiento eficiente de las atribuciones que por ley esta Institución tiene asignadas, con el fin de garantizar su eficiencia y asegurar a los mismos justicia y estímulo en su trabajo. El reglamento contiene normativos que contemplan la organización jerárquica, las acciones de personal en servicio activo, derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores, así como lo concerniente al régimen de salarios, seguridad e higiene y medidas disciplinarias.
- c) Reglamento de la Carrera del Ministerio Público, Acuerdo número 3-96: Este reglamento regula lo relativo a los puestos de Fiscales de Distrito y de Sección, Agentes Fiscales y Auxiliares Fiscales en cuanto a sus ingresos y ascensos, convocatorias o concurso de aspirantes, los nombramientos, traslados, reemplazos, permutas y remociones, sus incompatibilidades y prohibiciones, causales de inhibitoria, derecho de antejuicio, subrogaciones e interinatos.



- d) Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Dirección de Investigaciones Criminalísticas del Ministerio Público, Acuerdo No. 26-2009 del 27 de abril de 2009: El cual de conformidad con su Artículo 1 tiene por objeto normar las disposiciones técnico administrativas para definir la organización, integración y funcionamiento de la Dirección de Investigaciones Criminalísticas y sus dependencias.
  
- e) Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo 2012-2015 Celebrado entre el Ministerio Público y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público de la República de Guatemala: La negociación del presente pacto colectivo tuvo como finalidad conseguir mayores beneficios para los trabajadores de la institución a nivel económico y en el ámbito laboral.
  
- f) Reglamento del Consejo del Ministerio Público, Acuerdo No. 1-96 del 22 de enero de 1996 del Consejo del Ministerio Público: que tiene como objetivo reglamentar el funcionamiento del Consejo del Ministerio Público, para que pueda cumplir con efectividad las atribuciones que le asigna la Ley Orgánica de dicha Institución en congruencia con las normas constitucionales y legales que le son aplicables.
  
- g) Reglamento de la Carrera de Investigación Criminalística Acuerdo No. 06-2007 del 21 de junio de 2007, del Consejo del Ministerio Público: Esta normativa tiene por objeto regular las acciones encaminadas a promover, desarrollar, profesionalizar e incentivar a los trabajadores comprendidos dentro de la carrera de investigación criminalística del Ministerio Público, mediante el desarrollo de procesos de



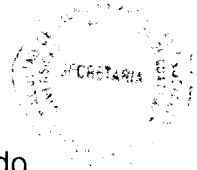
oposición y méritos. Esta es aplicable a los Técnicos y Profesionales en Investigaciones Criminalísticas, de la Dirección de Investigaciones Criminalísticas del Ministerio Público.

- h) Reglamento de la Organización y Funciones del Área Administrativa y de Apoyo Acuerdo No. 132-2013 del 25 de septiembre de 2013, de la Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público: la cual tiene como fin normar lo relativo a la organización y las funciones de las dependencias que conforman el Área Administrativa y de Apoyo del Ministerio Público.

### **3.5 Organización del Ministerio Público**

Dicha institución está compuesta por los siguientes órganos tal como lo establece la Ley Orgánica del Ministerio Público en su Artículo 9:

1. El Fiscal General de la República.
2. El Consejo del Ministerio Público.
3. Los Fiscales de Distrito y Fiscales de Sección.
4. Los Agentes Fiscales.
5. Los Auxiliares Fiscales



Para el cumplimiento de sus funciones, el Ministerio Público se encuentra organizado funcionalmente en cuatro áreas las cuales son de Dirección, Fiscalía, Investigaciones, Administración y dependencias de apoyo las cuales se describen a continuación:

### **3.5.1 Área de Dirección**

- **Despacho del Fiscal General de la República**

Es la dependencia de mayor jerarquía en el Ministerio Público integrada por el Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público, quien está encargado de dirigir el ejercicio de la persecución penal y la investigación de los delitos de acción pública, velando por el estricto cumplimiento de las leyes del país, asimismo cumplir con las funciones que la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica del Ministerio Público y otras disposiciones legales de naturaleza penal, le asignan a la institución.

El Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público es nombrado por el Presidente de la República, de entre una nómina de seis candidatos propuesta por una Comisión de Postulación integrada de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 251 por: “el Presidente de la Corte Suprema de Justicia, quien la preside, los Decanos de las Facultades de Derecho o de Ciencias Jurídicas y Sociales de las Universidades del país, el Presidente de la Junta Directiva del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala y el Presidente del Tribunal de Honor de dicho Colegio”.



## ▪ **Funciones del Fiscal General de la República**

La Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado en cuanto a la autoridad del Fiscal General de la República en la sentencia del 01/02/2011. Expediente 2523-2010: “Conforme el Artículo 5 de la ley citada, el Ministerio Público se organiza jerárquicamente, siendo el Fiscal General de la República, el Jefe del Ministerio Público y el responsable de su buen funcionamiento, su autoridad se extiende a todo el territorio nacional, y ejerce la acción penal pública y las atribuciones que la ley otorga al Ministerio Público, por sí mismo o por medio de los órganos de la institución, debe convocar al Consejo del Ministerio Público cada vez que resulte necesario su asesoramiento y con el objeto de que dicho órgano cumpla con las atribuciones que le asigna esta ley (Artículo 10 de la norma citada), pero no puede ocurrir que las determinaciones del Jefe del Ministerio Público puedan ser revocadas o reformadas por el consejo de dicha institución, dado que tal conducta vulnera el principio de supremacía jerárquica, al que se ha hecho alusión, desnaturalizando la estructura del Ministerio Público y contrariando efectivamente la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 251”.

La Ley Orgánica del Ministerio Público establece que son funciones del Fiscal General de la República estipular la política general de la institución y los criterios para el ejercicio de la persecución penal, cumplir y velar porque se cumplan los objetivos y deberes de la institución; remitir al Ejecutivo y al Congreso de la República el proyecto de presupuesto anual de la institución; someter a la consideración del Consejo los



asuntos cuyo conocimiento le corresponda y dictaminar acerca de los mismos; efectuar los nombramientos y traslados de los fiscales de distrito, fiscales de sección, agentes fiscales y auxiliares fiscales, de acuerdo a la carrera del Ministerio Público, así como conceder las licencias y aceptar las renunciaciones de los mismos, realizar los nombramientos, ascensos y traslados del personal administrativo, así como conceder las licencias y aceptar las renunciaciones de los mismos, impartir las instrucciones tanto de carácter general como relativas a asuntos específicos; nombrar, entre los miembros del Ministerio Público, fiscales para asuntos especiales, también podrá nombrar como fiscal especial para atender un caso específico, proponer al Consejo del Ministerio Público la división del territorio nacional por regiones para la determinación de las sedes de las fiscalías de distrito y el ámbito territorial que se les asigne, así como la creación o supresión de las fiscalías de sección, entre otras.

- **Consejo del Ministerio Público**

Es un órgano asesor del Despacho del Fiscal General de la República, el cual se encuentra integrado de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Ministerio Público en su Artículo 17 de la siguiente manera:

- El Fiscal General de la República, quien lo preside.
- Tres fiscales electos en asamblea general de fiscales, de entre fiscales distritales, de sección y los agentes fiscales.



- Tres miembros electos por el Organismo Legislativo, de entre los postulados a Fiscal General de la República.

Asimismo la Ley Orgánica del Ministerio Público en su Artículo 18 establece sus funciones entre las cuales menciona:

- Proponer al Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público el nombramiento de los fiscales de distrito, fiscales de sección, agentes fiscales y auxiliares fiscales, de acuerdo a la carrera del Ministerio Público.
- Acordar a propuesta del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público, la división del territorio nacional para la determinación de la sede de las fiscalías de distrito y el ámbito territorial que se les asigne; así como la creación o supresión de las secciones del Ministerio Público.
- Asesorar al Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público cuando él lo requiera.

El consejo del Ministerio Público de conformidad con el Artículo 81 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, tiene bajo a su dependencia jerárquica la Unidad de Capacitación que se encarga a su vez de: promover, ejecutar y organizar cursos de capacitación y especialización para los integrantes del Ministerio Público y los aspirantes a cargos en





la institución, así como también asignará becas de estudio conforme concurso de oposición, de acuerdo con el reglamento que elaborará para tal efecto.

