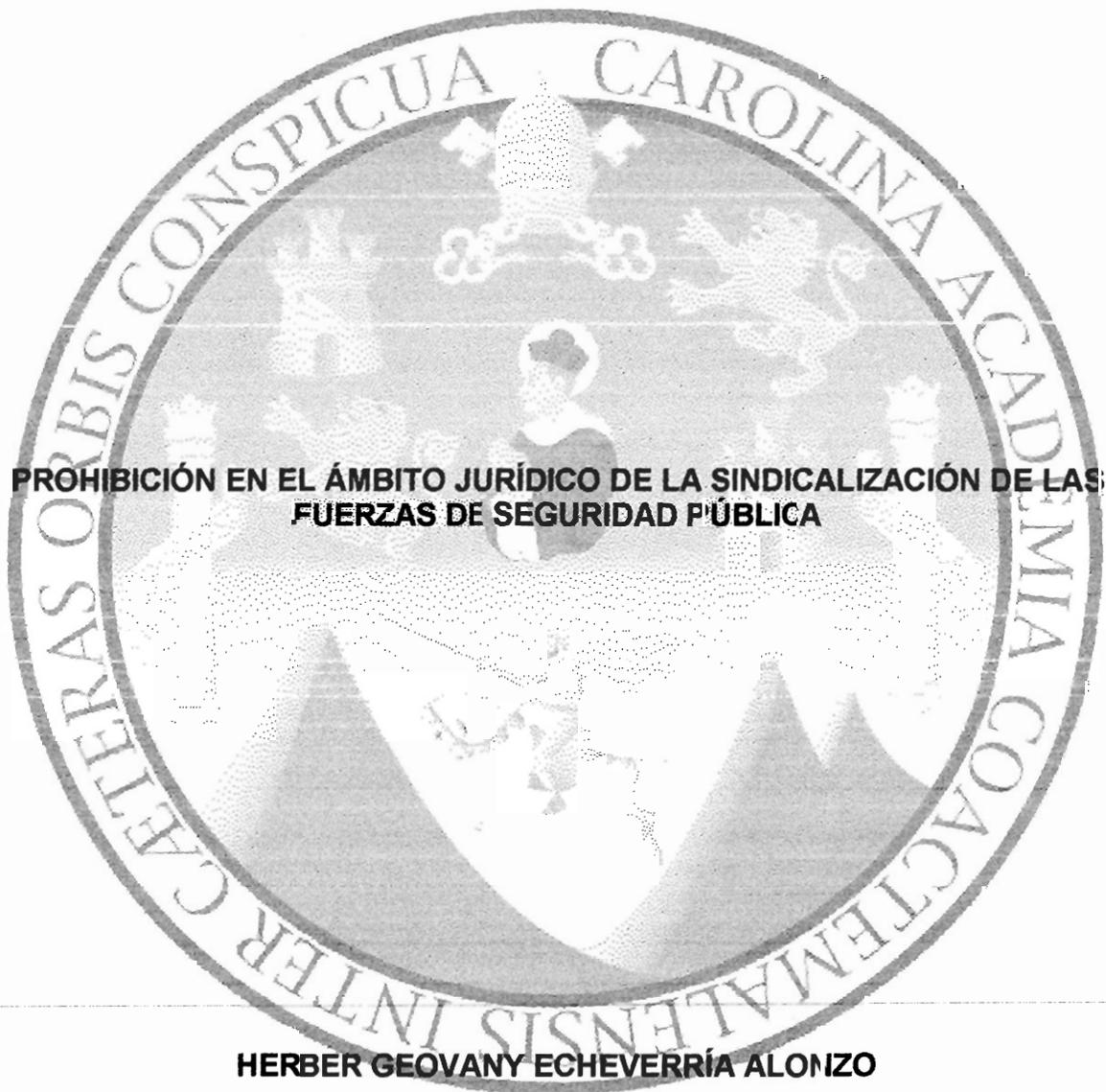


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



GUATEMALA, MAYO DE 2017

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

**PROHIBICIÓN EN EL ÁMBITO JURÍDICO DE LA SINDICALIZACIÓN DE LAS
FUERZAS DE SEGURIDAD PÚBLICA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

HERBER GEOVANY ECHEVERRÍA ALONZO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, mayo de 2017

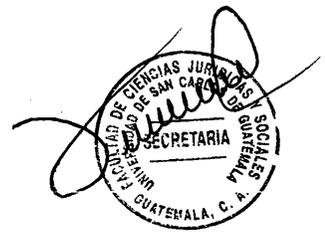
**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

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).



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 29 de julio de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, EDUARDO ENRIQUE MALDONADO FUENTES
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
HERBER GEOVANY ECHEVERRÍA ALONZO, con carné 200311672
 intitulado PROHIBICIÓN EN EL ÁMBITO JURÍDICO DE LA SINDICALIZACIÓN DE LAS FUERZAS DE SEGURIDAD
PÚBLICA.

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.

LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 18 / 08 / 2016 f)

[Signature]
 Asesor(a)
 (Firma y Sello)
Eduardo Enrique Maldonado Fuentes
Asesor y Asesor

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Edificio S-7, Ciudad Universitaria Zona 12 - Guatemala, Guatemala





Magister Licenciado Eduardo Enrique Maldonado Fuentes
Abogado y Notario
Colegiado 5025

21 Calle 7-70 Zona 1 Centro Cívico Torre De Tribunales 7mo Nivel Tribunal
Decimo De Sentencia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente.
Guatemala, Guatemala. Tel: 50011862

Guatemala, 09 de noviembre del año 2016

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
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 esta jefatura, el día 29 de julio del año 2016, en el que se me designa como asesor del trabajo de investigación del bachiller Herber Geovany Echeverría Alonzo, con número de carné 200311672, intitulado: "PROHIBICIÓN EN EL ÁMBITO JURÍDICO DE LA SINDICALIZACIÓN DE LAS FUERZAS DE SEGURIDAD PÚBLICA", habiendo asesorado el trabajo encomendado, respetuosamente me permito emitir el siguiente:

DICTAMEN:

a. Contenido científico y técnico de la tesis

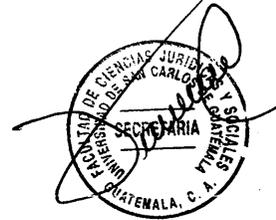
Es de mucha relevancia en materia de derecho laboral, ya que contiene un enfoque enunciativo y consiste en establecer la necesidad de crear un sindicato en las fuerzas armadas y de la policía, como trabajadores del Estado que prestan servicios públicos esenciales, en virtud de que en la actualidad existe prohibición de sindicalización en dichas instituciones: cuya finalidad es que dicho sindicato vele por los derechos y beneficios económicos de sus integrantes, de conformidad con el derecho de libertad de sindicalización

b. La metodología y técnica de investigación utilizada

En la elaboración del trabajo de tesis, incluye los métodos inductivo, deductivo y analítico; emplea técnica jurídica y documental, la cual se aprecia claramente en el desarrollo del tema abordado.

c. Redacción

El trabajo está redactado en forma clara y precisa, observando técnicas gramaticales y utilizando lenguaje técnico y jurídico adecuado y acorde al tema de la investigación realizada.



d. Contribución científica

El tema investigado es de suma importancia, toda vez que a mi criterio existe un verdadero aporte a la ciencia del derecho laboral, en virtud de que el presente trabajo analiza detenidamente la prohibición de la sindicalización de las fuerzas armadas y de la policía y el derecho de libre sindicalización de los trabajadores del Estado.

e. La conclusión discursiva

Es congruente con los temas desarrollados en cada uno de los capítulos que integran la presente investigación del trabajo de graduación.

f. La bibliografía

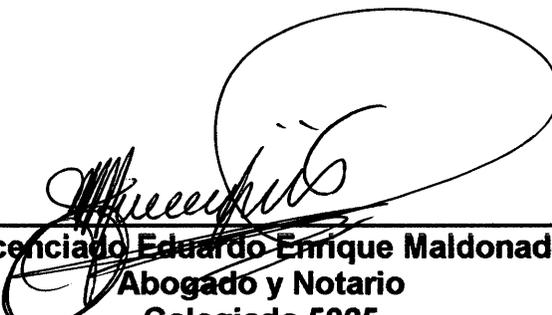
Es acorde con el trabajo y tiene relación con las citas textuales.

g. Expresamente declaro

Que no soy pariente dentro de los grados de ley, del bachiller Herber Geovany Echeverría Alonzo.

Con base a lo anterior expuesto, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de ser discutido en el examen público, en virtud de que el trabajo indicado cumple con todos los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente:


F _____
Magister Licenciado Eduardo Enrique Maldonado Fuentes
Abogado y Notario
Colegiado 5025

D. Eduardo Enrique Maldonado Fuentes
Abogado y Notario



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 16 de marzo de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante HERBER GEOVANY ECHEVERRÍA ALONZO, titulado PROHIBICIÓN EN EL ÁMBITO JURÍDICO DE LA SINDICALIZACIÓN DE LAS FUERZAS DE SEGURIDAD PÚBLICA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser el dueño de la sabiduría y haberme confiado parte de la misma para que pudiera alcanzar el éxito deseado.
- A MIS PADRES:** Félix Emilio Echeverría López y Ana Mercedes Alonzo Díaz (Q.E.P.D) que desde el cielo comparten el triunfo alcanzado, de quienes recibí sus sabios consejos.
- A MI ESPOSA:** Alma Leticia Hernández, quién con su paciencia y comprensión fue el apoyo fundamental para alcanzar este triunfo.
- A MIS HIJOS:** Sofía Mercedes y Cristian Rafael, herencia que Dios me dio para poderles inculcar el amor, respeto, humildad y poder demostrarles que con mucha dedicación y esfuerzo se pueden alcanzar las metas propuestas.
- A MI HERMANA:** Quién estuvo siempre a mi lado en los momentos más difíciles para apoyarme.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por



abrirme las puertas de tan gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala. Alma mater, que espero no defraudar.



PRESENTACIÓN

La investigación se realizó mediante el método analítico, por el análisis efectuado detenidamente de los Artículos 1, 2, 3 y 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado; Artículo 243 del Código de Trabajo, en virtud de ello se contribuyó a medir y resumir la información obtenida respecto a la prohibición del derecho de sindicalización de las fuerzas de seguridad pública.

El trabajo pertenece a la rama del derecho laboral, en virtud de que es la que regula y define el derecho de libre sindicalización, como una facultad que tienen los trabajadores del Estado, sus entidades descentralizadas y autónomas.

