

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

**VIOLACIÓN AL DERECHO DE LIBRE SINDICALIZACIÓN DE LA POLICÍA
NACIONAL CIVIL, ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 1. DEL DECRETO 71-86 DEL
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

JOSÉ ALFREDO REYES CANALES

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2018

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

**VIOLACIÓN AL DERECHO DE LIBRE SINDICALIZACIÓN DE LA POLICÍA
NACIONAL CIVIL, ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 1. DEL DECRETO 71-86 DEL
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

TESIS

Presentada al Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

JOSÉ ALFREDO REYES CANALES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, octubre de 2018

**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:	Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
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 y contenido, sustentadas en 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,
08 de agosto de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, CLAUDIA ELIZABETH GONZÁLEZ DUARTE
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
JOSÉ ALEJANDRO REYES CANALES, con carné 200111048,
intitulado VIOLACIÓN AL DERECHO DE LIBRE SINDICALIZACIÓN DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL,
ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 1, DEL DECRETO 71-86 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA.

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 09/08/2016

Asesor(a)
(Firma y Sello)

Claudia Elizabeth González Duarte
ABOGADA Y NOTARIA

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

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

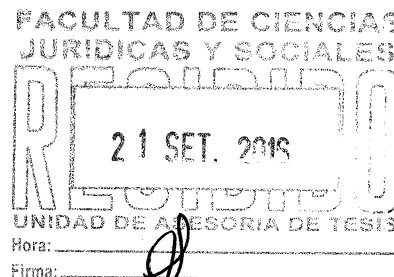


Licda. Claudia Elizabeth González Duarte
Abogada y Notaria
COLEGIADA No. 8965



Guatemala 14 de septiembre de 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

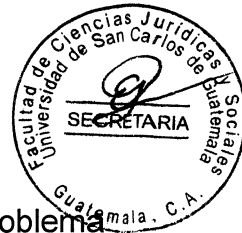


Respetable Lic. Orellana:

De manera atenta y respetuosa me dirijo a usted, con la finalidad de informar que, de acuerdo con resolución emitida por la Unidad de Tesis de esa casa de estudios, efectué la asesoría del trabajo de tesis del estudiante José Alejandro Reyes Canales, quien se identifica con carné universitario número 200111048, intitulado: "VIOLACIÓN AL DERECHO DE LIBRE SINDICALIZACIÓN DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL, ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 1. DEL DECRETO 71-86 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA". Consecuentemente, se concluye lo siguiente:

1. **Contenido técnico y científico:** se verificó la relación de los aspectos jurídicos y doctrinarios, estableciendo la concordancia con el tema de investigación, corroborando el uso adecuado de la totalidad del contenido, desarrollando un lenguaje apropiado y aplicando metodológicamente el proceso de investigación científica.
2. **Métodos y técnicas:** se estableció el uso preciso del método inductivo, a través del cual se ha podido conocer los principales elementos relativos a la violación al derecho de libre sindicalización en la Policía Nacional Civil, en tanto que con el método deductivo se identificaron los elementos jurídicos y doctrinarios, vertidos en el desarrollo investigativo; en relación a las técnicas utilizadas, se destacan: la documental y bibliográfica; aspecto que ha permitido destacar con precisión, el carácter eminentemente cualitativo que presenta la estructuración de los capítulos.
3. Se corroboró el uso apropiado del lenguaje y principales reglas gramaticales, en ese sentido, se sugirió al estudiante, las modificaciones pertinentes que permitieron adaptar la totalidad de los apartados de la estructura capitular de la tesis con la legislación nacional y el material doctrinario relacionado con la libertad sindical; de esa cuenta, se estableció también, una secuencia lógica de la totalidad de los elementos teóricos abordados, reflejándose en la calidad y riqueza del lenguaje utilizado para la integración total de los cinco capítulos en que se estructura el informe final de tesis.