### **3.5.2. Área de fiscalía**

- **Fiscalías distritales y municipales**

Las Fiscalías se encargan de la persecución de la acción penal pública y privada cuando proceda de conformidad con las facultades que las leyes sustantivas y procesales penales, de conocer y perseguir penalmente todos los hechos delictivos cometidos en su jurisdicción proporcionando la atención adecuada a la víctima del delito, asimismo asegurando la protección de sujetos procesales y testigos. Se exceptúan los delitos que por razón de la materia, el procedimiento o la trascendencia social correspondan a las fiscalías de sección.

Solicitar a la Policía Nacional Civil, demás cuerpos de seguridad del Estado e instituciones de naturaleza nacional e internacional apoyo técnico a través de la participación de peritos y expertos en la investigación de los hechos delictivos que le corresponde conocer, coordinar con otras fiscalías, la atención y seguimiento de casos conexos, brindar atención al público durante las veinticuatro horas del día, organizándose mediante turnos.



Velar porque se proporcione la adecuada custodia, conservación y archivo a los expedientes relacionados con los casos a cargo de la Fiscalía, asimismo proteger y preservar las evidencias para garantizar la cadena de custodia.

Mantener actualizado el registro de denuncias, prevención policial o proceso que ingrese a la Fiscalía. Informar mensualmente, y cuando le sea requerido, al Despacho del Fiscal General de la República sobre las actividades realizadas, en el caso de las fiscalías distritales, y al Despacho del Fiscal de Distrito, en el caso de las fiscalías municipales. Entre otras funciones que le sean asignadas en el ámbito de su competencia.

Las Fiscalías a su vez cuentan con Oficina de Atención Permanente y Oficina de Atención a la Víctima.

▪ **Oficina de Atención Permanente (OAP)**

Es la dependencia encargada de recibir, clasificar, registrar, analizar y distribuir las denuncias, prevenciones policiales, querellas y demás documentos o notificaciones que ingresan a la institución, a su vez le corresponde la atención a las personas que acudan al Ministerio Público.



- **Oficina de Atención a la Víctima (OAV)**

Es la dependencia encargada de atender de una forma eficiente a las víctimas de los delitos, cuando requieran de ayuda profesional para superar los daños causados por éste, dando prioridad cuando hayan sido violados sus derechos a la vida, la integridad física, la libertad personal o la seguridad sexual.

- **Fiscalías de sección**

Tienen la función de ejercer la persecución y la acción penal, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Ministerio Público, así como en otras disposiciones emitidas por el Consejo del Ministerio Público.

Las fiscalías de sección tienen la facultad para conocer en los casos en los que exista un procedimiento específico (menores infractores de la ley penal, representación del Ministerio Público en asuntos de amparo, de inconstitucionalidad de las leyes y de ejecución de la pena), asimismo pueden formar equipos especializados en la investigación de casos que ameritan una preparación y conocimiento específico.

Las fiscalías de sección, son las siguientes:

1. Fiscalía de Asuntos Constitucionales, Amparos y Exhibición Personal.



2. Fiscalía Contra la Corrupción.
3. Fiscalía Contra el Crimen Organizado (cuenta con agencias en Jalapa, Quetzaltenango y San Marcos).
4. Fiscalía Contra el Lavado de Dinero u Otros Activos, que a su vez cuenta con la Unidad de Extinción de Dominio (UNED).
5. Fiscalía Contra la Trata de Personas.
6. Fiscalía de Delitos Administrativos, que a su vez cuenta con la Unidad Fiscal de Asuntos Internos.
7. Fiscalía de Delitos Contra el Ambiente (cuenta con agencias en Izabal, Petén y Alta Verapaz).
8. Fiscalía de Delitos Contra el Patrimonio Cultural de la Nación, que cuenta a su vez con la Fiscalía de Sección Adjunta, Región Nororiente, sede Petén.
9. Fiscalía de Delitos Contra la Propiedad Intelectual.



10. Fiscalía de Delitos Contra la Vida y la Integridad de la Persona, que cuenta con la Unidad de Decisión Temprana (UDT), la Unidad de Dirección de la Investigación (UDI) y la Unidad de Litigio (UL).

11. Fiscalía de Delitos Económicos.

12. Fiscalía de Delitos de Narcoactividad, que cuenta con la Unidad de Decisión Temprana (UDT), la Unidad de Dirección de la Investigación (UDI) y la Unidad de Litigio (UL), asimismo con las Fiscalías de sección adjuntas con sede en Chiquimula, Quetzaltenango y Petén.

13. Fiscalía de Derechos Humanos que cuenta con la Unidad Fiscal de Delitos Contra los Derechos Humanos, la Unidad Fiscal de Delitos Contra Activistas de Derechos Humanos, Operadores de Justicia y Periodistas, la Unidad Fiscal de Casos Especiales del Conflicto Armado, la Unidad Fiscal Especial de Delitos contra Sindicalistas, un Área de Enlace con la Unidad de Análisis y un Área de Apoyo Administrativo.

14. Fiscalía de Ejecución, que a su vez cuenta con una agencia en Quetzaltenango.

15. Fiscalía de Menores o de la Niñez, que tiene sedes regionales en Coatepeque, Cobán, Chimaltenango, Escuintla, Huehuetenango, Jutiapa, Petén, Quetzaltenango, Quiché, San Marcos, Suchitepéquez y Zacapa.



16. Fiscalía de la Mujer que cuenta con la Unidad de Decisión Temprana (UDT), la Unidad de Dirección de la Investigación (UDI) y la Unidad de Litigio (UL)

Recientemente fueron creadas además las Fiscalías contra Extorciones y las Fiscalías Liquidadoras.

- **Unidad de Impugnaciones**

Es la dependencia encargada de organizar la ejecución de los procesos de impugnación de las resoluciones emitidas por los órganos jurisdiccionales.

En el ejercicio de sus funciones, la Unidad de Impugnaciones depende funcional y administrativamente del Despacho del Fiscal General de la República, y tiene competencia para conocer en todos los procesos de impugnación que emitan los órganos jurisdiccionales a nivel nacional.

- **Unidad Especializada Contra Organizaciones Criminales Dedicadas a la Narcoactividad y/o Lavado de Dinero u Otros Activos y Delitos Contra el Orden Tributario (UNILAT)**

Esta unidad depende funcional y administrativamente del Despacho del Fiscal General de la República, tiene a su cargo el ejercicio de la investigación y la persecución penal de delitos relacionados con la narcoactividad y/o lavado de dinero u otros activos, y



delitos contra el orden tributario, cuando estos estén relacionados con la actividad criminal de una organización delictiva del crimen organizado.

Asimismo tiene la competencia para conocer procedimientos de extradición activa que se generen en los procesos de investigación de los casos que conozca y representar el Ministerio Público en los procedimientos judiciales que se generen por las solicitudes de extradición pasiva que por los delitos de narcoactividad y/o lavado de dinero se efectúen al Estado de Guatemala.

- **Fiscalía Especial Contra la Impunidad (FECI)**

Esta Fiscalía depende funcional y administrativamente del Despacho del Fiscal General de la República y es la encargada de ejercer la persecución y la acción penal de los delitos presuntamente cometidos con ocasión de la actividad de los cuerpos ilegales de seguridad y aparatos clandestinos de seguridad y cualquier otra conducta delictiva conexas con estos.

### **3.5.3. Área de investigaciones**

- **Dirección de Investigaciones Criminalísticas (DICRI)**

Esta dirección depende funcional y administrativamente del Despacho del Fiscal General de la República es la encargada de realizar las investigaciones, recolectando



las evidencias y otros medios de convicción para el esclarecimiento de los hechos delictivos que investigan las fiscalías del Ministerio Público, asimismo proponer a los fiscales, los tipos de peritajes y estudios más adecuados para cumplir con el objeto de la investigación y realizar otras funciones que le sean asignadas en el ámbito de su competencia.