El objeto de estudio es la determinación de la necesidad que tienen las fuerzas de seguridad y de la policía al derecho de libre sindicalización. El sujeto de estudio de la presente investigación son los trabajadores del Estado, especialmente aquellos que prestan servicios públicos esenciales, específicamente las fuerzas armadas y de la policía.

El aporte académico de la presente investigación es la necesidad que tienen las fuerzas armadas y la Policía Nacional Civil, de crear un ente que vele por los derechos laborales de sus miembros, con base al derecho de libre sindicalización.



HIPÓTESIS

La hipótesis se basó en que actualmente en Guatemala existe prohibición de sindicalización de las fuerzas armadas y de la policía, por lo que automáticamente se vulneran derechos laborales de las personas que integran dicha institución; y en efecto la hipótesis planteada consiste en la necesidad de conformar un grupo sindicalizado integrado por miembros de la Policía Nacional Civil que estén siendo objeto de violación a sus derechos laborales y comprometidos con el resto del personal, cuya finalidad es la dignificación de los agentes policiales por el esfuerzo que representa la labor policial.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Luego del análisis de los Artículos 1, 2, 3 y 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado; 243 del Código de Trabajo, se comprobó la hipótesis a través de los métodos utilizados, entre los cuales se mencionan los siguientes: El método de análisis que consintió en la interpretación de los Artículos mencionados; una vez interpretada se utilizó la síntesis, a efecto de obtener la finalidad del presente trabajo de investigación, la cual sirvió para ser congruente la totalidad de lo investigado.

Con base a lo anterior se pudo comprobar la hipótesis y establecer que es necesaria la creación de un sindicato en las fuerzas armadas y de la policía a efecto de que vele por los derechos laborales de sus integrantes, de conformidad con el derecho de libertad de sindicalización de los trabajadores del Estado.

ÍNDICE

Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral o del trabajo	1
1.1 Concepto.....	1
1.2 Fuentes del derecho	5
1.2.1 Clasificación de las fuentes.....	5
1.3 Fuentes del derecho laboral en la legislación guatemalteca.....	7
1.4 Naturaleza jurídica.....	10
1.5 Principios	12

CAPÍTULO II

2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social	17
2.1 La previsión social.....	18
2.2 Misión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social	19
2.3 Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	21
2.4 Inspección General de Trabajo	22
2.4.1 Misión de la Inspección General de Trabajo.....	23
2.4.2 Visión de la Inspección General de Trabajo	24
2.4.3 Funciones de la Inspección General de Trabajo.....	25

CAPÍTULO III

3. Policía Nacional Civil.....	27
3.1 Reseña histórica	27
3.2 La academia de la Policía Nacional Civil	29
3.3 Organización jerárquica	31



3.4 Condiciones económicas	36
----------------------------------	----

CAPÍTULO IV

4. Los sindicatos	39
4.1 Definición	39
4.2 Antecedentes históricos	40
4.3 Clasificación	44
4.3.1 Desde el punto de vista de la doctrina	44
4.3.2 Desde el punto de vista jurídico	44
4.4 Constitución de un sindicato	45
4.5 Requisitos que debe contener el acta constitutiva de un sindicato	50

CAPÍTULO V

5. Análisis de la prohibición en el ámbito jurídico de la sindicalización de las fuerzas de seguridad pública	53
5.1 La prohibición de no sindicalización de las fuerzas de seguridad y de la policía	59
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	65
BIBLIOGRAFÍA	67

INTRODUCCIÓN

Por medio de la presente investigación se analizó detenidamente la prohibición en el ámbito jurídico de la sindicalización de las fuerzas de seguridad pública, específicamente los Artículos 1, 2, 3 y 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado; 243 del Código de Trabajo.

De lo anterior se planteó como hipótesis establecer la necesidad de conformar un grupo sindicalizado integrado por miembros de la Policía Nacional Civil que estén siendo objeto de violación a sus derechos laborales y comprometidos con el resto del personal, cuya finalidad es la dignificación de los agentes policiales por el esfuerzo que representa la labor policial.

El objetivo general que consintió en determinar a través de la investigación científica y técnica, soluciones a la problemática planteada que se pretendía alcanzar, se cumplió durante el desarrollo del presente trabajo, por medio del método analítico que consistió en analizar detenidamente los Artículos 1, 2, 3 y 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado; 243 del Código de Trabajo Decreto 1441.

Así mismo, se consideró como supuestos de la investigación el derecho a la libre sindicalización de las fuerzas de seguridad y de policías, a efecto de que exista un ente que vele por los derechos colectivos de carácter económicos, ya que en la actualidad aun no existe.



Para obtener la información se utilizó la técnica bibliográfica y documental, luego de lo cual a través del método deductivo, inductivo y analítico fue posible establecer y entender la necesidad del derecho de sindicalización de las fuerzas de seguridad y de policía, a efecto de tener un ente que vele por los derechos de sus agremiados frente al empleador.

El informe final de la investigación se redactó en cinco capítulos, estando el primero relacionado con el derecho laboral o del trabajo; en el segundo se desarrolla el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; el tercer capítulo se relaciona con la Policía Nacional Civil; el cuarto capítulo con los sindicatos y por último que es el quinto capítulo, análisis de la prohibición en el ámbito jurídico de la sindicalización de las fuerzas de seguridad pública y la prohibición de la no sindicalización de las fuerzas de seguridad y de la policía.

Para concluir, obviamente no se pretende agotar el tema sino ayudar a encontrar mejores ideas y posiciones sobre el mismo para que sea de gran utilidad para todo lector y especialmente para todos aquellos estudiantes que están por realizar sus trabajos de tesis y para aquellos profesionales del derecho que desean adquirir más conocimientos jurídicos.

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral o del trabajo

A continuación se desarrollaran en forma explícita y en términos jurídicos el concepto del derecho laboral.

1.1. Concepto

Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín *trabis*, que significa traba, dificultad, impedimento el cual nace por la necesidad de evolución, desarrollo del hombre y de su familia; el trabajo es considerado como un factor de producción que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho la rama del trabajo que no es más que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo como hecho social y que por gozar de un sistema homogéneo de estas normas, además de un sistema administrativo y judicial propio lo hacen ser autónomo de las demás ramas del derecho.

Al derecho de trabajo se le considera como un conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

Al respecto el tratadista Allacoti, quien cita a Caldera sostiene que el derecho laboral es: “el trabajo es un hecho social básico mediante el que se hace posible no tanto la vida del individuo que lo presta, como la vida social misma. Sin el trabajo no hay progreso, no hay posibilidad de desarrollar la técnica al servicio de la vida humana, no existe la división de tareas mediante las cuales algunos hombres pueden dedicar su vida a luchar por el mejoramiento de la situación general de los asociados. Por él viven los trabajadores y sus familiares, que componen la inmensa mayoría de los seres humanos. De él depende, no sólo la subsistencia del trabajador, sino la existencia de la familia, célula social por excelencia, si el trabajo es condición tan esencial en la vida colectiva, también en él influyen otros factores sociales, es un fenómeno sometido a las normas morales y jurídicas tanto como a los principios económicos, y exige una justa regulación para que el mundo encuentre un fecundo equilibrio, indispensable para la convivencia armónica”¹.

Por otra parte el tratadista Méndez Salazar, define al derecho laboral o del trabajo como: “El conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas entre ambos, así como la solución de conflictos derivados de estas relaciones”².

El derecho laboral es pues una creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él.

¹ Allacoti, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Pág. 44

² Méndez Salazar, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho de trabajo**. Pág. 3.

Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

En cuanto a la definición de derecho del trabajo la Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo 101: "Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social". El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, indica en el cuarto considerando y en los siguientes incisos: "a) El derecho del trabajo, es un derecho tutelar de los trabajadores. b) El derecho del trabajo constituye un minimum de garantías sociales protectoras del trabajador, e irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente; c) El derecho del trabajo es necesario e imperativo; d) El derecho del trabajo es realista y objetivo; e) El derecho del trabajo es una rama del derecho público; y f) El derecho del trabajo es hondamente democrático (...)".

De todo lo expuesto con anterioridad, existen diversas definiciones del concepto de derecho del trabajo expuesta por diversos doctrinarios, entre ellos se citan los siguientes:

Para Cabanellas define al derecho de trabajo como: "El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a

las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídica inmediatas y mediatas de la actividad laboral dependiente”³.

El tratadista Mario de la Cueva, considera que: “El nuevo derecho es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”⁴.

Méndez Salazar quien cita a López Aguilar sostiene que: “El derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando a favor de la clase dominante, cuando se refiere a países de corte capitalista, y aunque la tendencia a desaparecer de las sociedades de tipo socialista para este tipo de sociedades define al derecho del trabajo como: el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores para una mejor canalización de su participación, en dirección de la política de gobierno, y en particular en la política económica”⁵.

De las definiciones planteadas se desprende que el derecho laboral, es el conjunto de normas jurídicas y principios que regulan a los empleadores y trabajadores, tiene por objeto la protección del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia a cambio de una remuneración.

³ Cabanellas Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 225.

⁴ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 245.

⁵ Méndez Salazar. **Op. Cit.** Pág. 4.

1.2. Fuentes del derecho

El término fuente es una metáfora generalmente aceptada por los estudiosos del derecho, desde que inicialmente fue formulada, a manera de ejemplo el querer buscar la fuente de un río, es decir buscar su nacimiento de donde salen las aguas de la tierra.

En ese sentido, se conoce por fuente del derecho el lugar de donde proviene la norma jurídica que antes no existía en la sociedad. De tal manera que son el modo por el cual se constituye y revela la norma de derecho positivo. También se denominan así las formas concretas que el derecho objetivo asume en un Estado y en un tiempo determinado. En particular, las fuentes del derecho del trabajo son los actos y hechos jurídicos o históricos que han inspirado o dado origen el contenido de las normas jurídicas laborales.

1.2.1. Clasificación de las fuentes

Existen varias clasificaciones de las fuentes del derecho laboral, pero la que se considera y resulta más aplicable son las siguientes: fuentes reales o materiales y fuentes formales.

a. Fuentes reales o materiales: Las fuentes reales o materiales son las que dictan las substancias del propio derecho o los principios ideológicos que se reflejan en la ley. Así también se definen como las necesidades sociales o históricas que dan el alma al precepto, los hechos colectivos, y las circunstancias humanas que sirven de



resorte dinámico en la formación de la regla jurídica. Las fuentes reales o materiales, también llamadas substanciales, se refieren a los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que pueden entregar las actividades humanas que determinan la sustancia de la norma jurídica; son los elementos creadores de los mandamientos para la conducta de los hombres de las que saldrán las normas jurídicas para el derecho positivo.