Licda. Claudia Elizabeth González Duarte
Abogada y Notaria
COLEGIADA No. 8965



4. Contribución científica: el tema de investigación, aborda detalladamente, un problema recurrente dentro del ordenamiento jurídico laboral del país, esencialmente en torno a la violación al derecho de la libre sindicalización para los integrantes de la Policía Nacional Civil de Guatemala, reflejando notables repercusiones negativas en la realidad jurídica y social del país, fundamentalmente por los aspectos relativos a la limitación a la integración de algún tipo de asociación colectiva; consecuentemente, el desarrollo del tema contribuye a la comprensión y solución de la problemática planteada.
5. Conclusión discursiva: En la estructura de la misma, puede destacarse la sencillez y profundidad con que se ha redactado la misma, estableciéndose que en la misma se enfatiza en los supuestos que definen los aspectos de la violación al derecho de la libre sindicalización de la Policía Nacional Civil, establecida en el Artículo 1 del Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala; tomando en cuenta que, como problemática básica, merece ser abordada ya su vez definir la consiguiente propuesta para minimizar o contrarrestar el problema enunciado.
6. Bibliografía: de acuerdo con los lineamientos vertidos en el normativo de tesis, las fuentes documentales utilizadas en la tesis, contienen y abordan con precisión, las teorías expuestas, verificando que son las más adecuadas y actualizadas al contexto de la investigación relacionada con la violación al derecho de libre sindicalización de la Policía Nacional Civil. En ese entendido, se determinó el uso apropiado de cada una de las fuentes utilizadas; destacándose en tal caso, los créditos respectivos a cada uno de los autores enunciados en el informe y cuyas teorías fueron de utilidad para sustentar y fortalecer el contenido de la investigación.

A raíz de esos preceptos, estimo pertinente declarar que no tengo ningún parentesco con el estudiante JOSÉ ALEJANDRO REYES CANALES

Es por ello que, el contenido de la presente reúne los requisitos legales contenidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Universidad de San Carlos de Guatemala, circunstancia que me permite emitir **DICTAMEN FAVORABLE** a la misma, a fin de brindarle la continuidad y celeridad al trámite respectivo.

Sin otro particular, de Usted.

Deferentemente.

Licda. Claudia Elizabeth González Duarte
Abogada y Notaria
Colegiada No. 8965
Revisora de Tesis

Claudia Elizabeth González Duarte
ABOGADA Y NOTARIA



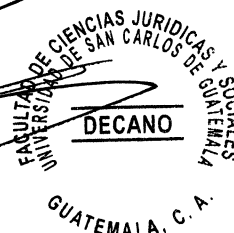
USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 11 de septiembre de 2018.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JOSÉ ALEJANDRO REYES CANALES, titulado VIOLACIÓN AL DERECHO DE LIBRE SINDICALIZACIÓN DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL, ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 1. DEL DECRETO 71-86 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA. 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/IYRC.





DEDICATORIA

A DIOS:

Por ser nuestro creador; por regalarme cada día de vida, por sus bendiciones; por darme la perseverancia y la inteligencia para lograr cada meta; por acompañarme en cada momento; porque es el ser mas importante en este mundo; por ser el padre perfecto; por mostrarme que, con esfuerzo y dedicación, es posible cumplir con nuestras metas. Porque es su voluntad que el día de hoy he podido cumplir con la culminación del presente trabajo y logre ser profesional.

A MIS PADRES:

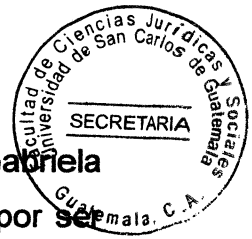
Carlos Anibal Reyes Gómez quien desde el cielo me está observando y Elda Alicia Canales Vargas, porque Dios me dio la bendición de que fueran mis padres; por el apoyo incondicional; por formar la persona en la que me he convertido; por su amor y sus consejos; por estar conmigo en las buenas y en las malas y por que sin ellos esto no fuera posible.

A MI ESPOSA:

Rosalina Gómez Rodríguez, por acompañarme en este momento tan importante en mi vida; por darme su amor; por incentivarme a culminar mis estudios; por su apoyo diario y ser luz en mi camino.