#### **3.5.4. Área de administración**

De conformidad con el Reglamento de Organización y Funciones del Área Administrativa y de Apoyo, Acuerdo 132-2013 emitido con fecha veinticinco de septiembre del año dos mil trece por la Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público se integra de la siguiente manera:

- **Secretaría General**

Esta dependencia es la encargada de apoyar al Despacho del Fiscal General de la República y al Consejo del Ministerio Público en el cual tiene función como Secretaría del Consejo, para que cumpla de las políticas institucionales y funciones encomendadas por la ley; es también la encargada de coordinar y asesorar la ejecución de las políticas y estrategias para el ejercicio de la persecución penal estratégica y la persecución penal pública de los delitos de alto impacto social. Asimismo se encarga de dar seguimiento y evaluar el desempeño en el área de fiscalía, refrendar y conservar los acuerdos e instrucciones emitidas por el Fiscal General de la República, coordinar





reuniones de trabajo con las distintas dependencias que forman las áreas de fiscalía del Ministerio Público, verificar que los procedimientos para el efectivo apoyo a testigos se ejecuten correctamente, apoyar al Despacho del Fiscal General de la República en el seguimiento de casos especiales y de alto impacto social, así como coordinar con Despacho del Fiscal General de la República, la labor del Departamento del Sistema Informático de Control de la Investigación del Ministerio Público, la Dirección de Investigaciones Criminalísticas, la Supervisión General del Ministerio Público y la Unidad de Análisis, para la implementación de la investigación estratégica y el esclarecimiento de casos complejos y otras funciones que le sean asignadas en el ámbito de su competencia.

- **Secretaría Privada y de Asuntos Estratégicos**

Esta dependencia es la encargada de apoyar al Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público en la coordinación con otras entidades del Estado, para la reforma del Sector Justicia y Seguridad, dar seguimiento al Plan Operativo Anual, así como en el manejo de la agenda de compromisos u otros eventos del Despacho del Fiscal General de la República, definir conjuntamente con el Despacho del Fiscal General de la República, las políticas y estrategias de comunicación de la institución, atender las peticiones y audiencias solicitadas al Despacho del Fiscal General de la República, cuando por delegación de éste deba hacerlo, emitir certificaciones de documentos que les sean requeridos y realizar otras funciones que le sean asignadas en el ámbito de su competencia.



- **Secretaría de Asuntos Internacionales y Cooperación**

Esta dependencia es la encargada de asistir al Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público en todos los asuntos relacionados a la cooperación nacional e internacional que correspondan a las funciones del Ministerio Público, facilitando las relaciones siendo el enlace entre el Despacho del Fiscal General de la República y las organizaciones del sector civil de la sociedad, en todos aquellos asuntos que le sean requeridos, asimismo se encarga de la capacitación, ejecución y control de recursos técnicos y financieros provenientes de fuentes de cooperación internacional, apoyar al Despacho del Fiscal General de la República en todas las acciones necesarias para la eficaz implementación de las medidas de cooperación internacional en materia de persecución penal, conforme las leyes, convenios, tratados, convenciones y demás instrumentos internacionales que regulan dichas medidas, crear, mantener y administrar la base de datos regional sobre criminalidad de conformidad con los convenios, tratados, convenciones y demás instrumentos internacionales, coordinar las funciones del Departamento de Cooperación y de la Unidad Especializada de Asuntos Internacionales, así como otras funciones que le sean asignadas en el ámbito de su competencia.

- **Secretaría de Política Criminal**

Es la dependencia encargada de diseñar, coordinar y evaluar las políticas y estrategias, así como de definir los procedimientos y actividades relacionadas con la persecución



penal y la atención que debe darse a las víctimas de los delitos, así como coordinar, supervisar y evaluar la labor de los departamentos a su cargo, realizar análisis y diagnósticos que permitan detectar la presencia y tendencia delincriminal en todo el territorio nacional, con base en indicadores delincriminales, sociales, económicos, lingüísticos, étnicos, culturales y políticos propios de cada región del país, diseñar mecanismos de coordinación con las instituciones del sector justicia, a efecto de definir políticas integradas de combate al crimen, coordinar con la Unidad de Capacitación el desarrollo de programas de sensibilización y capacitación relacionado con la atención a las víctimas y realizar otras funciones que le sean asignadas en el ámbito de su competencia.

- **Jefatura Administrativa**

Esta depende jerárquicamente del Despacho del Fiscal General de la República, tiene a su cargo la Dirección Financiera, Dirección de Recursos Humanos, Dirección Administrativa, Dirección de Análisis y Planificación y Sección de Archivo General de Expedientes, debiendo verificar que estas cumplan con eficiencia y eficacia con los objetivos y metas institucionales.

- **Dirección Financiera**

Esta dependencia está organizada con los departamentos de Presupuesto, Tesorería y Contabilidad, es la encargada de definir los procedimientos y actividades de naturaleza



financiera para el funcionamiento de Ministerio Público, velar por que las órdenes de compra incluyan partida presupuestaria de conformidad con el presupuesto y estructura programática aprobada para el Ministerio Público, elaborar la programación presupuestaria que rige durante el ejercicio fiscal para la ejecución del gasto, proponer al Jefe Administrativo el proyecto de presupuesto anual, llevar un control computarizado de la ejecución del presupuesto de ingresos y egresos, velar por que se efectúe el registro de las operaciones presupuestarias en el Sistema de Contabilidad Integrado (SICOIN web), verificar que se lleve un control de inventario de los bienes de la institución, elaborar informes financieros al Jefe Administrativo, velar por que los pagos a los proveedores, empleados y otros se efectúen en tiempo, así como tras funciones que le sean asignada en el ámbito de su competencia.

- **Departamento de Presupuesto**

Dependencia encargada de las actividades relacionadas con la programación presupuestaria del Ministerio Público.

- **Departamento de Tesorería**

Dependencia encargada de realizar las actividades relacionadas con el funcionamiento de flujo de caja del Ministerio Público.



- **Departamento de Contabilidad**

Dependencia encargada de realizar todos los registros incluidos en el Sistema de Contabilidad Integrado (SICOIN WEB), el Departamento de Contabilidad se organiza en Sección de Ejecución Presupuestaria, Unidad de Inventarios y la Unidad de Archivo.

- **Dirección de Recursos Humanos**

Esta dependencia se encuentra organizada con las secciones de Reclutamiento y Selección de Personal, Acciones de Personal, Clasificación de Puestos y Salarios y de Nómina y se encarga de realizar las actividades relacionadas con el sistema de administración de los recursos humanos del Ministerio Público. La Dirección de Recursos Humanos es la encargada de velar que las secciones a su cargo cumplan con eficiencia y eficacia sus funciones, asimismo por que se tenga un banco de datos actualizado y adecuado de candidatos elegibles y un registro de todo el personal que labora para la institución; coordinar la elaboración de estudios para la creación supresión o reclasificación de puestos de trabajo de conformidad con las necesidades en el servicio, mantener actualizado el Manual de Clasificación de Puestos, proponer actividades de motivación y de incentivos para los trabajadores, supervisar la elaboración de acuerdos de nombramientos y contratos de personal, coordinar con la Unidad de Capacitación programas de capacitación para el personal del Ministerio Público, velar por el cumplimiento del plan operativo anual de la Dirección, participar en la solución de conflictos laborales, diseñar e implementar un programa de higiene en el



trabajo, informar a la Jefatura Administrativa de las actividades que realice, entre otras funciones que le sean asignadas en el ámbito de su competencia.

○ **Sección de Reclutamiento y Selección de Personal**

Es la dependencia encargada de realizar los procedimientos para el eficiente proceso de reclutamiento y selección de personal.

○ **Sección de Acciones de Personal**

Es la dependencia encargada de realizar las actividades relacionadas con el diseño y aplicación del proceso de nombramientos, de registro de asistencia, puntualidad y demás acciones del personal que labora en la institución.

○ **Sección de Clasificación de Puestos y Salarios**

Es la dependencia encargada de realizar las actividades relacionadas con la clasificación de puestos y salarios del personal que labora en el Ministerio Público.

○ **Sección de Nómina**

Es la dependencia encargada de realizar la emisión de la nómina del personal que labora para el Ministerio Público.



- **Dirección Administrativa**

Esta dependencia realiza actividades de naturaleza administrativa para el funcionamiento del Ministerio Público y para el desarrollo de sus funciones se organiza con los departamentos de Eventos de Cotización y Licitación, de Servicios Generales, Infraestructura, Información y Prensa, así como en las secciones de Almacén y Compras.

- **Departamento de Información y Prensa**

Esta dependencia es la encargada de previa autorización del Despacho del Fiscal General de la República, realizar las políticas, estrategias y actividades relacionadas con la divulgación de las actividades del Ministerio Público.

- **Departamento de Servicios Generales**

Este departamento es el encargado de realizar los procedimientos y actividades relacionadas con la administración de los vehículos de la institución y con la prestación de los servicios de conserjería, mensajería, reproducción de documentos y telecomunicaciones.