En síntesis, se considera en el derecho laboral como fuente real en términos generales la protección del trabajador, la necesidad de crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que produzcan enfrentamientos entre obreros y patronos.

b. Fuentes formales: Las fuentes formales son las formas o maneras de ser que deben de adoptar los mandamientos sociales para convertirse en elementos integrantes del orden jurídico positivo. Son las normas a través de las cuales se manifiestan el derecho, las formas como se dan a conocer, es decir que son aquellos elementos donde generalmente se basa el legislador para crear leyes. Esas fuentes son, comúnmente divididas en principales y secundarias. Las fuentes principales y directas o inmediatas son las leyes. Se debe tomar aquí el término leyes en sentido amplio de norma jurídica escrita, incluyendo entre las fuentes directas del derecho del trabajo los siguientes:

- Los tratados y convenios debidamente ratificados y puestos en práctica.
- Los dispositivos constitucionales concernientes al derecho del trabajo.

- Las leyes laborales.
- Las leyes que, no siendo laborales por su naturaleza, actúan supletoriamente en relación a éstas. Los reglamentos y derechos expedidos por la fiel ejecución y cumplimiento de las leyes laborales.

De tal manera que el derecho se revela, modernamente ante todo y sobre todo, a través de leyes, por eso constituyen ellas fuente formal directa. Las fuentes formales el derecho de trabajo, pueden especificarse de la siguiente forma:

- a. Derivadas de la voluntad del Estado.
- b. Derivadas de la voluntad de los individuos.
- c. Derivadas de la voluntad colectiva (Ambiente Social)⁶.

En conclusión, Las fuentes formales derivadas de la voluntad de los individuos se ejemplifican con las convenciones colectivas de trabajo, así como los reglamentos de empresa. Las derivadas de la voluntad colectiva, esto es, del ambiente social, serían la equidad, los usos, costumbres: las de la voluntad del Estado serían la ley y las sentencias de los jueces y magistrados de trabajo y previsión social.

1.3. Fuentes del derecho laboral en la legislación guatemalteca

Méndez Salazar señala: “La ley como expresión positiva del derecho, rige de acuerdo a sus necesidades, la conducta del hombre en la sociedad. Las relaciones de trabajo, con

⁶ Ibid. Pág. 6.

sus especiales matices de tutelaridad, humanismo, justicia y armonía para el desarrollo económico y social, por lo tanto, no escapan a la regulación legal, siendo innegable que en dicha búsqueda se provocan no pocos conflictos y tensiones a nivel social. Sin embargo, la ley, no es el único manantial del que se nutre el derecho del trabajo, nuestra legislación laboral contempla en forma supletoria como fuentes, los principios del derecho del trabajo, la equidad, costumbre, uso local, principios y leyes del derecho común”⁷.

En ese orden de ideas, La Constitución Política de la República de Guatemala, se convierte en la fuente fundamental no sólo de las instituciones de la nación sino también de las normas que la rigen, como la máxima norma de la estructura jurídica de un país. Por ese motivo la Constitución Política de la República de Guatemala guarda primacía jerárquica dentro del campo del derecho positivo.

“El fenómeno de la constitucionalización del derecho laboral, integrado por un conjunto de garantías sociales, concede a éstas la naturaleza jurídica de fuentes primordiales para el derecho del trabajo, pero esto es algo ilusorio, porque a pesar de su jerarquía, carecen de toda aplicación práctica sino a través de la legislación positiva, que les da verdadero realce y sincera categoría de derecho”⁸.

En el segundo plano aparecen los convenios internacionales, dentro de la jerarquía de las normas jurídicas del derecho guatemalteco, los convenios internacionales de

⁷ **Ibid.** Pág. 23.

⁸ **Ibid.** Pág. 30.

trabajo, tienen la categoría de leyes de la República, con las prerrogativas y preeminencias que su propia naturaleza determina. En tal virtud, los preceptos que contienen dichos convenios rigen las relaciones de trabajo existentes bajo el amparo de las leyes de la República guatemalteca, siendo por consiguiente de obligatorio cumplimiento en el país.

Al respecto, Méndez Salazar sostiene que: “Los convenios constituyen, a más de un conjunto de normas de obligatorio cumplimiento, el esfuerzo que mundialmente se ha hecho por medio de Organización Internacional de Trabajo (OIT), pero que sin detrimento de las empresas se trate de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de todas las ramas de la producción tendiente siempre a armonizar en la mejor forma posible las relaciones entre patronos y trabajadores. Son además, un compendio de preceptos de utilidad práctica para que las autoridades y entidades patronales y de trabajadores los cuales deben esforzarse por llevar a estricto cumplimiento, por las sanas finalidades que persigue”⁹.

En síntesis, los convenios se clasifican en bilaterales y pluralidades. En principio unos y otros no obligan sino a los Estados contratantes, siendo para los terceros, es decir que los convenios celebrados entre dos Estados no engendran para con los terceros derechos y obligaciones. Se acepta, sin embargo, que las normas generales reconocidas en los tratados de la mayoría de los países civilizados forman un derecho común al que ningún Estado no contratante puede sustraerse moralmente.

⁹ **Ibíd.** Pág. 35.

Las conferencias internacionales; han dado nacimiento a los tratados colectivos más notorios desde 1919 hasta la fecha. Los órganos creadores de esta fuente están representados por las entidades internacionales del trabajo; papel preponderante tiene en la actualidad el Consejo Económico y social de las Naciones Unidas. Aunque fuente especial, los convenios no es lo ordinario generar internacionalmente deben considerarse directamente productores de derecho. Legalmente suscritos y ratificados, dan lugar al nacimiento del derecho en forma inmediata.

El Código de Trabajo, específicamente en el Artículo 1 define al derecho laboral como: “(...) el conjunto de normas jurídicas que regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos. Por su parte el Artículo 15 establece: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho del trabajo; en segundo lugar de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común. El Artículo 16 del mismo cuerpo legal establece: “En caso de conflicto entre leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, deben predominar las primeras (...)”.

1.4. Naturaleza jurídica

Entre los tratadistas se discute la naturaleza jurídica del derecho del trabajo. Unos opinan, que para saber si la norma es de derecho público, hay que analizar la relación

jurídica existente, será pública si la norma que lo rige es de carácter público: otros para determinar su naturaleza se refieren a los sujetos que intervienen en esta relación, determinando que si los sujetos antes dichos son de derecho privado, la relación es de derecho privado.

Los estudiosos del derecho, antes de analizar la instituciones, materias, proceden a clasificarlas para una mejor comprensión y facilidad en su estudio. El derecho es una ciencia eminentemente humanística. En ese sentido para Byron Chacón y Pérez Botija, citados por Castellanos Dávila afirman que: “el derecho forma parte de las ciencias del espíritu, frente a las ciencias de la materia (...), no cabe admitir un derecho público y un derecho privado sometidos a concepto y métodos diferentes, como si se tratara de dos mundos jurídicos diferentes (...)”¹⁰.

Dichos autores manifiestan que: “La diferenciación de Ulpiano no implicaba una separación, y que la distinción romana entre el jus cogens y el jus dispositivum se refería únicamente al grado de obligatoriedad de los preceptos jurídicos. Esta separación no aparece en la Edad Media, es hasta el siglo XIX que surge el individualismo liberal, que se hace necesaria la escisión con el objeto de darle mayor amplitud a la libertad individual”¹¹.

¹⁰ Castellanos Dávila, Randolf Fernando. **Los principios que inspiran el derecho del trabajo, su aplicación en Guatemala.** Pág. 18.

¹¹ **Ibid.** Pág. 19.

1.5. Principios

El derecho laboral fue formulado con un fin específico, es decir, mantener la armonía en las relaciones entre empleadores y trabajadores; pero para lograr ese fin, el derecho laboral precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca, congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

Por lo anterior es necesario mencionar en la presente investigación los principios del derecho de trabajo, extraídos en el Código de Trabajo específicamente en los considerandos; ya que son ellos los pilares de dicha relación laboral, los que a continuación se describen:

- a. El cuarto considerando del Código de Trabajo, en el inciso a) indica: "(...) El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente". En ese sentido Carlos B. Sacalxot Váldez sostiene que: "este principio es casi universal, en virtud de que el espíritu del derecho de trabajo es brindar una protección especial al trabajador, por ser la parte más vulnerable de la relación laboral"¹². La tutelaridad por lo tanto no debe ser entendida como un derecho preferencial o clasista, sino sencillamente para no exponer al trabajador a los abusos que en el momento de la contratación pueda estar sujeto.

¹² Sacalxot Váldez, Carlos B. **Lecciones de derecho individual del trabajo**. Pág. 17.

- b. El inciso b) del considerando cuarto indica: “El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y de manera especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”. De tal manera que los derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. Lo que si no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas; condiciones por lo menos humanas a eso tiende el derecho del trabajo a garantizar un salario mínimo, un máximo de jornada de trabajo, los descansos semanales, las vacaciones, el aguinaldo, la bonificación anual, decretado para trabajadores del sector privado y público, entre otros.
- c. Siempre del considerando número cuatro, específicamente en el inciso c) indica: “El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico - social. El carácter necesario deviene de la importancia que para los trabajadores significa contar con una normativa que garantice sus derechos

derivados de la relación laboral, siendo prudente mencionar que ante los abusos del liberalismo económico, se hizo necesaria la intervención del Estado precisamente para salvaguardar los derechos laborales, necesidad que con el paso del tiempo no ha desaparecido aun y cuando existan corrientes tanto económicas como jurídico laborales. Lo imperativo y aplicación forzosa se deriva del carácter obligatorio y coercitivo de la norma jurídica, tomando en cuenta que las únicas normas que no son coercibles son las morales por ser esencialmente unilaterales, pero en el caso de las disposiciones legales de derecho laboral su observancia es obligatoria más aún por tratarse de normas tutelares de los derechos laborales, también en este principio debe de destacarse el hecho que la autonomía de la voluntad está limitada, esto en dos vertientes, la primera porque el patrono no puede imponer su voluntad respecto a las condiciones o términos del contrato, tiene obligadamente que cumplir con las disposiciones legales; la segunda respecto al trabajador que en la necesidad de contar con un medio de sustento voluntariamente no puede renunciar a los derechos y garantías mínimas que la ley le confiere.