A MIS HIJAS:

Katherine Naomi, Adriana Alejandra, Allison Sofía y Margorie Alexandra, por ser mis amores; por ser los motores de mi vida; mi inspiración para seguir luchando día a día; mi motivo para ser mejor y darles un buen ejemplo.



A MIS HERMANOS:

A Johanna, Karla, Juan Carlos, Luis, Ana y Gabriela por ser una parte muy importante de mi vida; por ser incondicionales; por acompañarme en los momentos claves; por saber que puedo contar con ellos para todo.

A MIS MAESTROS:

Quienes durante mi vida académica influyeron y generaron con sus lecciones y experiencias que me formara como una persona competente, profesional y preparada para los retos que me depara la vida; a todos y a cada uno de ellos mi cariño, admiración y agradecimiento.

A MIS AMIGOS:

Por compartir conmigo mis triunfos y fracasos, por su apoyo; porque cada uno ha tenido un lugar importante a lo largo de mi vida y han colaborado con lo que hasta el día de hoy he logrado.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser el centro de estudios donde me he formado como profesional; por permitirme ser parte de los egresados de la gloriosa y tricentenaria Universidad de Guatemala.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, mi eterno agradecimiento por ser el pilar fundamental de mi formación profesional.



PRESENTACIÓN

La violación al derecho de la libre sindicalización, ha tenido notables repercusiones dentro de la Policía Nacional Civil, en virtud que a pesar de ser un cuerpo armado dependiente del Ejecutivo, no debe pasar desapercibido que son trabajadores que poseen derechos y obligaciones, algunos de ellos, de carácter constitucional; de esa cuenta la investigación es de tipo cualitativa, mientras que el enfoque de la misma, se localiza dentro del derecho laboral y constitucional, tomando en cuenta que es en estos apartados donde se concentra el problema en mención.

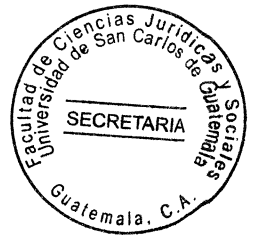
La circunscripción geográfica donde se ha desarrollado el estudio, corresponde al Municipio de Guatemala, Departamento de Guatemala, entre el año 2012 al 2013, estableciéndose como objeto de estudio, la Constitución Política de la República de Guatemala, el Decreto 1441 Código de Trabajo y el Decreto 71-86 Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado; en tanto que como sujeto de estudio se tiene, la limitación al derecho de sindicalización para la Policía Nacional Civil de Guatemala.

Dentro del principal aporte que se proyecta con la investigación, se tiene la exposición de la terminología en materia laboral, la identificación fehaciente de la problemática que ha aquejado a este segmento laboral del Estado, consistente en la limitación y vulneración de un derecho constitucional, como lo es el de asociación, libertad e igualdad, circunstancia que deriva en el planteamiento de una inconstitucionalidad parcial del Artículo uno del Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala.



HIPÓTESIS

La evaluación minuciosa y exhaustiva de la problemática de estudio, requirió el planteamiento de la siguiente hipótesis: La Policía Nacional Civil de Guatemala es la institución que presenta una cantidad innumerable de casos de violación a los derechos de sus trabajadores, en virtud de la limitación para conformar algún tipo de organización o asociación sindical, aunado al hecho de carecer de interlocutores para exigir sus derechos, sin el temor de ser destituidos, debiendo guardar silencio ante los abusos de toda índole por parte de los puestos altos y medios, en una abierta vulneración al derecho constitucional de organización y sindicalización, fundamentalmente en lo preceptuado en el Artículo uno del Decreto número 71-86 Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, violentado el derecho de igualdad, constituido en el Artículo cuatro de la Constitución Política de la República de Guatemala, relativo a la libertad e igual de todos los seres humanos en el país.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Luego de exponer la hipótesis que se considera la más apropiada para intentar resolver la incidencia que presenta el problema dentro del ámbito laboral guatemalteco, se estimó conveniente la utilización de los métodos inductivo y deductivo, a fin de comprobar la hipótesis presentada con anterioridad; es así que se ha podido relacionar las variables independiente y dependiente del problema, en tal sentido, se pudo comprobar fehacientemente la hipótesis en mención, básicamente porque se determinó que debido a la manifestación de los elementos de la problemática, la hipótesis expuesta contribuye a mitigar la limitación de ejercer el derecho a la libre sindicalización de los agentes de la Policía Nacional Civil de Guatemala.