Para el desarrollo de sus funciones el Departamento de Servicios Generales está organizado en la Sección de Administración de Vehículos, en las unidades de Conserjería, Mensajería, Reproducción de Documentos y Telecomunicaciones.

○ **Departamento de Infraestructura**

Dependencia encargada de realizar las actividades relacionadas con diseños, construcción, remodelación, ampliación y mantenimiento de edificios del Ministerio Público; así como gestionar los servicios de mantenimiento especializados para equipos y sistemas a su cargo.

Para poder ejercer sus funciones tiene a su cargo las secciones de Administración del Edificio Gerona y de Mantenimiento.

○ **Departamento de Eventos de Cotización y Licitación**

Este departamento se encarga de realizar las actividades relacionadas con la adquisición y contratación de bienes, suministros, obras y servicios que requiere el Ministerio Público, para el normal funcionamiento de las dependencias de la institución, por medio de los regímenes de cotización y licitación establecidos en la Ley de Contrataciones del Estado.





- **Sección de Almacén**

Sección encargada de realizar la recepción, registro, almacenamiento y posterior distribución de materiales y suministros a las diferentes dependencias del Ministerio Público.

- **Sección de Compras**

Sección encargada de realizar la adquisición y contratación de bienes, suministros, obras y servicios que requiere el Ministerio Público, para el normal funcionamiento de las dependencias de la institución, por medio de los regímenes de compra directa y contrato abierto establecidos en la ley de la materia.

- **Dirección de Análisis y Planificación**

Esta dependencia tiene a su cargo ejecutar las políticas y estrategias, así como definir los procedimientos y actividades tendentes a lograr el desarrollo institucional. Para realizar sus funciones dicha dirección cuenta con el Departamento de Planificación y Desarrollo Institucional. Dicha dirección debe supervisar y verificar, que las dependencias a su cargo realicen sus actividades con eficiencia y eficacia, así como supervisar la elaboración del Plan Estratégico y Plan Operativo Anual, la elaboración de la Memoria de Labores del Ministerio Público y su Síntesis, coordinar la elaboración de estudios que promuevan la mejora continua de los procesos de trabajo, el desarrollo y



fortalecimiento institucional, velar por que se brinde a requerimiento de parte asesoría en la elaboración y actualización de los instrumentos técnico administrativos que regulan la organización y funcionamiento de las dependencias, coordinar y supervisar la formulación de proyectos de fortalecimiento institucional y otras funciones que le sean asignadas en el ámbito de su competencia.

- **Asesoría del Sistema de Gestión de la Calidad**

Dependencia asesora encargada de implementar y mantener el sistema de gestión de la calidad en el Ministerio Público, así como su certificación, según el alcance predeterminado, bajo las normas ISO y de velar por su sostenibilidad, además le compete promover la mejora continua de los procesos de trabajo para el buen desempeño administrativo, financiero y sustantivo de la institución.

- **Departamento Jurídico**

Es la dependencia encargada de brindar asesoría jurídica al Despacho del Fiscal General de la República y demás dependencias de la Institución.



### **3.5.5 Dependencias de apoyo**

- **Dirección de Análisis Criminal**

Es la dependencia encargada de recopilar y comunicar oportunamente información relevante a las diferentes fiscalías y dependencias del Ministerio Público con el fin de orientar y apoyar estratégica y operativamente las investigaciones en el ejercicio de la persecución y la acción penal.

- **Oficina de Protección**

Esta oficina es la responsable de impulsar y verificar la protección física a los beneficiarios del programa, la cual se hará efectiva a través del personal de Seguridad de la Policía Nacional Civil, dependencia del Ministerio de Gobernación, afecto a la Sección Operativa. Para ello, organizará equipos especializados con carácter permanente a efecto de garantizar la protección en las diferentes circunstancias en que se encuentren las personas que soliciten el servicio.

- **Unidad de Métodos Especiales de Investigación del Ministerio Público**

Es la dependencia encargada de coordinar y controlar la aplicación de los métodos especiales de investigación previstos en la Ley Contra la Delincuencia Organizada, por parte del Ministerio Público; así como asesorar y acompañar a los agentes fiscales en lo relativo al análisis, solicitud, preparación, y ejecución de los mismos.



- **Unidad Especializada de Asuntos Internacionales**

Es la dependencia encargada de apoyar al Despacho del Fiscal General de la República en todas las acciones necesarias para la eficaz implementación de las medidas de cooperación internacional en materia de persecución penal, conforme las leyes, convenios, tratados, convenciones y demás instrumentos internacionales que regulan dichas medidas.

### **3.5.6. Otras dependencias**

- **Supervisión General**

Es la dependencia encargada de verificar el cumplimiento de las políticas y estrategias institucionales de naturaleza disciplinaria relacionadas con la calidad de trabajo o prestación del servicio, así como de brindar asesoría en materia de su competencia al Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público.

- **Departamento de Cooperación**

Es la dependencia realizar los procedimientos y actividades relacionadas con la captación, ejecución y control de recursos técnicos y financieros provenientes de fuentes nacionales e internacionales destinados al cumplimiento de los objetivos del Ministerio Público.



- **Departamento de Procedimientos Administrativos Disciplinarios**

Es la dependencia encargada los procedimientos administrativos disciplinarios que se impongan a los miembros del personal de la institución, resolver consultas legales sobre el tema y la elaboración de las resoluciones correspondientes.

- **Departamento de Seguridad**

Es la dependencia encargada de la seguridad del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público, funcionarios y sus familiares inmediatos; seguridad en el trabajo, así como, para las instalaciones y personal del Ministerio Público

- **Unidad de Evaluación del Desempeño**

Es la dependencia encargada de evaluar el rendimiento laboral de los trabajadores en las diversas dependencias de la institución.

- **Unidad de Auditoría Interna**

Es la dependencia encargada de evaluar permanentemente el control interno del Ministerio Público, así como practicar auditoría a los activos, pasivos, ingresos, egresos y en general, a todo el patrimonio de la institución.



Como se puede observar el Ministerio Público es una institución en constante crecimiento, pues para cumplir con sus fines debe cubrir la totalidad del territorio nacional, y así realizar persecución penal y realizar la investigación de los delitos de acción pública de manera eficaz y eficiente.

### **3.6 Régimen disciplinario sanciones**

De conformidad con lo establecido en el Capítulo VI Artículos del 53 al 67 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo entre el Ministerio Público y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público de la República de Guatemala, el régimen disciplinario se basa en los principios de:

- **Legalidad:** Solo se podrá imponer la sanción disciplinaria cuando se realicen acciones u omisiones previstas como falta en la ley.
- **Non bis in ídem:** No pueden ser sancionados administrativamente dos veces por el mismo hecho.
- **Independencia del procedimiento disciplinario:** El inicio de persecución penal no interrumpe ni impide el procedimiento administrativo disciplinario.
- **Derecho de defensa:** Nadie podrá ser sancionado, ni privado de sus derechos sin haber sido citado, oído y vencido en el sistema disciplinario de la carrera profesional.



- Proporcionalidad: Para imponer las sanciones se debe tomar en cuenta la naturaleza del servicio afectado, el grado de responsabilidad, el grado de la perturbación efectiva del servicio, la naturaleza de los bienes jurídicos afectados, las circunstancias en las que sucedió el hecho y los antecedentes laborales del trabajador de la institución.

El régimen disciplinario del Ministerio Público se regulan en su Ley Orgánica, Código de Trabajo y demás normas de trabajo y previsión social, debiéndose aplicar en todo caso la norma protectora y favorable al trabajador.

De conformidad con el Artículo 60 de la Ley Orgánica del Ministerio Público y el Artículo 56 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo entre el Ministerio Público y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público de la República de Guatemala, para que se garantice la disciplina de los trabajadores del Ministerio Público se establecen sanciones las cuales son:

- Amonestación verbal: Que se impone en cuando el trabajador incumpla con sus obligaciones y será impuesta por el jefe inmediato.
- Amonestación por escrito: Cuando haya incurrido en tres o más amonestaciones verbales causadas dentro de seis meses calendario, cuando el trabajador no adopte las medidas preventivas o no siga los procedimientos indicados legalmente para la



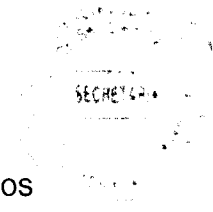
investigación ya sea penal o administrativa y cuando no respete las disposiciones y procedimientos establecidos para mantener el orden, disciplina y seguridad, la cual será impuesta por el jefe inmediato quien deberá enviar una copia de la misma a la Dirección de Recursos Humano

- Suspensión de labores sin goce de salario: Hasta por un máximo de ocho días en los casos en que el trabajador hubiera sido amonestado por escrito dos o más veces dentro seis meses calendario anteriores o incurra en las prohibiciones contenidas en la ley que no sean causal de despido o remoción.
  