- d. Siempre en el considerando cuarto, en el inciso d) establece: “El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo. Lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante toda la posición económica de las partes y segundo, porque su tendencia es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”. De tal manera que existe la necesidad de que la legislación laboral debe de responder a la realidad en la que vive el sector laboral, basándose en las

condiciones de vida del trabajador, pues éstas deben de estar enmarcadas dentro del decoro y la dignidad humana, especialmente cuando atiende aspectos salariales y seguridad social; lo relativo a la objetividad, ésta debe de responder también a las posibilidades patronales, es por esto que la legislación debe de buscar un punto de equilibrio entre el capital y el trabajo, para que con ello puedan resolverse con absoluta justicia o equidad en su caso los problemas que nazcan de las relaciones laborales.

- e. El inciso e) del considerando en mención indica: "El Derecho de trabajo es una rama del derecho público. Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo"⁶. Es indudable que cuando se está protegiendo el derecho de la mayoría, en donde el interés social prevalece sobre el particular, siempre estaremos hablando del derecho público.
- f. Finalmente el inciso f) del cuarto considerando establece: "El Derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos, y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que ímpere una efectividad de la libertad de contratación. Que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad".

En conclusión, desde los primeros trabajos realizados por el hombre, se ha considerado que a la par de una democracia económica en donde las riquezas son repartidas de forma equitativa, debe existir una democracia social que consiste en el acceso a la educación, a la salud y especialmente a la seguridad social; también democrático por garantizar constitucionalmente el derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva, sin cuyo precepto constitucional sería una negación al propio derecho del trabajo.

CAPÍTULO II

2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social

La Constitución Política de la República de Guatemala regula que el trabajo es una obligación social y un derecho que tiene la persona, debido a ello surge la necesidad que exista un marco de orden legal mediante el cual se definan y regulen claramente todas aquellas situaciones que tengan relación con aspectos de trabajo para que los mismos se desarrollen en condiciones armónicas, de respeto y productividad: en donde obtengan beneficio los distintos actores como son los patronos; trabajadores y la sociedad guatemalteca.

El Presidente de la República de Guatemala, se encuentra jerárquicamente por encima de todos los ministerios del Estado. El mismo, se encarga de dictar cuantos ministerios existen, como se denominan, cuales son las funciones que llevan a cabo y quien es el que se encuentra al mando de cada ministerio que integra el Estado guatemalteco. En un sistema presidencial los ministros dependen directamente del Presidente de la República quien es el encargado de nombrar a los ministerios y ministros, así como también de administrarlos, presidir las reuniones correspondientes llevadas a cabo por parte del Consejo de Ministros.

A la cabeza de cada ministerio se encuentra un ministro cuya función es ser la cabeza política encargada del Ministerio y llevar a la vez enlaces entre el Ministerio y el presidente. En efecto el ministro: “se encarga de ejercer, desempeñar o bien de servir

en un ministerio, un oficio, cargo o empleo. Titular o jefe de un departamento ministerial; de un ministerio”¹³.

En síntesis, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la entidad pública que tiene a su cargo velar para que las relaciones de patrono y trabajador se desarrollen bajo condiciones de respeto mutuo y en un marco de legalidad, para alcanzar un adecuado desarrollo social y un aumento en la productividad.

2.1 La previsión social

La previsión social es la protección legal que la sociedad le brinda a sus miembros a través de una serie de diversas medidas públicas, contra las privaciones de orden económico y social, para mejorar las condiciones laborales en el país, así como también la relación existente entre trabajador y patrono; evitar accidentes de trabajo y desempleo.

En ese sentido, es importante resaltar que la previsión social se basa en los siguientes principios:

- a. **Universalidad:** El principio de universalidad es la garantía consistente en brindarle protección a todas las personas sin ningún tipo de discriminación no importando raza, condición económica y religión.

¹³ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Diccionario jurídico**. Pág. 250.

- b. Integridad: El principio de integralidad consiste en la garantía de cobertura de todas aquellas necesidades de previsión con las cuales cuentan todos los ciudadanos habitantes de la República de Guatemala.

- c. Solidaridad: El principio de solidaridad es aquel que consiste en la garantía protectora con la cual es de vital importancia que cuenten todos los contribuyentes en la República guatemalteca

- d. Unidad: El principio de unidad consiste en la articulación de instituciones, políticas, prestaciones y procedimientos que se deben llevar a cabo en la sociedad guatemalteca con la finalidad de alcanzar el objetivo de unión y solidaridad.

- e. Participación: Consiste en el fortalecimiento del rol protagónico de los diversos actores públicos, sociales y privados que se encuentran involucrados dentro del sistema de previsión social integral. Es decir que son las medidas públicas que una empresa debe tomar en consideración, a efecto de evitar accidentes laborales.

2.2. Misión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

La misión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social consiste en dirigir todos aquellos aspectos que se relacionan con asuntos laborales y de previsión social para determinar la armonización de las relaciones entre trabajador y patrono, contribuyendo a mejorar y aplicar todas las disposiciones legales de las políticas de orden socioeconómico del Estado, tratados regionales y convenios internacionales.

Al respecto, el Artículo 274 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula que: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley Orgánica de este último y sus reglamentos”.

Por otra parte el Artículo 275 del Código de Trabajo indica: “Los asuntos a que se refiere el Artículo anterior son de competencia exclusiva de las autoridades que este Código crea y cualesquiera otras autoridades quedan obligadas a prestarle la cooperación y auxilio que aquellas les demanden.

En consecuencia, las resoluciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o sus dependencias dicten sólo pueden ser impugnadas a través de los siguientes recursos:

- a. Recurso de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa del Ministerio mencionado, dentro del término de cuarenta y ocho horas de notificada la resolución, debiendo el despacho respectivo elevar inmediatamente las actuaciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El

Ministerio debe resolver dentro del improrrogable término de ocho días, revocando, confirmando o modificando la resolución recurrida. El plazo respectivo se empieza a contar desde el día siguiente a que se reciban las actuaciones; y

- b. Recurso de reposición, si se tratare de resoluciones originarias del Ministerio. Dicho recurso se sustanciará y resolverá dentro de los mismos términos indicados en el inciso anterior.

Transcurrido el término de ocho días sin que el Ministerio haya proferido su resolución, se tendrá por agotada la vía gubernativa y por resueltos desfavorablemente los recursos de revocatoria o de reposición, según el caso”.

2.3. Dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

De conformidad con el Artículo 276 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene las siguientes dependencias:

- a. “Departamento Administrativo de Trabajo, cuyo jefe debe ser guatemalteco de los comprendidos en el Artículo 6 de la Constitución y abogado de los tribunales especializados en asuntos de trabajo;
- b. Inspección General de Trabajo, cuyo titular debe tener las mismas calidades señaladas en el inciso anterior;

- c. Comisión Nacional del Salario, integrada por los funcionarios que determine el respectivo reglamento; y
- d. Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del expresado Ministerio”.

2.4. Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo, se instituyó en Guatemala como entidad al servicio de trabajadores y empleadores, por el Decreto 330 del 8 de abril de 1947. El 20 de diciembre de 1957 se emitió el Acuerdo Gubernativo por el cual se estructura, reglamentándose las funciones de sus dependencias y personal que lo conforman. Los instrumentos internacionales relativos a la Inspección de Trabajo están constituidos esencialmente por el convenio sobre la Inspección General de Trabajo número 81 ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953.

En ese orden de ideas, Guillermo Cabanellas, define a la Inspección General de Trabajo, como: “el servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentos laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social”¹⁴.

¹⁴ **Ibíd.** Pág. 200.

Desde el punto de vista legal, específicamente en el Párrafo 1º del Artículo 278 del Código de trabajo establece: “la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro”.

Por lo que se puede establecer con los elementos de las anteriores definiciones que la Inspección General de Trabajo es una institución creada para velar y verificar el cumplimiento de las garantías de los patronos y trabajadores derivadas de una relación laboral.

2.4.1. Misión de la Inspección General de Trabajo

De Acuerdo a lo establecido en el Artículo 278 del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas) indica: “la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro”. En el Artículo 280 del mismo cuerpo legal, se norma también, que: “la Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad; o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersona el

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Además dentro de su función de Velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes, a los infractores”.

Conforme al Convenio número 81 sobre la inspección General de Trabajo, ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953, la misión de dicha institución puede resumirse de la siguiente manera:

- a. Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.
- b. Facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y trabajadores, sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales.
- c. Poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

2.4.2. Visión de la Inspección General de Trabajo

Con base al Manual del Inspector de Trabajo la visión de dicha institución se centra en: “Desarrollar las funciones para las cuales fue creada la Inspección General de Trabajo; integrarse a la política y proceso de descentralización y desconcentración administrativa

del sector público. Velar porque en el ámbito productivo, se establezca y fije la equidad y las buenas relaciones de producción, en un ambiente de apoyo mutuo y digno entre patronos y trabajadores. Contribuir a contar en el corto plazo, de manera permanente con un Ministerio altamente calificado y oportuno capaz de cumplir, sus actividades programadas, con base a las políticas y demandas de servicios de la población en el concepto seguridad laboral y previsión social”¹⁵.

Pudiéndose resumir que la Inspección General de Trabajo, con fundamento en el Artículo 279 del Código de Trabajo, es una institución que fue creada con el objeto de velar por el estricto cumplimiento de los derechos y deberes derivados de una relación laboral.

2.4.3. Funciones de la Inspección General de Trabajo

El mismo Código de trabajo específicamente en el Artículo 281 enumera las obligaciones y facultades de los inspectores de trabajo que taxativamente establece la ley, pudiéndose resumir de la siguiente manera:

- a. Realizar auditorías laborales.

- b. Realizar auditorías administrativas.

¹⁵ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Manual de organización, inspección general de trabajo.** Pág. 9.

- c. Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.
- d. Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.
- e. “Mantener programas preventivos de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el Reglamento interior de trabajo.
- f. Evacuar todas las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores o trabajadores, sobre la forma en que se deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
- g. Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.
- h. Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.
- i. Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales”¹⁶.

¹⁶ **Ibid.** Pág. 10.

CAPÍTULO III

3. Policía Nacional Civil

A continuación se detalla una breve reseña histórica, en relación a la Policía Nacional Civil en Guatemala.