ÍNDICE



Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral.....	1
1.1. Principios del derecho laboral.....	8
1.1.1. Principio tutelar o protectorio.....	9
1.1.2. Principio de irrenunciabilidad.....	9
1.1.3. Principio de continuidad.....	10
1.1.4. Principio de primacía.....	11
1.1.5. Principio de buena fe.....	12
1.1.6. Principio de no discriminación e igualdad.....	12
1.1.7. Principio de equidad.....	13
1.1.8. Principio de justicia social.....	14
1.1.9. Principio de gratuidad.....	14
1.1.10. Principio de razonabilidad.....	15
1.2. Derecho colectivo del trabajo.....	16
1.3. Naturaleza jurídica del derecho colectivo del trabajo.....	17
1.4. Instituciones del derecho colectivo del trabajo.....	18
1.5. El contexto del fenómeno en Guatemala.....	11
1.6. El apoyo que existe hacia los migrantes.....	13

CAPÍTULO II

2. Historia del sindicalismo en Guatemala.....	21
--	----

2.1.	Primera etapa.....	25
2.2.	Segunda etapa.....	27
2.3.	Tercera etapa.....	30
2.4.	Cuarta etapa.....	31
2.5.	Quinta etapa.....	32
2.6.	Historia del sindicalismo policial en otros países.....	

CAPÍTULO III

3.	El derecho de la libre sindicalización.....	35
3.1.	Principios de la libre sindicalización.....	39
3.1.1.	Libertad sindical.....	41
3.1.2.	Democracia sindical.....	43
3.1.3.	Representatividad sindical.....	44
3.1.4.	Autonomía sindical.....	44
3.2.	Los sindicatos.....	45
3.3.	Clasificación de los sindicatos.....	46
3.4.	Principios rectores de los sindicatos.....	48
3.4.1.	El respeto a la voluntad de las mayorías.....	48
3.4.2.	El voto secreto y su excepción.....	49
3.4.3.	El voto por persona.....	49
3.4.4.	La posibilidad de ocupar cargo político remunerado.....	50
3.5.	Inamovilidad de los miembros fundadores del sindicato	50
3.6.	Quiénes pueden integrar un sindicato.....	51
3.7.	Penas imponibles a los sindicatos.....	53
3.8.	Actividades de los sindicatos.....	53
3.9.	Requisitos y trámite para la constitución de un sindicato.....	54
3.10.	Órganos de un sindicato.....	57

3.10.1. Asamblea general.....	
3.10.2. Comité ejecutivo.....	60
3.10.3. Consejo consultivo.....	63

CAPÍTULO IV

4. Normativa fundamental para la integración de los sindicatos.....	65
4.1. Fundamento constitucional.....	67
4.2. Fundamento internacional para la formación de un sindicato.....	73
4.2.1. Convenio Sobre el Derecho de Asociación (Agricultura 1921)....	73
4.2.2. Convenio Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación 1948.....	74
4.3. Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala.....	75

CAPÍTULO V

5. Violación al derecho de libre sindicalización de la Policía Nacional Civil, establecida en el Artículo 1 del Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala.....	77
5.1. Estructura de la Policía Nacional Civil.....	79
5.1.1. Dirección General.....	80
5.1.2. Dirección General Adjunta.....	71
5.1.3. Subdirección General de Operaciones.....	81
5.1.4. Subdirección General de Investigación Criminal.....	82
5.1.5. Subdirección General de Personal.....	82
5.1.6. Subdirección General de Apoyo y Logística.....	83
5.1.7. Subdirección General de Análisis de Información Antinarcótica...	83
5.2. Funciones de la Policía Nacional Civil.....	84