- Remoción del cargo.

Entre causales de faltas y despido establecidos en el Artículo 61 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, Artículo 57 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo entre el Ministerio Público y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público de la República de Guatemala y Artículo 64 del Código de Trabajo se establecen:

- a) Faltar frecuentemente, llegar tarde o no permanecer en el despacho el tiempo dispuesto por la autoridad, sin justificación alguna.
  
- b) Ofender a la víctima, al imputado, a los litigantes o a cualquiera otra persona que acuda a las oficinas del Ministerio Público o a las audiencias de los tribunales.





- c) Extraer en los casos en que la ley no lo autoriza, los expedientes y documentos fuera de institución o revelar los asuntos reservados que allí tramiten.
- d) Ser negligentes en la búsqueda de las pruebas que fueren necesarias para la presentación de las acusaciones procedentes o para seguirlas ante los tribunales.
- e) Conducirse durante sus labores, en forma abiertamente inmoral, acuda a la injuria, a la calumnia, a las amenazas, o acciones discriminatorias o a las vías de hecho en contra los funcionarios y empleados públicos de la institución.
- f) Causar intencionalmente o por negligencia, daños o destrucción de bienes esenciales para el funcionamiento de la institución.
- g) Requerir, hostigar, acosar, agredir o intentar agredir sexualmente a trabajadores de la institución, víctimas, partes procesales o usuarios del servicio, en el ejercicio de sus funciones durante la jornada laboral.
- h) Negarse a acatar las normas o instrucciones que se le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en sus labores, incluyendo funciones o labores indelegables hacia subalternos.
- i) Presentarse a laborar en estado de embriaguez o bajo el efecto de estupefacientes, causando daño en el servicio o la atención al usuario.



- j) Inducir a error al Ministerio Público pretendiendo tener cualidades, ocultando causas de incompatibilidad, condiciones o conocimientos que no posee, o presentando referencias o documentos personales cuya falsedad con posterioridad se comprobare, o ejecutando el trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad.
  
- k) Cuando el trabajador sea condenado en sentencia firme por la comisión de delito doloso o de delito en contra del Estado, del Ministerio Público o de alguno de sus trabajadores.
  
- l) Usar los bienes muebles o inmuebles de la institución para fines distintos de los que corresponden a la institución en provecho propio de terceras personas, imposibilitando su uso para los fines previstos por la institución.
  
- m) Usar las facultades o prerrogativas que le confieren su cargo para fines ajenos al ejercicio de su función.
  
- n) Cuando se impongan al trabajador tres suspensiones de labores durante el mismo año.
  
- o) Cuando el trabajador solicite dinero o dádivas para la tramitación de un expediente, sea este de procedimiento penal o administrativo.



- p) Destruir o manipular, las evidencias recolectadas en las diligencias de investigación, judiciales y/o administrativas, sin perjuicio de las responsabilidades penales en las que incurriera.
  
- q) Falsificar o cambiar informes de dictámenes de evidencias sometidas a su conocimiento, por razón de puesto, así como introducir evidencia por medios prohibidos en la fase de investigación de un caso. Así como intencionalmente ocultar o dar información errónea, a las partes procesales o a la víctima.

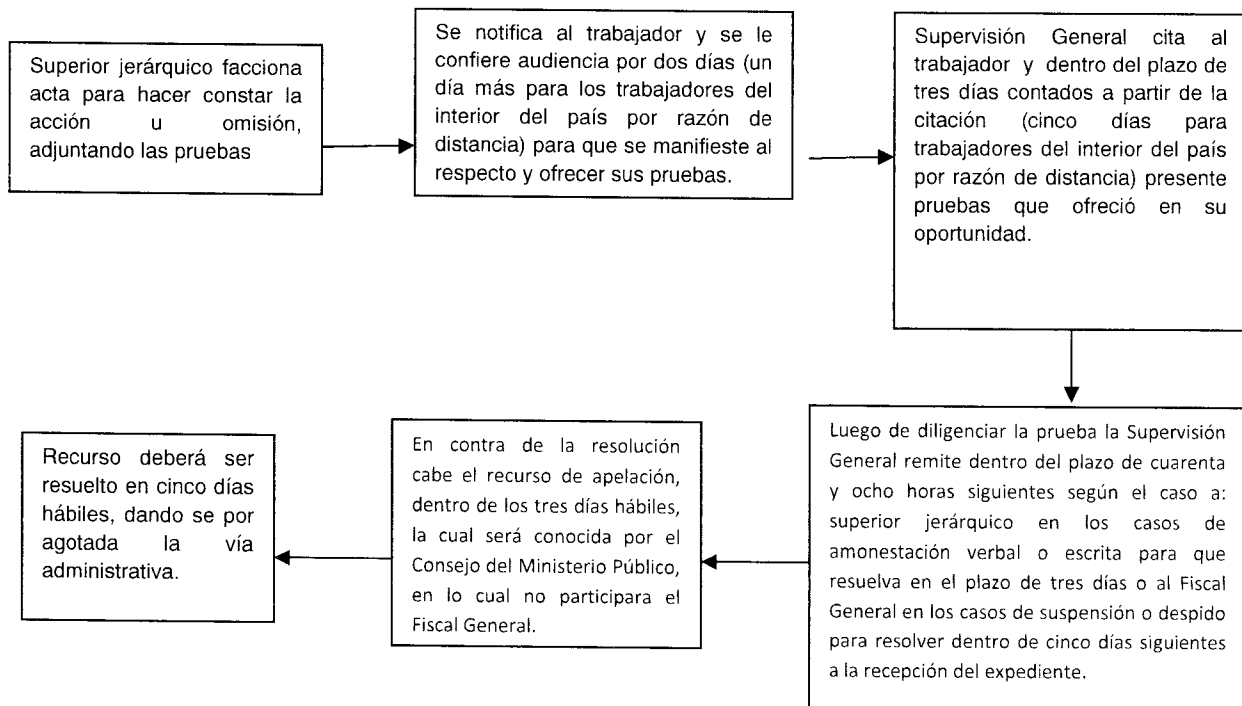
Entre las prohibiciones e incompatibilidades el Artículo 65 de la Ley Orgánica del Ministerio Público establece que será incompatible con la función de miembro del Ministerio Público:

1. Cualquier cargo de elección popular o la postulación para el mismo.
  
2. Cualquier otro empleo o cargo público o privado remunerado, salvo la docencia universitaria, siempre que ésta no perturbe el ejercicio de sus funciones.
  
3. El ejercicio de la abogacía y el notariado, excepto la defensa propia, de su cónyuge, de sus padres, de sus hijos menores o de las personas que estén bajo su guarda y custodia.

4. El ejercicio del comercio o la integración de órganos de administración o control de sociedades mercantiles.

### 3.6.1 Procedimiento Administrativo Disciplinario

El procedimiento disciplinario del Ministerio Público se encuentra regulado en el Artículo 63 y 64 de la Ley Orgánica del Ministerio Público y el Artículo 59 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo entre el Ministerio Público y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público de la República de Guatemala, de siendo el siguiente:





El Artículo 70 del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo entre el Ministerio Público y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público de la República de Guatemala regula los medios de impugnación siendo los siguientes:

- a) Recurso de Reconsideración: Procede en contra de las amonestaciones verbales, el cual se interpone ante el superior jerárquico, que deberá resolver dentro de los tres días hábiles siguientes, contados a partir de la fecha en que se interpuso el recurso.
  
- b) Recurso de Apelación: Procede en contra las resoluciones que se dicten en los procedimientos disciplinarios y contra los acuerdos del Fiscal General de la República en materia de traslados, el que conocerá el superior jerárquico. En el procedimiento disciplinario en el que resuelva el Fiscal General de la República en materia de traslados, cabe el recurso de apelación ante el Consejo del Ministerio Público, en cuyo conocimiento no participará el Fiscal General.