3.1. Reseña histórica

Es una institución estatal dependiente del Ministerio de Gobernación, la cual está estructurada jerárquicamente para cumplir con sus funciones de acuerdo a su ley orgánica. Dicha institución fue producto de: “la reconversión del antiguo cuerpo de Policía Nacional sindicado, en general y entre otras cosas, de violador de los derechos humanos, abuso de autoridad, prepotencia y corrupción”¹⁷.

Durante el conflicto armado las funciones de la Policía Nacional se distorsionaron de tal manera, que parecía ser más una institución armada bajo el mando del Ejército, que ser la institución encargada de velar por la seguridad e integridad de la población.

Dicha reconversión fue producto del Acuerdo sobre el Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática, suscrito en México, tal y como se expuso en su oportunidad. Por lo que es evidente que la disolución y restructuración del

¹⁷ Castillo Chacón, Margarita. **Reforma policial y desmilitarización de la sociedad guatemalteca, Guatemala, Dirección General de Investigación, 2002. Pág.23.**

cuerpo policial en Guatemala, fue producto de la necesidad que tenía la población de volver a confiar en las autoridades encargadas de resguardar la seguridad y la integridad de la sociedad.

Por lo que el gobierno del ex presidente Álvaro Arzú Irigoyen recurrió a la Comunidad Económica Europea con el objetivo de que se le brindara la colaboración necesaria para implementar la reforma que el cuerpo policial del país necesitaba para dar cumplimiento a lo acordado. Por su parte la Comunidad Económica Europea delego a la Guardia Civil Española, para que se encargara de dar los lineamientos y la formación necesaria para llevar a cabo la implementación del nuevo cuerpo policial en el país.

En ese orden de ideas, pasaron dos meses luego de la firma del Acuerdo de Paz Firme y Duradera, para que fuera promulgado el Decreto número 11-97, denominado Ley de la Policía Nacional Civil. Tal y como manifiesta Rivera Clavería: “ese mismo año se emitieron los siguientes reglamentos: Reglamento Disciplinario de la Policía Nacional Civil, Reglamento de Organización de la Policía Nacional Civil, Reglamento de Situaciones Administrativas de la Policía Nacional Civil, Reglamento del Régimen Educativo de la Policía Nacional Civil, y otra serie de reglamentos, manual y ordenanzas, que constituyen la base legal y administrativa de la nueva Policía Nacional Civil”¹⁸.

Dentro del Decreto 11-97 se señala que en la nueva Policía Nacional Civil, se manifiesta una organización unitaria y unificada, que integra a la antigua Policía

¹⁸ Rivera Clavería, Julio. **La Policía Nacional Civil en Guatemala**. Pág.7.

Nacional y a la Guardia de Hacienda, de conformidad con el Artículo 62 de la Ley de la Policía Nacional Civil, Decreto 11-92, el cual establece:” Se unificarían en la Policía Nacional Civil, los recursos humanos, materiales, financieros y de cualquier otra naturaleza de las Direcciones Generales de la Policía Nacional y de la Guardia de Hacienda”.

De tal forma que la actuación de las fuerzas armadas de carácter civil, se concentraran en una misma institución estatal, readecuando tal institución, de tal forma que sus integrantes fueran capacitados asegurando su profesionalización. Lo cual se logró a través de la creación de la Academia de la Policía Nacional Civil.

3.2. La academia de la Policía Nacional Civil

En cumplimiento de los Acuerdos de Paz, el Estado de Guatemala con la ayuda de la cooperación internacional a través de la Guardia Civil Española, institucionalizó la Academia de la Policía Nacional Civil, la cual según su visión fue: “constituida como el centro de enseñanza policial, teniendo como fines la formación profesional, moral, humanística y física de los aspirantes a pertenecer a la Policía Nacional Civil”¹⁹. Para lograr los fines anteriormente establecidos se diseñaron diversos programas de estudios, los cuales se fundamentaron en los principios que se exponen a continuación con el objetivo de garantizar su debida implementación. Dentro de referidos principios se encuentran los siguientes:

¹⁹ http://www.academiapnc.com/home/?page_id=9: (consulta 27/09/2016.)

- “a. La sólida formación integral de los alumnos en las áreas: policial, jurídica, humanística, administrativa, moral y física. Que les permita afrontar la sagrada misión de garantizar la seguridad y la vida de los ciudadanos dentro de un marco legal.
- b. La más completa formación en el dominio de las técnicas de investigación que conlleva la condición de profesional de la policía en su más amplio sentido.
- c. La vinculación al alumno de los valores de la disciplina, abnegación, capacidad de sacrificio, honor, lealtad y espíritu benemérito como normas esenciales o inquebrantables que han de presidir su conducta. Desde el momento en que ha sido aceptado como miembro del cuerpo de la policía nacional civil”²⁰.

En ese sentido, lo que significa que la Academia de la Policía Nacional Civil, tiene como fin principal preparar a sus integrantes de tal manera que puedan ejecutar sus labores en la sociedad, sin vulnerar los derechos fundamentales de la población. Velando por que las personas que sean parte de dicha institución, se profesionalicen en los ámbitos que les competen. Para que de esta manera sean personas capaces de manejar las situaciones en las que se verán envueltos en el cumplimiento de sus obligaciones.

Así mismo la Academia de Policía Nacional Civil, busca que sus egresados sean capaces de lidiar y respetar los derechos humanos de cualquier persona que transgreda la ley, dándoles las herramientas necesarias para saber de qué manera

²⁰ **Ibid.**

actuar en distintas situaciones. Velando por el irrestricto cumplimiento de la ley, cumpliendo con las obligaciones y facultades que esta les conceden. De igual forma se busca que los egresados de dicha Academia, velen por mantener la confianza de la población en la institución a la que representan.

La Academia de la Policía Nacional Civil, se encuentra regulada por el Acuerdo Ministerial número 299-97, el cual se denomina Régimen Interior de la Academia de la Policía Nacional Civil de Guatemala. En dicho acuerdo se establece que estará sujeta a las normas que dicte la Subdirección General de Personal de la Dirección General de la Policía Nacional Civil, estando bajo el mando de esta. Además se establece el orden administrativo de la academia, la cual será dirigida por el director de la misma, persona que deberá de tener especialización en el campo pedagógico.

Por lo anteriormente descrito, se puede afirmar que en la actualidad, la Academia de Policía Nacional Civil guatemalteca, es indudablemente uno de los logros más importantes y significativos del proceso de la reforma policial en Guatemala, después de la extinción de la Policía Nacional.

3.3. Organización jerárquica

Al momento de quedar conformada la Policía Nacional Civil por medio de la promulgación del Decreto número 11-97, y en cumplimiento al Acuerdo sobre Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática, en cuanto a la naturaleza jerárquica de la Policía, se estableció dentro de dicho decreto la

escala jerárquica que tendría la Policía. Dicha escala quedo establecida dentro del Artículo 17 de la Ley de la Policía Nacional Civil y determina lo siguiente:

“a. Escala Jerárquica de Dirección, que corresponde a los siguientes grados:

- Dirección General.
- Director General Adjunto y
- Subdirectores Generales.

b. Escala Jerárquica de Oficiales Superiores, que corresponden a los siguientes grados:

- Comisario General de Policía.
- Comisario de Policía.
- Subcomisario de Policía.

c. Escala Jerárquica de Oficiales Subalternos, que corresponde a los siguientes grados:

- Oficial Primero de Policía.
- Oficial Segundo de Policía.
- Oficial Tercero de Policía.

d. Escala Básica, que corresponde a los siguientes grados:

- Inspector de Policía.
- Subinspector de Policía.
- Agentes de Policía”.

Lo que denota una estructura debidamente establecida para el desempeño y funcionamiento del cuerpo policial, tomando en cuenta por lo tanto el grado de profesionalización de sus miembros para ocupar determinados puestos administrativos dentro de la institución. Lo cual es un gran avance dentro del cuerpo policial, ya que a pesar de estar bajo el mando del Ministerio de Gobernación, la población puede estar segura de que los puestos administrativos que se ocuparían dentro de la institución, estarán a cargo de personal capacitado.

En tal virtud, cada uno de los miembros del cuerpo policial deben de probar sus capacidades y destrezas, a través de pruebas de promoción, es decir que para pasar de ser agente de policía a subinspector de policía se debe de demostrar la capacidad de servicio, el tiempo de servicio y otros méritos obtenido por el agente para poder ascender. Por lo que una vez habiendo cumplido con los asensos establecidos por la escala básica, se puede optar a través de nuevas pruebas de promoción a los grados de la escala jerárquica de oficiales subalternos y de la misma manera para optar a los grados de la escala jerárquica de oficiales superiores.

Quedando a cargo de las autoridades del Ministerio de Gobernación la designación del Director General y a cargo del Director General proponer a dicho ministerio, personas

con el grado de Comisarios Generales para ocupar los cargos de Director General Adjunto y Subdirectores Generales.

Sin embargo el 29 de febrero del año 2000, el Presidente de la República de Guatemala, promulgo el Decreto 5-2000 del Congreso de la República de Guatemala, el cual modifico dos artículos fundamentales del Decreto 11-97. Dichos artículos son los siguientes:

El Artículo 22 del Decreto 11-97 del Congreso de la República de Guatemala establece: “El Director General de la Policía Nacional Civil será nombrado por el Ministro de Gobernación. El Director General Adjunto y los Subdirectores Generales serán nombrados por el Ministro de Gobernación a propuesta del Director General. Las personas propuestas por el Director General deberán ser Comisarios Generales”. Lo cual remarcaba que los jefes administrativos de dicha institución deberían pertenecer a la carrera policial.

Por su parte el Artículo 23 de la Ley de la Policía Nacional Civil, establece que: “El Director General, el Director General Adjunto y los Subdirectores Generales deberán llenar los siguientes requisitos:

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

Lo cual nuevamente denota que los jefes administrativos de la institución debían de ser parte de la carrera policial, por lo que no se podría nombrar a personas sin experiencia en la materia en dichos puestos administrativos.

Por lo que se puede establecer que a pesar de haberse reformado los dos artículos mencionados, el verdadero espíritu de la reforma era dejar fuera de la normativa el requisito esencial, de que los funcionarios encargados de la Dirección de la Policía Nacional Civil debieren de ser Comisarios Generales. Lo que abrió las puertas para que cualquier persona fuera nombrada dentro de la Dirección de referido cuerpo policial. Lo que genero un descontento general en la población, así como dentro de las mismas fuerzas de seguridad.