5.3.	Análisis del Decreto número 71-86 Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.....	86
5.4.	Inconstitucionalidad parcial del Artículo 1 del Decreto número 71-86 Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.....	88
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....		93
BIBLIOGRAFÍA.....		95

INTRODUCCIÓN

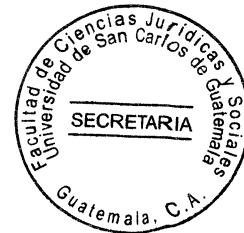
La importancia de abordar el tema motivo de estudio, radica en que dentro de la institución de la Policía Nacional Civil, se ha incrementado considerablemente, el número de violaciones a los derechos laborales de los integrantes de la misma, resaltándose entre estos, el abuso de autoridad por parte de los superiores jerárquicos, maltrato hacia algunos de los colaboradores, insultos, amedrentamientos, intimidaciones hacia los mismos, así como la solicitud de favores sexuales hacia las trabajadoras a cambio de posibles ascensos o mejoras en las condiciones laborales, aunado a la dificultad para obtener un ascenso a través del tráfico de influencias con los distintos altos y medios mandos; a todo esto se viene a sumar las condiciones precarias y degradantes en las que deben desarrollar sus actividades o pernoctar en los horarios de descanso, vulnerándose también las jornadas legalmente establecidas y fundamentalmente la restricción al derecho constitución de asociación.

El desarrollo investigativo, permitió cumplir el objetivo de la misma, el cual consistió en demostrar la inconstitucionalidad parcial del Artículo uno de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, por la frase “con excepción de las fuerzas armadas y de la policía”, para que los trabajadores de la Policía Nacional Civil puedan ejercer el derecho de libre sindicalización. Esta circunstancia permitió comprobar la hipótesis siguiente: La Policía Nacional Civil de Guatemala es la institución que presenta una cantidad innumerable de casos de violación a los derechos de sus trabajadores, en virtud de la limitación para conformar algún tipo de organización o asociación sindical, aunado al hecho de carecer de interlocutores para exigir sus derechos, sin el temor de ser destituidos, debiendo guardar silencio ante los abusos de toda índole por parte de los puestos altos y medios, en una abierta vulneración al derecho constitucional de organización y sindicalización, fundamentalmente en lo preceptuado en el Artículo uno del Decreto número 71-86 Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, violentado el derecho de igualdad, constituido en el Artículo cuatro de la Constitución Política de la República de Guatemala, relativo a la libertad e igual de todos los seres humanos en el país.

El ordenamiento capitular se ha estructurado de la siguiente manera: el capítulo uno describe las generalidades del derecho laboral; seguidamente, el capítulo dos, se focaliza en describir la historia del sindicalismo; luego, el capítulo tres, hace énfasis en el derecho a la libre sindicalización; atendiendo ese orden, el capítulo cuatro, aborda la normativa fundamental para la integración de los sindicatos y finalmente el capítulo cinco, realiza el análisis jurídico del caso de la Policía Nacional Civil.

A fin de estructurar eficientemente el contenido capitular, fue necesario hacer uso de los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo, circunstancia que ha facilitado seguir una secuencia lógica a los apartados correspondiente del informe; para la consecución de estos apartados, se requirió de las técnicas de investigación de tipo bibliográfica, hemerográfica y documental, requiriéndose para el efecto, efectuar la consulta de libros, periódicos, revistas, documentos y toda la doctrina concerniente al tema de estudio, tanto en el ámbito nacional e internacional.

El aporte principal de la investigación se concentra en servir de una valiosa fuente de consulta para la estructuración de teorías y doctrinas posteriores, que coadyuven a dirimir o establecer nuevas líneas de acción dentro del ámbito laboral en general y esencialmente en lo relativo a la regulación del derecho a la sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado de Guatemala.