En tanto no se encuentre firme la resolución del Fiscal General no podrá ejecutarse la sanción correspondiente. Se tendrá interpuesta la apelación con la sola manifestación por escrito del interesado de su inconformidad, con lo resuelto por el Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público o en su caso por quien haya emitido la resolución.

El plazo para la interposición del recurso es de tres días hábiles, pudiendo interponerse según sea el caso, ante el superior jerárquico o ante el Consejo del



Ministerio Público o ante la propia autoridad recurrida. El plazo para resolver el recurso interpuesto será de cinco días hábiles. Resuelta la apelación se tendrá por agotada la vía administrativa, quedando a salvo el derecho del trabajador de acudir a los juzgados de trabajo y previsión social competentes para plantear la acción que estime conveniente para sus intereses, incluyendo su reinstalación cuando ésta corresponda.

## CAPÍTULO IV



### 4. Organización sindical en el Ministerio Público

En el Ministerio Público existen varios sindicatos de trabajadores. Estos son:

- a) Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público -STMP-.
- b) Sindicato de Trabajadores de la Dirección de Investigaciones Criminalísticas del Ministerio Público -SITRADICMP-.
- c) Sindicato de Psicólogos, Trabajadores Sociales y Trabajadores del Ministerio Público –SIPSITRABSOCMP-.
- d) Sindicato General de Trabajadores del Ministerio Público -SIGETRABMP-.
- e) Sindicato de Trabajadores y Agentes de Seguridad del Ministerio Público de Guatemala.



#### **4.1 Beneficios a los trabajadores mediante negociaciones realizadas**

Actualmente se encuentra en vigencia el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo 2012-2015 celebrado entre el Ministerio Público y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público, sindicato reconocido mediante este como el representante de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados para tratar todos los asuntos derivados a la relación laboral, tal como está establecido en su Artículo 20.

En dicho Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo en su Artículo 8 establece como propósitos: “El propósito general del presente pacto es el de regular, armonizar y desarrollar las relaciones y los intereses mutuos entre el Ministerio Público y sus trabajadores representados a través del Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público, - S.T.M.P.- con el objeto de lograr el bienestar de éstos y la optimización en cuanto a calidad, en todos sus niveles y áreas trabajo. Por consiguiente, sus relaciones deben regularse sobre principios de armonía y de respeto mutuo entre los trabajadores (as) y la administración del Ministerio Público, que permitan una operación técnica profesional eficiente y eficaz, así como la solución de los problemas con base en una bien entendida equidad”.

En este pacto se establecen muchos beneficios y mejoras a las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores entre estos se encuentran:

- a) Estabilidad laboral.





- b) Regulación de un régimen disciplinario, efectos de medidas disciplinarias y habilitación, sanciones, causales de despido y medios de impugnación de resoluciones.
- c) Se establece una jornada ordinaria de trabajo y reglamentación del sistema de turnos.
- d) Licencias con goce de salario además de las establecidas en el Código de Trabajo como lo son: licencia por el fallecimiento de los abuelos, suegros, hermanos; por enfermedad grave de padres, cónyuge, hijos y hermanos; por sustentación de examen técnico profesional o ejercicio profesional supervisado; por examen público; por inscripción en las universidades o centros de estudios universitarios; para capacitación académica fuera o dentro de la República y por intervención quirúrgica.
- e) Régimen de ingreso, ascensos, traslados y permutas.
- f) Derecho de cada trabajador de consultar su propio expediente personal.
- g) Derechos de la mujer embarazada y periodo de lactancia.
- h) Se establecen prestaciones culturales y profesionales; por fallecimiento del trabajador; prestaciones especiales post mortem entre las cuales se encuentra



pago de seguro de vida del trabajador, pago de beca estudiantil para sus hijos hasta que cumplan la mayoría de edad; pago de gastos funerarios, prestaciones de orden recreativo al sindicato, prestaciones de orden educativo, seguro de vida colectivo, seguro médico.

- i) Guardería Infantil.
- j) Bono laboral, extraordinario, por antigüedad, vacacional y de mérito laboral.

Entre otros beneficios que ha negociado el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público –S.T.M.P.- por medio de este pacto.

#### **4.2 Inamovilidad de los dirigentes sindicales**

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define inamovible de la siguiente manera: “Fijo, que no es movable”.<sup>16</sup>

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en su Artículo 102 literal q) establece que el derecho de sindicalización podrá ser ejercido sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, al mismo tiempo protege a los trabajadores al establecer que no podrán ser despedidos por participar en la

---

<sup>16</sup> Real Academia de la Lengua Española. **Ob. Cit.**, Tomo II. Pág. 1150.



formación de un sindicato desde el momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

En igual sentido el Código de Trabajo establece en su Artículo 209 en cuanto a la inamovilidad de los dirigentes sindicales que no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, gozando de inamovilidad a partir del momento en que dan aviso a la Inspección General de Trabajo que están formando un sindicato, hasta sesenta días después de la inscripción del mismo.

En el referido Artículo se otorga la protección a los trabajadores que se vean afectados por el incumplimiento de lo indicado, regulando que los mismos deberán ser reinstalados en veinticuatro horas, sancionando al patrono responsable con una multa.

Asimismo establece que si algún trabajador incurriera en alguna causal de despido de las previstas en el Artículo 77 de este Código el patrono podrá iniciar un incidente de cancelación de contrato de trabajo para que se autorice el despido.

Asimismo en el Artículo 223 literal d) se establece “Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos.”



Asimismo el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio Público en su Artículo 22 establece: “El Ministerio Público reconocerá y respetará la inamovilidad laboral de todos los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo, a partir de su elección. La inamovilidad a que se refiere el presente Artículo durará todo el tiempo que desempeñen sus respectivos cargos y hasta treinta y seis meses para los miembros del comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo del Sindicato de Trabajadores (as) del Ministerio Público, contados a partir de la fecha en que hayan cesado en el desempeño de sus cargos sindicales. La referida inamovilidad implica que no podrán ser cambiadas ni modificadas las condiciones de trabajo, salvo solicitud y/o consentimiento expreso de quienes gozan de la misma o autorización judicial por juez competente de trabajo.”

#### **4.2.1 Resoluciones de la Corte de Constitucionalidad relacionadas con los traslados de los trabajadores sindicalistas y no sindicalistas del Ministerio Público**

La Corte de Constitucionalidad se ha pronunciado en cuanto a la potestad que tiene el Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público con relación a la decisión de los traslados de trabajadores del Ministerio Público por necesidad en el servicio tal como lo establece el Artículo 11 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, por lo que tal acto no puede ser tomado como violación a los derechos de los trabajadores o represalia en contra de estos.



En sentencias con número Expedientes Acumulados 3788-2007 y 3818-2007 de fecha diecinueve de junio de dos mil ocho y Expedientes Acumulados 234-2009 y 242-2009 de fecha veintinueve de abril de dos mil nueve la Corte de Constitucionalidad se pronunció en cuanto a que:

“De conformidad con las normas citadas, se considera que atendiendo a la naturaleza jurídica e institucional del Ministerio Público y las particulares funciones que éste ejerce, las personas que ingresen a prestar sus servicio en la institución, deben conocer y aceptar al momento de celebrar su contrato de trabajo, que se sujetan a los principios de jerarquía, unidad y servicio, entre otros, que rigen al ente mencionado; circunstancia que también esta regulada en el Artículo 33 del ya referido Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente actualmente en esa institución, mismo que en lo relativo a los ingresos, ascensos, -traslados- y permutas, nos remite a lo establecido en el Acuerdo 3-96 del Consejo del Ministerio Público, que contiene el Reglamento de la Carrera del Ministerio Público, el cual tendrá aplicación para todos los trabajadores de la Institución, sin exclusión alguna. Por lo que posibles cambios en la sede en la que se realice la tarea, de acuerdo a lo que dispone la Ley Orgánica de la Institución en mención, y el reglamento referido, no menoscaban los derechos de los trabajadores.”

“...El Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional de Trabajo, a expresado que de conformidad con lo dispuesto por el Convenio Número 98 de la Organización mencionada, citado por los amparistas, se consideran actos de discriminación antisindical el sujetar el empleo o el despido, o cualquier otro acto que



tienda a perjudicar en cualquier forma, a los trabajadores por su afiliación sindical, o por su participación en las actividades sindicales. Dicha Organización también ha realizado una descripción mucho más precisa de los actos de discriminación, y ha señalado que los trabajadores deberían de gozar de una adecuada protección no sólo respecto al despido antisindical, en sus distintas modalidades, sino también respecto de los traslados frecuentes, los descensos, la jubilación obligatoria, y la elaboración de listas negras...”