El descontento de las fuerzas de seguridad se debió a que el procedimiento de ascensos dentro de la estructura jerárquica de la institución, dejo de ser una motivación para muchos agentes debido a que cualquier persona podría optar a sus altos mandos, privándoles de esta manera el poder llegar a formar parte de la dirección de su institución. Volviendo la policía a caer en el juego político de ser dirigida por el gobierno de turno, a su antojo y conveniencia. Tal y como lo establece Rivera Clavería, durante esa época: “algunos jefes policiacos conjuntamente con los ministros de gobernación fueron señalados por dirigentes políticos y organizaciones de la sociedad civil, de utilizar grupos paralelos de limpieza social”²¹. Por lo que el gobierno de turno, específicamente el Ministerio de Gobernación, se vio en la necesidad de promover la promulgación del Acuerdo Gubernativo 662- 2005, con el fin de reestructurar

²¹ Rivera Clavería, Julio. Op. Cit. Pág.16.



nuevamente las fuerzas de seguridad, con el fin de que la población retomara la confianza en dicha institución.

Dicho acuerdo se denomina como el Reglamento de Organización de la Policía Nacional Civil, el cual delimita las funciones de la Dirección General de dicha institución así como su integración para el cumplimiento de dichas funciones. De igual forma se encuentran delimitadas las funciones y la integración de la Dirección General Adjunta y de las Subdirecciones del cuerpo policial. Con el fin de establecer las actividades para las cuales están facultadas y de esta forma poder dilucidar responsabilidades al momento de realizarse una acción fuera de lo establecido en la ley.

3.4. Condiciones económicas

Un agente de la Policía Nacional Civil democrática se caracteriza por el grado de profesionalización alcanzada, siendo su figura indistinta, a la de un profesional de cualquier otra disciplina. En este orden de ideas, el tema de la retribución salarial debe ir acorde a su condición de profesional y de servidor público, garante de la seguridad de todos los ciudadanos. De igual forma, es importante recordar el tema de los incentivos, para asegurar la motivación del cuerpo policial en el desempeño de sus funciones, evitando además la fuga de recurso humano, en cuya capacitación la institución policial ha invertido.

En ese sentido, la asignación de los salarios de las clases de cargos o puestos, se establece lo siguiente:

- a. Agente de policía, con salario base de cuatro mil cuatrocientos cincuenta y cuatro, líquido de tres mil novecientos catorce.
- b. Subinspector, tienen un sueldo base de cinco mil trescientos diez, líquido de cuatro mil seiscientos cincuenta y cinco.
- c. Inspector, sueldo base, seis mil noventa y cinco, líquido de cinco mil doscientos ochenta y tres.
- d. Oficial tercero, sueldo base, seis mil ochocientos ochenta, líquido de cinco mil novecientos.
- e. Oficial segundo, sueldo base, siete mil seiscientos sesenta y cinco, líquido de seis mil quinientos cuatro.
- f. Oficial primero, sueldo base, ocho mil cuatrocientos cincuenta, líquido de siete mil ciento sesenta y cuatro.
- g. Subcomisario, sueldo base, nueve mil doscientos treinta y cinco, líquido de siete mil setecientos setenta y tres.
- h. Comisario, sueldo base de diez mil veinte, líquido ocho mil trescientos cuarenta y seis.
- i. Comisario General de la Policía Nacional Civil guatemalteca, sueldo base de diez mil ochocientos cinco con cero centavos, líquido ocho mil novecientos noventa y nueve exactos.



- j. Subdirector, sueldo base de diecinueve mil ciento veinticinco, liquido de quince mil novecientos cinco.

- k. Director General Adjunto, sueldo base de veintiuno mil seiscientos sesenta, liquido de dieciocho mil catorce con veinte centavos.

- l. Director General, sueldo base de veinticuatro mil ciento noventa y cinco, liquido de veinte mil ciento veintidós.

CAPÍTULO IV

4. Los sindicatos

El término sindicato deriva de la voz latina *syndicus* que significa con justicia, siendo dicho término designado a la persona que tiene a su cargo la representación de los intereses de un determinado grupo de personas. Cabe resaltar que de toda relación de trabajo se desprenden obligaciones que cuentan con carácter fundamental como el pago del salario y la prestación del servicio o bien la ejecución de la obra y claro es que de dichas obligaciones anotadas también se desprenden determinadas condiciones en las cuales se debe llevar a cabo el servicio o la ejecución de la obra: de allí que el representante de los empleados encargado de plantear las solicitudes de todos los trabajadores lo lleve a cabo no únicamente desde un punto de vista de equidad, sino del mejoramiento de las condiciones para alcanzar la justicia y la equidad.

4.1. Definición

Para Guillermo Cabanellas es: “Toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que ejerciendo el mismo oficio o profesión, u oficios o profesiones similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que le son comunes”²².

²² Cabanellas de Torres. **Op. Cit.** Pág. 286.

El autor anteriormente citado también lo define de la siguiente forma: “Sindicato es cualquier entidad profesional que tenga por objeto la defensa de los intereses comunes de la actividad laboral de sus miembros”²³.

En ese sentido, el Código de Trabajo, Decreto número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 206 define sindicato de la siguiente forma: “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollen en el campo agrícola o ganadero.

Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior (...).”

4.2. Antecedentes históricos de los sindicatos

El surgimiento de las primeras asociaciones de sindicatos ocurrió en Europa, siendo Gran Bretaña el primero de los países que reconoció dicha clase de organizaciones. Ello debido a que en el país mencionado fue en donde se levantó la prohibición de orden legal relativa al establecimiento de coaliciones.

²³ **Ibid.** Pág. 287.

Para el tratadista Jorge Lefranc expone que: “Los obreros sastres del interior y los de los alrededores de la ciudad en un número de más de siete mil forman una asociación para aumentar sus salarios y abandonar sus trabajos una hora antes, y para realizar mejor su proyecto cada uno registró su nombre en un libro en las oficinas de colocación o de reunión a las habituales, acumulando considerables sumas de dinero para defenderse en caso de querellas”²⁴.

De tal manera que para el autor Jorge Lefranc, sostiene que: “el factor de determinación no lo es la transformación de orden técnico, sino que la separación entre la propiedad y el trabajo de los instrumentos utilizados para producir, quien también indica lo siguiente: tampoco las primeras uniones surgieron de una rebelión de las masas miserables contra la explotación capitalista. No son los mozos de labranza, los mineros o los peones mal pagados y mal tratados los que se asocian”²⁵.

Originalmente el sindicalismo se produjo en Gran Bretaña y fue allí precisamente en donde surgieron las primeras uniones, ya que no solamente se agrupaban los patronos sino que también los asalariados.

Durante el año 1799, fueron llevadas a cabo protestas sindicales. Las agrupaciones de la época para poder sobrevivir tomaron la forma de sociedades de auxilios mutuos y la administración únicamente se encargaba de intervenir si se presentaba una denuncia.

²⁴ Lefranc, Jorge. **El sindicalismo en el mundo**. Pág. 14.

²⁵ **Ibid.** Pág. 15.

De tal manera que: “el unionismo evoluciona con el desarrollo de la revolución industrial mediante los aspectos siguientes: 1) Establecimiento de cuotas elevadas para cubrir riesgos, enfermedades, defunciones, vejez y la exclusión en una sanción fuerte pues hace perder el beneficio de todo lo anteriormente pagado. 2) Creando consultorías jurídicas de tipo laboral. 3) Hace una estricta vigilancia del aprendizaje ya que el trabajo es una mercancía, no debe proliferar su producción. Como puede apreciarse el unionismo inglés sigue persiguiendo los privilegios de los trabajadores calificados”²⁶.

Los países del continente de Europa enfocan de distinta manera las agrupaciones obreras, debido a que los mismos ven mezclados sus intereses con las clases que se encuentran formadas por los grupos de artesanos, lo cual se puede percibir claramente con la Ley: Le Chapelier, al indicarnos la misma lo siguiente: “Todas las asociaciones de artesanos, obreros y jornaleros, o los que por ellos instigados, atenten contra el libre ejercicio de la industria y el trabajo, pertenecientes a cualquier clase de personas, serán castigados con todo el rigor de las leyes de autores instigadores y jefes de dichas asociaciones”²⁷.

La integración alemana fue bastante tardía y en dicho país se reunió un congreso obrero en el año 1848, el cual se encargó de la elaboración de un programa que era la mitad político y la otra de orden sindical, además se fundó una hermandad obrera que agrupó doscientos cincuenta sindicatos, la cual se desarticuló en el año 1854.

²⁶ **Ibid.** Pág. 16.

²⁷ **Ibid.** Pág. 17.

La clase trabajadora alemana fue bastante influenciada por otra corriente que se encontraba bajo la dirección de burgueses, quienes buscaban enseñarle a los obreros a tomar sus decisiones y valerse por sus propios medios. La Asociación General Obrera fue constituida con la finalidad de la creación de cooperativas de producción que contaban con todo el apoyo del Estado. En los Estados Unidos de Norteamérica, durante el año 1860 se creó en Filadelfia una sociedad de tipo secreto denominada Los Caballeros del Trabajo, la cual tenía como finalidad el mejoramiento de la situación de los trabajadores.

Es bastante difícil determinar el momento histórico preciso en el cual aparecieron las organizaciones sindicales, debido a que: "El análisis nos demuestra que: a) Las corporaciones de oficios heredadas del imperio romano, subsisten durante el modo de producción feudal, en que la producción es artesanal, y los productores (maestros), los oficiales (operarios), y los aprendices están organizados por sectores de producción (sastres, zapateros, carpinteros); sistema en el cual se trata de proteger los privilegios que goza el gremio; b) Las hermandades o mutualidades, que aparecen en los albores del sistema capitalista que aglutinan trabajadores, para auxiliarse entre sí ante los infortunios que se presentan por su carencia de riqueza; y c) Las organizaciones sindicales cuyo principio ideológico mantiene el ideal de que los trabajadores se ayuden entre sí, pero con la adición de que se reclamen al patrono mejores condiciones tanto en el desempeño del trabajo, como en la remuneración, y la cobertura de los riesgos labores; posteriormente ampliada a todos los ámbitos de la seguridad social"²⁸.

²⁸ **Ibid.** Pág. 20.

4.3. Clasificación

Los sindicatos se clasifican de la siguiente manera:

4.3.1. Desde el punto de vista de la doctrina

Desde el punto de vista de la doctrina pueden ser:

- a. Sindicatos rojos: Son aquellos que cuentan con proyecciones y expresiones revolucionarias que se encuentran basadas en acciones totalmente directas y de lucha abierta para lograr alcanzar sus fines.