CAPÍTULO I

1. El derecho laboral

Los aspectos iniciales que requieren abordarse en la presente investigación, hacen énfasis en que, el derecho laboral en general, resalta que, esta rama del derecho se destaca como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con la finalidad en particular de mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de el. Para el logro de ese fin, ese medio o instrumento, que es el derecho laboral, precisa nutrirse de principios, normas, fuentes, que le deben de dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.

Es importante destacar que en función de todos los preceptos doctrinarios que respecto al derecho laboral se plantean, se estima sumamente necesario hacer referencia que desde sus inicios se pretendió proteger al trabajador, de tal forma que hasta la actualidad se le continúa brindando esa protección, sin embargo, en la actualidad esa intervención protectora ha variado, debido a que la situación en que se encontraban los trabajadores hace doscientos años no es la misma que la actual. El desarrollo del derecho, el incremento de la cultura y de los medios de comunicación, la misma organización laboral y popular, etc, obligan a considerar un cambio en las circunstancias que se da hoy día y las que justificaron el aparecimiento de esta disciplina, actualmente los trabajadores ya no se encuentran en una posición de tanta debilidad como en la antigüedad.

Para entender un poco más acerca de esta rama del derecho, es preciso detallar algunas de las definiciones con las que se le conocen, para ello, se presentan algunas de estas, destacándose las siguientes:

“Derecho del trabajo, conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. Las principales materias de las que se ocupa el Derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal”.¹

Con la definición anterior, se pretende dar a entender que el trabajo está hecho para el ser humano en general; sin embargo, es importante considerar que el mismo no ha sido creado con exclusividad para el trabajo; esencialmente, porque el trabajo no constituye un todo en sí, sino que solo una parte de su existencia y en segundo término, porque no es un fin en si mismo, sino solo un medio, en virtud que le es útil al ser humano para la obtención de otra serie de objetos.

Inicialmente el trabajo remunerado, ha estado estrechamente vinculado con una relación de cambio de carácter patrimonial, principalmente porque el trabajador desarrolla tareas para su subsistencia y la de su familia, es decir que el individuo, trabaja por el salario. Pero, por encima de ello, la dignidad humana del trabajador

¹ Pineda Solares, Visitación Isabel. **Derecho del trabajo**. Pág. 4.

merece una valoración legal preferente, que queda evidenciada no sólo en la legislación guatemalteca, sino también en el derecho comparado, convenios y recomendaciones de la OIT y en tratados internacionales.

Es entonces y con el propósito de profundizar en el concepto de derecho laboral que se requiere concretar una segunda definición, misma que se plantea a continuación: “Es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, derivadas tanto de la prestación individual de trabajo como de la acción gremial organizada en defensa de los intereses profesionales”.²

Entonces, en virtud que el trabajo como actividad vital de la persona humana, es cualquier esfuerzo habitual del ser humano, sujeto a un fin y en virtud de su naturaleza genuina, es un esfuerzo consciente, racional y libre. Por eso el esfuerzo se halla ligado indisolublemente a la persona humanal. Esto lleva a pensar que si el trabajo es una actividad personal significa que no es, simplemente, una función mecánica, como la de un motor, ni simple esfuerzo muscular, como el del caballo que arrastra un carruaje, sino un acto de la inteligencia, de la voluntad, de la libertad, de la conciencia.

Estas acepciones conllevan a plantear el argumento que para que haya trabajo, deben estar en conjunción, la inteligencia, la conciencia y la libertad, fundamentalmente porque el trabajo es algo propio de la vida humana y por ende hace referencia a una condición de humanidad; en ese orden de ideas, el ser humano trabaja cuando crea

² Pérez, Benito. **Derecho del trabajo**. Pág. 72.

algo útil, transformando la energía de sus músculos o la potencia de su cerebro en un bien económico, en una riqueza. En el derecho del trabajo se interfieren normas y relaciones del derecho privado y del derecho público; en uno se regulan las relaciones individuales de trabajo y en el otro predominan las normas de derecho público.