“... la autoridad nominadora decidió trasladar a un grupo de trabajadores del Ministerio Público (cinco técnicos en investigaciones criminalísticas y un médico forense) a distintas sedes que aquélla posee en diversos lugares de la República, pero el traslado no significó una disminución en las condiciones o derechos adquiridos de los trabajadores, por que el traslado se produjo para desempeñarse en el mismo puesto, bajo las mismas condiciones y con el mismo salario, atendiendo a criterios de jerarquía y unidad para el mejor funcionamiento de la institución, de acuerdo a las instrucciones y opinión del Fiscal General de la República, con fundamento en la Ley Orgánica de la institución. Además, se advierte que no se trata de traslados frecuentes o de actos de discriminación dirigidos contra persona determinada, como lo ha expresado el Comité de Libertad Sindical citado ut supra. En todo caso, el grupo de trabajadores que integran el Sindicato de Trabajadores de la Dirección de Investigaciones Criminalísticas del Ministerio Público no se les está vedando el ejercicio de su derecho de libertad sindical o la posibilidad de ejercer los derechos que poseen como dirigentes sindicales,



por que se les otorgarán las licencias y permisos correspondientes para ejercer los mismos...”

En resolución identificada con el número de Expediente 1689-2003 de fecha ocho de diciembre del dos mil tres la Corte de Constitucionalidad indicó:

“De conformidad con el Artículo 11 numeral 9, 38 y 39 del Reglamento de la Carrera del Ministerio Público, traslado es el cambio de sede de desempeño del cargo de un miembro del personal, sea éste funcionario o empleado, quien mantiene su misma clase y categoría salarial; podrán disponerse a solicitud del propio interesado, o por razones de mejor funcionamiento del servicio.”

#### **4.3. Conflictos**

Hay sindicatos que han tenido conflictos internos entre los propios afiliados en virtud de que defienden sus propios intereses aprovechándose de su afiliación al sindicato.

En algunas ocasiones solicitando licencias para realizar actividades sindicales por meses aprovechándose de su condición de miembros del Comité Ejecutivo basándose en el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo entre el Ministerio Público y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público de la República de Guatemala que indica: “El Ministerio Público concederá para el desempeño de las funciones sindicales, licencia por tiempo completo (tiempo liberado) con goce de salario hasta cinco



miembros del Comité Ejecutivo. Si el Comité Ejecutivo excediere de tal número, éstos últimos tendrán las licencias establecidas en el Código de Trabajo...”

Dicha licencia por tiempo liberado es aplicable únicamente a los Miembros del Comité Ejecutivo del sindicato que negocio el Pacto Colectivo, siendo lo correcto solicitar sus licencias sindicales basándose en lo establecido en el Código de Trabajo Artículo 61 literal ñ numeral 6: “Por desempeño de una función sindical siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.”

Asimismo se ha originado conflictos cuando se implementan acciones de personal como traslados a otras sedes para el mejor funcionamiento del servicio, sanciones impuestas por medio de procedimientos disciplinarios a consecuencia de faltas en que hayan incurrido en el servicio como lo son la amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión del cargo o empleo hasta por quince días sin goce de sueldo y remoción del cargo, solicitudes de autorización para despedir a trabajadores miembros del Comité Ejecutivo o del Consejo Consultivo, o en general trabajadores sindicalizados.

En cuanto a los reemplazos y traslados La Ley Orgánica del Ministerio Público en su Artículo 71 establece que: “El Fiscal General de la República, los fiscales de distrito y





los fiscales de sección, respecto del personal a su cargo, podrán designar a uno o más integrantes del Ministerio Público para que actúen en un asunto determinado o en varios de ellos, reemplazarlos entre sí, formar equipos que trabajen conjuntamente o asumir directamente la conducción de un caso.

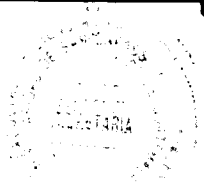
El Fiscal General, los fiscales de distrito y los fiscales de sección, dentro de su área territorial o funcional, podrán ordenar traslados por razones de servicio”

Cabe mencionar que en la solicitud de empleo se hace saber a las personas que el Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público se reserva el derecho de nombrar, trasladar o ubicar a las personas de acuerdo a las necesidades de la institución, sin que constituya despido directo o indirecto, por lo que la facultad de dicho funcionario no es desconocida por los trabajadores.

Este tipo de conflictos representan un obstáculo para la función de Ministerio Público, que por ser el ente encargado de la persecución penal, el cual debe actuar de forma inmediata para realizar las investigaciones, para evitar así que se pierdan o se pongan en peligro los medios de convicción.

#### **4.4. Acciones realizadas por los sindicatos en contra del Ministerio Público**

En virtud los conflictos anteriormente mencionados se derivan acciones administrativas de denuncias ante la Inspección General de Trabajo, ante la Procuraduría de los



Derechos Humanos o bien acciones judiciales tendientes a impedir que el Ministerio Público pueda cumplir con su función, tal es el ejemplo en el caso de un traslado de un trabajador a otra sede, que no se ejecuta derivado a que plantean incidentes de represalias y/o solicitan medidas cautelares que tienen como fin dejar sin efecto temporalmente la decisión del traslado, lo que también ocurre en aquellos casos en que es necesario iniciar una acción judicial para pedir al juez autorización para terminar la relación laboral de un miembro del Comité Ejecutivo o del Consejo Consultivo por haber incurrido en causal y dado que gozan de inamovilidad sindical, caso en el que el proceso se torna dilatorio y constituye un obstáculo para la función que el Ministerio Público realiza, debido a que si el trabajador sindicalizado goza de inamovilidad y no cumple con su función no puede ser despedido en un procedimiento disciplinario normal.

#### **4.5 Acciones administrativas realizadas por el Ministerio Público a consecuencia de los sindicatos**

Se presentan denuncias ante la Supervisión General dependencia en la cual se lleva la investigación de la denuncia en contra del trabajador, quien al establecer que efectivamente existe una falta se traslada al Departamento de Procedimientos Disciplinarios quien luego de revisar el expediente lo remite al despacho del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público para su resolución.



Los conflictos anteriormente mencionados provocan que se impongan las siguientes sanciones estipuladas en la Ley del Orgánica del Ministerio Público en su Artículo 60: “El Fiscal General de la República podrá imponer a los fiscales, funcionarios, auxiliares y empleados de la institución por las faltas en que incurran en el servicio, las sanciones disciplinarias siguientes:

1. Amonestación verbal;
2. Amonestación escrita;
3. Suspensión del cargo o empleo hasta por quince días sin goce de sueldo; y
4. Remoción del cargo empleo.

La sanción será adecuada a la naturaleza y gravedad de la falta y a los antecedentes en la función.”

Asimismo la institución plantea juicios ordinarios para demostrar la justa causa de destitución de los miembros de los sindicatos que no se presentan a los puestos de trabajo a los cuales fueron trasladados por no estar de acuerdo, incumpliendo con un acuerdo del Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público.



#### **4.6 Consecuencias**

Al derivarse las acciones anteriormente descritas de los trabajadores a través de los sindicatos tendientes a impedir que el Ministerio Público pueda cumplir su función, provoca un impacto financiero en la institución debido a los gastos que incurre en su defensa, asimismo en los pagos de las sentencias condenatorias en su contra como los salarios dejados de percibir, indemnización y prestaciones laborales.

El Ministerio Público es una institución con funciones autónomas, que dentro de sus funciones está la de velar por el estricto cumplimiento de la ley, el ejercicio de la acción penal, la persecución penal y la investigación penal, la cuales se ven obstaculizadas por el problema expuesto que a consecuencia de este produce una desorganización en la institución, afectando a la población guatemalteca quien espera recibir un buen servicio y ver resultados en el trámite de sus denuncias. Al mismo tiempo que crece la cultura de los sindicatos de defender sus derechos e intereses personales perjudicando su desempeño en el trabajo.

Dichas acciones van en aumento año con año debido a la gran cantidad de trabajadores que se suman a la Institución y sindicatos que se organizan. La organización sindical en el Ministerio Público genera impugnaciones tanto por la vía administrativa como por la vía judicial de las decisiones de la autoridad superior del Ministerio Público, generando una carga de trabajo para el Ministerio Público y en muchos casos impide la toma de acciones de personal y una carga de trabajo en la vía



procesal que hasta cierto punto genera un desgaste innecesario y a la vez un obstáculo en el cumplimiento de las funciones del Ministerio Público.