- b. Los sindicatos blancos: Son aquellos que se encuentran organizados de forma encubierta por sus patronos, aunque con apariencia de sindicatos regulares, conformados mediante trabajadores y acomodándose a políticas patronales.

- c. Los sindicatos amarillos son aquellos que se encuentran constituidos mediante la iniciativa de trabajadores, pero son contrarios a la lucha de clases y a toda medida de acción directa que pueda existir.

4.3.2. Desde el punto de vista jurídico

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo número 215 establece la clasificación legal de los sindicatos,

al indicar que: “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;
- 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 formadas 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”.

4.4. Constitución de un sindicato

El Código de Trabajo guatemalteco, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, específicamente en el Artículo 216 indica los requisitos *sine qua non* para constituir un sindicato, al establecerlo de la siguiente manera: “Para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento por escrito de veinte o más trabajadores y para formar uno de los patronos se necesita un mínimo de cinco patronos”.



En ese sentido, el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el Artículo 217 indica que los sindicatos quedan facultados para iniciar operaciones desde el momento de su inscripción, el Artículo citado establece lo siguiente: “Los sindicatos quedan facultados para iniciar sus actividades a partir del momento de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos. No obstante, antes de la respectiva inscripción, los sindicatos pueden:

- a. Celebrar sesiones para elegir al comité ejecutivo y consejo consultivo provisionales; celebrar sesiones de estos órganos y de la asamblea general, o celebrar sesiones para discutir y aprobar sus estatutos;
- b. Realizar gestiones encaminadas a obtener el registro de la personalidad jurídica y de los estatutos del sindicato”.

Por su parte en el Artículo 218 indica que los sindicatos a efecto de obtener aprobación y su personalidad jurídica deben observar estrictamente lo contemplado por el Artículo en mención del Código de Trabajo que establece: “Con el fin de obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica, la aprobación de sus estatutos e inscripción de los sindicatos debe observarse el procedimiento siguiente:

- a. Presentar solicitud escrita en papel simple directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de la autoridad de trabajo más próxima, dentro del plazo de veinte días contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato, en la cual debe señalarse lugar para recibir notificaciones;

- b. A la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos, firmados en cada uno de sus folios por el Secretario General y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional;
- c. La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, dictará resolución favorable que debe contener el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, aprobación de sus estatutos y orden de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de veinte días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción, deberán publicarse en forma gratuita la resolución que ordena su inscripción.

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

- d. La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, previo el visto bueno del Despacho Superior, procederá a realizar la inscripción del sindicato en el libro de



personas jurídicas del registro público de sindicatos, con declaración expresa de que en la redacción de los estatutos se observó la legalidad respectiva. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de diez días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción deberá publicarse en el diario oficial en forma gratuita un resumen de la resolución que aprobó los estatutos y reconoce la personalidad jurídica del sindicato.

Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud. Si se trata de errores o defectos subsanables se deberán comunicar a los interesados para que procedan a enmendarlos o, en su caso, a interponer recurso de revocatoria.”

En ese orden de ideas, el Artículo 219 indica que: “El Departamento Administrativo de Trabajo debe llevar un registro público de sindicatos en el que han de inscribirse éstos, a cuyo efecto la respectiva inscripción debe contener, por lo menos, los siguientes datos:

- a. Número, lugar y fecha de la inscripción;
- b. Copia de los datos a que se refieren los incisos a) y b) del Artículo 220;

- c. Copia de los estatutos del sindicato o, en su caso, de sus reformas; y
- d. Transcripción del acuerdo que otorgó la autorización de ley y la personalidad jurídica y que ordenó dicha inscripción, o que, en su caso, aprobó las reformas de los estatutos.

Una vez inscrito el sindicato, el Departamento Administrativo de Trabajo debe enviar a sus personeros transcripción del acuerdo correspondiente y devolverles una copia de cada uno de los documentos presentados, de conformidad con el párrafo 2º. del Artículo 218, debidamente sellada y firmada en sus folios por el jefe respectivo, todo dentro del tercer día. Los correspondientes originales deben ser archivados.

En el mismo registro público de sindicatos debe inscribirse sin demora y conforme acaezcan los hechos respectivos, todos los datos importantes a que posteriormente dé lugar el funcionamiento de cada sindicato como el resultado de su rendición periódica de cuentas, cambios en la integración de su Comité ejecutivo o Consejo consultivo, padrón anual de sus miembros, federación o confederación a que 66 pertenezca, amonestaciones que le formulen las autoridades de trabajo y sanciones que le impongan.

Los casos de fusión y disolución dan lugar a la cancelación de la correspondiente inscripción”. Es importante aclarar que si un sindicato se une con otro sindicato para formar uno solo, automáticamente la inscripción adquirida por el sindicato da lugar a la cancelación de dicha inscripción.

4.5. Requisitos que debe contener el acta constitutiva de un sindicato

El acta constitutiva de un sindicato debe contener ciertos requisitos, los cuales se encuentran regulados en el Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en el Artículo 220, el cual establece: “El acta constitutiva de un sindicato debe contener:

- a. Nombres y apellidos, profesión u oficio o actividad económica y número de las cédulas de vecindad de sus socios fundadores, así como expresión clara y precisa de que desean formar el sindicato;
- b. Nacionalidad y vecindad de los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo consultivo;
- c. Autorización a los miembros del Comité ejecutivo para aceptar, a juicio de ellos y en nombre del sindicato cualesquiera reformas que indique el Departamento Administrativo de Trabajo o, en su caso, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y, en general, para realizar los trámites a que se refiere el Artículo 218;
y
- d. Declaración clara y precisa de los miembros del Comité Ejecutivo provisional indicando que son guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate de sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o



independientes. Así mismo pueden proporcionar cualesquiera otras informaciones que los interesados consideren conveniente”.

De todo lo anterior, son los requisitos esenciales que debe contener el acta constitutiva para la creación de un sindicato en Guatemala.



CAPÍTULO V

5. Análisis de la prohibición en el ámbito jurídico de la sindicalización de las fuerzas de seguridad pública

Al respecto, la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, cobra vigencia en el año de 1986, siendo el cuerpo legal que debe normar lo contemplado en el Artículo 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual literalmente indica. “Las asociaciones, agrupaciones y los sindicatos formados por los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, no pueden participar en actividades de política partidista. Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas.

Este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúe la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales”.

De lo anterior se establece claramente que este es un derecho que puede ejercitarse únicamente en la forma que preceptuó la ley de la materia, otorgo la facultad que la misma tuviere vigencia posteriormente, en ese sentido la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, obtiene vigencia a partir del años de 1986 y sufrió algunas reformas en el año de 1996 mediante el Decreto número 35-96.



Al entrar en vigencia la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, generaliza el libre derecho de sindicalización y huelga a los trabajadores del Estado según el Artículo 1 que establece: “Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga, de acuerdo con las disposiciones de la presente ley, con excepción de las fuerzas armadas y de policía.” Es evidente la exclusión de ejercer el derecho a la libre sindicalización de las fuerzas armadas y la policía, por lo que dicha norma es contradictorio no obstante establece el derecho fundamental de la libertad sindical pero al mismo tiempo excluye a otros sectores de gozar dicho derecho.

De igual manera la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, delega el procedimiento para la constitución del sindicato al Código de Trabajo, la cual lo establece en el Artículo 2 que indica: “Para la constitución y organización de sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, estarán sujetos a lo que dispone el Código de Trabajo, en lo que fuera aplicable y no contrarié preceptos constitucionales”.

En el Artículo 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado establece: “Procedimientos. Para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, se observarán los procedimientos establecidos en la presente ley y, supletoriamente, los que prescriben el Código de Trabajo en lo que fuera aplicables y no contravenga las disposiciones siguientes:

- a. La vía directa tendrá carácter obligatorio para tratar conciliatoriamente pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo, teniendo en cuenta que para su solución las posibilidades legales del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado y en su caso, el de las entidades descentralizadas y autónomas de que se trate dicha vía se tendrá por agotada, si dentro del plazo de treinta días de presentada la solicitud por parte interesada, no se hubiere arribado a ningún acuerdo, a menos que las partes dispusieren ampliar el plazo indicado.
- b. Cuando se omita la comprobación de haber agotado la vía directa, no se dará trámite al conflicto respectivo, debiendo el juez, de oficio, adoptar las medidas necesarias para comprobar tal extremo.
- c. Acreditando el requisito anterior, inmediatamente el juez resolverá dando trámite a la solicitud y al pliego de peticiones respectivo y se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de ninguna de las partes tome represalias en contra de la otra ni le impida el ejercicio de sus derechos.
- d. Para los fines de lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, se declararan servicios públicos esenciales los siguientes;
 - d.1. Hospitales, centros y puestos de salud, así como servicios de higiene y aseos públicos;
 - d.2. Servicios telefónicos, de aeronavegación, telegráfico y de correo;



d.3. Administración de justicia y sus instituciones auxiliares;

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

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

d.6. servicios de seguridad pública.

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

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

f. Además de las sanciones laborales que procede imponer a quien participe en los casos de huelga enumerados en la literal c, de este Artículo, quedará sujeto a las responsabilidades penales y civiles en que hubieren incurrido.

g. Queda terrinamente prohibidas las huelgas motivadas por solidaridad intersindical o solidaridad con movimientos que surjan a través de comités AD-HOC o por intereses ajenos a reivindicación económico-social”.

Derivado de lo anterior expuesto, contemplado en el Artículo 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, se considera que es una Ley antihuelga, ya que en vez de regular derechos de huelga y sindicalización está los limita subjetivamente, por esa razón el Licenciado Landelino Franco López indica: “en correcta interpretación de esta parte de la norma relacionada, se infiere que su alcance es sujetar el trámite de los conflictos colectivos de carácter económico social promovidos por los trabajadores del Estado a las regulaciones específicas que allí mismo se contienen”²⁹.

De lo anterior, se desprende que aquella separación obedece al espíritu del trámite de los conflictos colectivos de carácter económico social promovido por los trabajadores del Estado, por lo menos en cuanto al presupuesto del cuyo introductorio del trámite del proceso y específicamente en relación al fuero de atracción del conflicto colectivo, de lo que en relación a esos mismo aspectos, regula para esta materia el Código de Trabajo para los trabajadores del sector privado, esto naturalmente con la intención de sujetar la posibilidad del planteamiento de demandas colectivas por parte de los trabajadores del Estado a requisitos mas rígidos de lo que norma el Código de Trabajo e incluso algunos de éstos señalados y cuestionados como ilegales.