“En un principio, y en función de su origen, se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial, años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero, pero al final, todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de Derecho Social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación Derecho Social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: Derecho del Trabajo, tiene una connotación precisa”.³

A través de la definición anterior, se puede inferir que, en esencia, una de las actividades principales de los seres humanos consiste en desarrollar un trabajo, ya que desde la antigüedad su objeto principal es poder conseguir alimentos, subsistir y producir riqueza, todo lo cual le ha permitido dignificar su posición dentro de la sociedad

³ De La Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Pág. 3.

y a la vez lograr una existencia decorosa. En el devenir de los tiempos el trabajo tuvo que ser normado para evitar la extrema explotación y los excesos, de ello surgió el derecho del trabajo el cual ha venido evolucionando a la par de los cambios que se han tenido que dar en la relación laboral, aspecto que fundamentalmente es lo que se preceptúa en la definición expuesta con anterioridad.

Atendiendo los preceptos que expresan acerca de que el trabajo es un derecho por su mismo origen, el mismo ha ido paulatinamente definiéndose en normas jurídicas que poco a poco fueron dando forma a lo que hoy se conoce como Derecho laboral; para el efecto el autor Franco, lo define de la siguiente manera:

“Conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado”.⁴

A través de la definición anterior, se puede identificar que a través del paso del tiempo fueron surgiendo los principios, instituciones y normas jurídicas que hoy regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, tanto individuales como colectivas, incluyéndose a la vez los enlaces que se dan entre éstos y las instituciones estatales.

Siguiendo con la exposición doctrinaria sobre el derecho laboral en general, puede decirse que el mismo es concebido de la siguiente forma: “Es el conjunto de principios,

⁴ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 20.

normas, instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo. Sus finalidades son el aseguramiento de la salud y la vida del trabajador durante el desarrollo de su actividad y la obtención de un nivel de vida decoroso”.⁵

Consecuente con este planteamiento, es consistente señalar que el aspecto regulador que el autor pretende transmitir es el hecho de que el derecho del trabajo, no solo protege las condiciones en que se debe desarrollar el trabajo, adicionalmente también, busca proteger la vida y la salud del trabajador mientras desarrolla su actividad laboral, puesto que ésta tiene que prestarse en óptimas condiciones, preservando la integridad física y mental del trabajador.

“En virtud que Derecho del Trabajo se define como el conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas y doctrinas que regulan las circunstancias generales para la prestación del trabajo. El derecho de trabajo en Guatemala al hablar de la evolución histórica encontramos que fue en la Revolución de octubre de 1944, nació el Derecho de Trabajo; más homogéneo, más preciso con sus normas protectoras delineadas en la Constitución de 1945 y la elaboración del primer Código de Trabajo el 1º. de mayo de 1947, correspondiéndole al congreso su emisión, decreto 330. En la legislación laboral guatemalteca, los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República constituyen los principios rectores de esta rama en nuestro país”.⁶

⁵ De La Cueva, Mario. **Op. Cit.** Pág. 94.

⁶ Ruano Ruiz, Mónica María. **Aplicación del Convenio 100 de la OIT en Guatemala.** s.n.p.

A raíz de la totalidad de elementos doctrinarios que se han vertido con anterioridad, es consistente resaltar que para los propósitos de la presente tesis, el derecho laboral se conceptúa como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia. En ese sentido las normas de esta rama no tuvieran un papel protagónico entonces se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se repetirían los abusos de la parte considerada fuerte.

El derecho del trabajo, se encuentra contenido en la normativa jurídica guatemalteca, a partir de la Constitución Política de la República de Guatemala como uno de los derechos inherentes a la persona humana, como un derecho fundamental de los guatemaltecos, tal como lo establecen los principios generales del derecho del trabajo regulado y establecido también en el Código de Trabajo. Además de ello en las normas constituidas por los pactos de condiciones de trabajo y demás acuerdos celebrados entre patronos y trabajadores ya sea en forma individual o colectiva de parte de unos y otros.