Asimismo provoca actitudes de irresponsabilidad por parte de los trabajadores que utilizan la excusa de pertenecer a un sindicato para no cumplir con decisiones tomadas por su superior jerárquico.

#### **4.7 Situación de los trabajadores ante la existencia de los sindicatos**

Entre los objetivos establecidos por los sindicatos se encuentra: El estudio mejoramiento de la condiciones de trabajo y de vida, protección de los intereses económicos y sociales comunes de sus afiliados, mediante la cooperación y coordinación entre estos, llevar a cabo proyectos de desarrollo gremial, comunal y obras sociales para sus afiliados, cajas de ahorro y seguros para sus miembros, fomentar las actividades deportivas, culturales, educacionales, obras sociales, así como mantener un espíritu fraternal y de solidaridad entre sus afiliados, asistencia y previsión social, impulsar cursos de capacitación sindical y laboral, el estudio constante de las leyes, acuerdos, convenios internacionales de trabajo, velar por el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, por el respeto a la igualdad de género, buscar la obtención de ventajas económicas para los trabajadores a través de la negociación colectiva, buscar la solidaridad con las organizaciones sindicales de trabajadores nacionales o internacionales, entre otros.



Para el cumplimiento de dichos objetivos se ha establecido: el estudio constante de las condiciones de trabajo, de las normas laborales y de las normas que rigen al Ministerio Público, organizar conferencias, talleres o actividades que permita la concientización en la lucha del sindicato, estricta vigilancia en cuanto al buen manejo de los fondos sindicales y a que las actividades de los sindicatos se realice respetando la ley.

Sin embargo en su mayoría estos fines y medios para alcanzarlos no se cumplen, puesto que los trabajadores sindicalizados se muestran en su mayoría enfocados en intereses personales y no de la totalidad de trabajadores o del gremio al que pertenecen. No existe un plan de trabajo para llevar a cabo los proyectos de desarrollo gremial, comunal y obras sociales para sus afiliados, planificaciones de actividades culturales, educacionales, obras sociales, cursos de capacitación sindical y laboral.

Asimismo un tema que considero de mucha importancia es lo establecido en el Capitulo V del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo del Ministerio Público, en cuanto al Régimen de Prevención y Soluciones de Conflictos, en el cual se regula lo relativo a la solución problemas de orden individual y conflictos laborales de transcendencia colectiva, teniendo como fin mantener armonía entre el Ministerio Público y sus trabajadores, resolviendo conflictos laborales conciliatoriamente mediante una petición realizada por los trabajadores a su jefe inmediato quien luego de resolver o no, la parte que se considere afectada podrá hacerlo del conocimiento del órgano conciliador denominado Junta Mixta.



La Junta Mixta de conformidad con lo regulado en el capítulo referido, se conforma por tres delegados propietarios y suplentes representantes del Ministerio Público, nombrados por el Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público; y tres delegados propietarios y tres suplentes que podrán ser del Comité Ejecutivo o del Consejo Consultivo del Sindicato, tendría una función conciliadora, recomendando al Ministerio Público y a los trabajadores soluciones o acuerdos, los cuales serían de cumplimiento obligatorio para ambas partes y en caso de fracasar esta vía conciliatoria proceder de conformidad a ejercitar las acciones que estimen necesarias ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. Sin embargo dicha Junta Mixta no se ha integrado por lo que no existe respaldo para los trabajadores en cuanto a la defensa de sus derechos ante la Institución.

Es de gran importancia para los trabajadores contar con un medio como lo es la Junta Mixta para la solución de conflictos, evitando así violaciones a sus derechos, represalias y decisiones arbitrarias que afectan su salud, economía, entorno laboral e incluso familiar. Los medios de soluciones de conflictos evitarían promover juicios desgastantes ante los tribunales.

Como se puede observar existen varios sindicatos, de los cuales la mayoría de los trabajadores no tienen conocimiento de su existencia y el sindicato que ha logrado negociar mediante un pacto colectivo ante el Ministerio Público, no se ha enfocado en realizar una estrategia de trabajo para la defensa de los derechos de los trabajadores y tampoco ha planificado actividades para la mejora de las condiciones laborales,



poniendo en duda si realmente es necesario la existencia de tantas agrupaciones  
sindicales.





## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La existencia de varios sindicatos en el Ministerio Público representa un obstáculo para cumplir con la función que éste por imperativo legal realiza, toda vez que dichas organizaciones impiden que disponga de traslados de personal por razones de necesidad en el servicio, acciones de personal y la aplicación de sanciones, al incrementarse las denuncias ante la Inspección General de Trabajo y la Procuraduría de los Derechos Humanos; la interposición de acciones judiciales a través de incidentes de reinstalación, de represalias, juicios ordinarios laborales y procesos constitucionales de amparo; generando gasto económico en relación al pago de salarios caídos. Finalmente son los usuarios los afectados por dichos conflictos internos.

Únicamente un sindicato ha logrado importantes negociaciones en beneficio de los trabajadores, sin embargo no cuentan con una ideología y un plan de trabajo. Asimismo no existe para los trabajadores por parte de los sindicatos, la protección de sus derechos, como tampoco la implementación de medios alternativos para la solución de conflictos, que eviten llevar estos a instancias judiciales.

Es importante que los trabajadores exijan a sus dirigentes sindicales que los representan ante el patrono, que estos cumplan con todas las funciones que un sindicato debe realizar, velando por los intereses y derechos de los trabajadores a nivel personal, económico, social, familiar y sobre todo en la defensa de sus derechos laborales, para evitar que se violenten sus garantías constitucionales.



La figura del sindicato no debe ser vista como un grupo de personas problemáticas que buscan beneficios personales y que son obstáculo para el cumplimiento de las funciones de la Institución o empresa donde laboran, más bien debe ser vista como el enlace de comunicación entre trabajador y patrono, para que estos puedan expresarse abiertamente sobre sus necesidades y solucionar conflictos de manera directa y sencilla, y alcanzando una buena relación entre ambas partes en donde los trabajadores se sientan incentivados y el patrono logre cumplir con sus proyectos.



## BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ BOBADILLA, Marco Tulio. **El movimiento sindical, lucha represión y reactivación.** 1ª ed.; Guatemala: Dirección de los Archivos de la Paz, Secretaría de la Paz de la Presidencia de la República de Guatemala, 2011.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1988.

CANESSA MONTEJO, Miguel F. **Manual de derecho de trabajo.** 2t. 2ª ed.; Guatemala: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Rafael Landívar, 2011.

<http://www.claseshistoria.com/movimientossociales/org-sindicatos.htm>. (consultado: 13 de diciembre de 2014).

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 36ª ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 2008.

Real Academia de la Lengua Española. **Diccionario de la lengua española.** 2t. 21ª ed.; Madrid, España: Ed. Espasa Calpe S.A., 2001.

SANTOS AZUELA Héctor. **Anuario jurídico VI 1979, formación histórico – jurídica del sindicato.** 1ª Ed.; México: Universidad Nacional Autónoma de México, 1980.

### Legislación:

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

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

**Código Procesal Penal.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 51-92, 1992.

**Ley Orgánica del Ministerio Público.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 40-94, 1994.

**Reglamento Interior de Trabajo del Ministerio Público.** Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público, Acuerdo número 2-98, 1998.



**Reglamento de la Carrera del Ministerio Público.** Consejo del Ministerio Público, Acuerdo número 3-96, 1996.

**Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Dirección de Investigaciones, Criminalísticas del Ministerio Público.** Consejo del Ministerio Público, Acuerdo No. 26-2009, 2009.

**Reglamento del Consejo del Ministerio Público.** Consejo del Ministerio Público Acuerdo No. 1-96, 1996.

**Reglamento de la Carrera de Investigación Criminalística.** Consejo del Ministerio Público, Acuerdo No. 06-2007, 2007.

**Reglamento de la Organización y Funciones del Área Administrativa y de Apoyo.** Fiscal General de la República y Jefe del Ministerio Público, Acuerdo No. 132-2013, 2013.

**Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo entre el Ministerio Público y el Sindicato de Trabajadores del Ministerio Público de la República de Guatemala.** Periodo 2012-2015.