²⁹ Franco López, Landelino. **Derecho procesal colectivo**. Pág. 158.



En ese sentido, es necesario advertir que la aplicación del Código de Trabajo al trámite de los conflictos colectivos promovidos por los trabajadores del Estado, se observará únicamente en relaciones a algunos pasos procesales que de ese trámite norma el Código de Trabajo, pero no así a los presupuestos o requisitos para el planteamiento del conflicto.

Resulta pues inaceptable que esta distinción obedezca, como lo intentan respaldar sus defensores, a una situación normal derivada de que siendo la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado la norma de carácter especial, por ello norme de manera diferente y aún en contravención al espíritu del proceso, el trámite de los conflictos colectivos promovidos por los trabajadores del Estado, no debe olvidarse que el derecho laboral se rige por principios universales que deben recoger todas las leyes de la materia, sin importar que se trate de las de carácter general o especial.

Al respecto el Licenciado Landelino Franco sostiene que: “Por tratarse de principios de carácter universal, son principios rectores que ilustran la naturaleza jurídica del derecho del trabajo en general, que no pueden desvirtuarse más si el objeto de esa distancia que se busca crear es el colocar a los trabajadores del Estado en posición de desigualdad como los trabajadores del servicio privado”³⁰.

Como también se establece en la literal b del Artículo 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, que el juez está imposibilitado

³⁰ **Ibid.** Pág. 161.



de conocer del conflicto planteado por los trabajadores del Estado si éstos no acreditan documentalmente, toda vez que es el único medio de hacerlo; y de que agotaron los 30 días la vía directa con su patrono, en su defecto si se intenta promover aún sabiendas de que no se cumplió con los presupuestos para que la demanda sea admitida a su trámite, el conflicto planteado será declarada inadmisibile y como consecuencia no se dictarán prevención alguna, dejando a los trabajadores del Estado en desamparo absoluto y haciéndolos vulnerables a las represalias que puedan tomar el empleador en sus contras. En ese sentido, consideró oportuno exponer que esas exigencias se constituyen en un exceso de formalidades, la vulnera una de las características fundamentales del proceso laboral como lo es el antiformalismo.

5.1. La prohibición de no sindicalización de las fuerzas de seguridad y de la policía

Como ya se expuso detalladamente con anterioridad en el presente capítulo, el análisis de lo relacionado con la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, específicamente los Artículos 1, 2,3 y 4. De esa cuenta ya se tiene pleno conocimiento de lo que disponen dichas normas jurídicas, se procede a ampliar el análisis y a la no sindicalización de las fuerzas de seguridad y la policía.

Se parte entonces que las fuerzas de seguridad y en especial los agentes de la Policía Nacional Civil, no pueden constituir, ni cuentan con un sindicato que regule la defensa de sus derechos en común. De tal manera que llama poderosamente la atención y hasta pensar el porqué no ha formado un sindicato, no obstante que al final de la



década de los noventas, específicamente en el inicio de la creación de la Policía Nacional Civil, en la comisaria número 14 ubicada en la 31 avenida y 4ta calle de la zona siete, existió la intención de colación con la finalidad de constituir un sindicato propio en defensa de los derechos de los agentes policiales de dicha comisaria, pero al enterarse las autoridades superiores estos agentes fueron despedidos injustificadamente y con ello dichas autoridades sentaron precedente en la institución policiaca el futuro de aquellos agentes que tomarán las iniciativas en el futuro de constituir un sindicato.

En ese sentido, queda evidenciado que después del intento de formar un sindicato, más de 17 años los agentes policiales no están totalmente unidos para iniciar la formación del mismo, también es menester tomar en consideración que la posición jerárquica de mando los mantiene sujetos a vista de sus actos.

De todo lo expuesto esta institución le urge estar sindicalizada a efecto de poder defender sus derechos frente al empleador, derecho que le asiste y contemplado en el Artículo 102 inciso q de la Constitución Política de la República de Guatemala que indica: "Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa (...)". Si bien es cierto este derecho tiende a tergiversarse porque se interpreta erróneamente que únicamente garantiza el derecho a todo trabajador del sector privado, lo que no es así, en virtud de que el derecho laboral se rige por principios universales que tienen por objeto garantizar el derecho que más le convenga al trabajador. De tal manera que al excluir a las fuerzas de seguridad, especialmente la Policía Nacional Civil,

automáticamente se está discriminando a todo trabajador que forma parte de dicha institución. No obstante el Artículo Constitucional aludida indica que nadie puede ser discriminado a efecto de ejercer el derecho de la libre sindicalización.

Por su parte el Artículo 1 de la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado establece que el derecho de sindicalización podrá ejercerse por los trabajadores del Estado a excepción de las fuerzas armadas y la policía. En ese sentido considero que este fundamento no es suficiente para impedir que la Policía Nacional Civil no ejerza su derecho de libre sindicalización, en virtud de que los principios que rigen al derecho laboral son universales y tienen por objeto proteger los derechos de todo trabajador.

El Artículo 1 de la Ley en mención limita el derecho de huelga de las fuerzas armadas y de la Policía, en ese sentido, el legislador de aquella época indicó cuáles son los servicios públicos esenciales, quienes para poder ejercer el derecho de huelga deberán agotar el procedimiento de conciliación sin arribar a arreglo, deberán someterse al arbitraje obligatoriamente, tal como lo contempla el inciso e) del Artículo 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado.

Para entender lo contemplado en el Artículo 243 del Código de Trabajo, dicha norma legal estipula. "No podrá llegarse a la realización de una huelga:

- a. Por los trabajadores de las empresas de transporte, mientras se encuentran en viaje y no hayan terminado éste.



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

En ese sentido, los incisos a y b expuestos, son los que proceden para el arbitraje obligatorio, pero el Artículo 243 del Código de Trabajo, establece una prohibición más las que específicamente indica el inciso c) que son las fuerzas de seguridad del Estado.

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

Es evidente pues que si un sindicato no puede estallar en huelga sería ilógica su existencia, toda vez que este es el medio más acertado por el cual los trabajadores presionan a su empleador, razón por la cual las fuerzas de seguridad, especialmente la Policía Nacional Civil están desprotegidas de la asistencia del derecho de sindicalización, si bien es cierto en el derecho laboral se aplica la norma que más le



favorece al trabajador, en el presente caso concreto sujeto a análisis es todo lo contrario, por lo que es evidente la violación al principio de igualdad en relación a la constitución de sindicatos por parte de las fuerzas de seguridad y de la Policía Nacional Civil, si bien es cierto el Artículo 1 de la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado, establece la prohibición de la no sindicalización y derecho a huelga por parte de las fuerzas de seguridad y de la policía. No obstante el Artículo 4 inciso d) de la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado, contempla todo lo que son servicios públicos esenciales y dentro de ellas encontramos los servicios de seguridad pública.

Aunado a lo anterior el Artículo 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado establece que todo trabajador que preste servicios públicos esenciales, implica también a los trabajadores que prestan servicios de seguridad pública, que una vez agotados los procedimientos de conciliación o convenio de la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social, deben someterse al arbitraje obligatoriamente. Si bien es cierto existe una prohibición de sindicalización y derecho a huelga, como sería posible que los agentes policiales se sometieran al arbitraje obligatoriamente sin que exista un sindicato, de tal manera que esto abre la pauta que es necesario y de carácter urgente que se crea un sindicato que vele por los derechos de los agentes de la Policía Nacional Civil a efecto de proteger los derechos de los que la conforman y de esa manera se materializa lo contemplado en el Artículo 4 inciso e) de la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado al no permitir a las fuerzas armadas, específicamente de la Policía Nacional Civil, ejercer el derecho de sindicalización, transgrediendo el mandato Constitucional referente a la libre sindicalización, toda vez que éste solamente le señala velar porque no se afecte la atención de los servicios públicos esenciales y dicha Ley arbitrariamente prohíbe su ejercicio. En ese sentido al ser tomados los miembros policiales como trabajadores de un servicio público esencial, no cuentan con un sindicato que vele por sus necesidades básicas. Aunado a ello el problema detectado es la vulneración del principio de igualdad constitucional de los agentes policiales, ya que al restringirse el derecho a la libre sindicalización, automáticamente anula el hecho de que son seres humanos libres e iguales en dignidad, derechos y oportunidades.

En ese orden de ideas, la posible solución a la problemática planteada, es que la Procuraduría de los Derechos Humanos como una institución comisionada para la defensa de los mismos, vele y señale las condiciones en que se encuentren los agentes policiales mediante un instructivo legal, en el cual se establezcan las condiciones mínimas laborales y que cese de una sola vez la coacción de darles baja si se reúnen en pro de sus derechos, con la finalidad de que los agentes de la Policía Nacional Civil puedan proteger sus intereses económicos sociales.



BIBLIOGRAFÍA



ALLOCATI, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Buenos Aires, Argentina: (s.e), Editorial de Palma, 1973.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: (s.e), Ed. Heliasta: 10ª edición, 1976.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico**. Buenos Aires, Argentina, (s.e), Ed. Heliasta: 2t., 1 vol (s.e), 1976.

CASTELLANOS DÁVILA, Randolf Fernando. **Los principios que inspiran el derecho del trabajo, su aplicación en Guatemala**. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1988.

CASTILLO CHACÓN, Margarita. **Reforma policial y desmilitarización de la sociedad guatemalteca**. Guatemala: (s.e), (s.l.i), 2002.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: (s.e), Ed. Porrúa, (s.f).

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho procesal colectivo**. Guatemala. (s.e), Editorial Fénix. 2006.

[Htp://www.academiapnc.com/home/?page_id=9](http://www.academiapnc.com/home/?page_id=9)

LEFRANC, Jorge. **El sindicalismo en el mundo**. Barcelona, España: (s.e.), (s.l.i), 1989.

MÉNDEZ SALAZAR, Libertad Emérta. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo**. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005.

Ministerio de Trabajo Y previsión Social. **Manual de organización, inspección general de trabajo**. Guatemala: (s.e),(s.l.i), (s.f.).

RIVERA CLAVERÍA, Julio. **La Policía Nacional Civil en Guatemala**. Guatemala: (s.e), (s.l.i), 2008.

SACALXOT VÁLDEZ, Carlos. **Lecciones de derecho individual del trabajo**. Quetzaltenango, Guatemala: (s.e), (s.l.i), (s.f).



Legislación:

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

Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo. Libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, 1949.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 2-89, 1989.

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

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