El Código de Trabajo en su cuarto considerando, inciso e), establece que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, porque el interés privado debe ceder al interés público o colectivo, y a su vez, en el mismo considerando, pero en el inciso a), se indica claramente el espíritu de esta disciplina, cuando señala que el derecho de trabajo es tutelar de los intereses de los trabajadores.

1.1. Principios del derecho laboral

Luego de hacer énfasis en la verdadera esencia del derecho laboral, se estima más que necesario, referenciar respecto a los principios inspiradores que sustentan la base del derecho laboral, tomando en cuenta su naturaleza, características y finalidad que persigue para con el trabajador en general,

“Los principios generales del derecho son pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad. Fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan al juez o al intérprete de la norma. Los principios generales del derecho del trabajo son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases en las que se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, durante su desarrollo, como al momento de su extinción. Sirven también como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al derecho del trabajo”.⁷

A los principios generales del derecho se los caracteriza como fundamentales, principalmente porque controlan el excesivo activismo judicial, confiriéndole un marco de actuación y en cuanto tienen una estructura deontológica que señala un deber ser, ordenan que algo sea cumplido de la mejor manera posible, en búsqueda de lo óptimo, por lo que también son mandatos de optimación. De esa cuenta se detallan los siguientes principios dentro del derecho laboral.

⁷ Grisolia, Julio A. *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Pág. 88.

1.1.1. Principio tutelar o protectorio

“Es considerado junto con el principio de irrenunciabilidad, el más importante. Tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana. Consiste en distintas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador, evitando que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad, en virtud del poder diferente de negociación y el desequilibrio jurídico y económico existente entre ellos”.⁸

Se dice de este principio que es tutelar, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo. Este principio, según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque, el mismo, se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

1.1.2. Principio de irrenunciabilidad

“Persigue limitar el abandono voluntario de un derecho mediante un acto jurídico unilateral, básicamente porque el derecho del trabajo considera que cuando el trabajador renuncia a un derecho lo hace por falta de capacidad de negociación o por

⁸ Ibíd. Pág. 89.

ignorancia, forzado por la desigualdad jurídica y económica existente con el empleador”.⁹

Respecto al planteamiento anterior, es preciso señalar que existen distintas teorías que pretenden fundamentar la existencia del principio de irrenunciabilidad; sin entrar en discusiones doctrinales, cabe afirmar que se basa en la imperatividad de muchas de las normas laborales y, concretamente, en el orden público laboral que no puede ser vulnerado: no cabe disminuir ni anular los beneficios establecidos en dichas normas. En sentido amplio, se ha definido doctrinariamente este principio como la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo en su beneficio.

Para entender el alcance de este principio, previamente se debe recordar que la voluntad de las partes del contrato individual está contenida dentro del marco obligatorio conformado por normas ajenas y cambiantes.

1.1.3. Principio de continuidad

“El principio apunta al mantenimiento de la fuente de trabajo: el contrato de trabajo tiene vocación de permanencia; esto otorga seguridad y tranquilidad al trabajador y se vincula con el concepto de estabilidad, es decir, la expectativa de conservar su empleo mientras cumpla adecuadamente con las obligaciones contractuales”.¹⁰

⁹ Ibid. Pág. 92

¹⁰ Ibid. Pág. 97.

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socioeconómicos para el trabajador y su familia; circunstancia que finalmente pudo consensuarse entre las partes que conforman la relación laboral.

1.1.4. Principio de primacía

“Este principio otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido: el contrato de trabajo es un contrato-realidad. Por tanto, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos, debe darse preferencia a los hechos, sobre la apariencia, la forma o la denominación que asignaron éstas al contrato”.¹¹

Acorde con estos preceptos, es conveniente señalar que la literal c), del cuarto considerando del Código de Trabajo señala lo siguiente: "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".

¹¹ Ibíd.

1.1.5. Principio de buena fe

“Es un principio y un deber de conducta recíproco de las partes que, si bien no es específico del derecho del trabajo, adquiere esencial relevancia, ya que el contrato no sólo contiene prestaciones de carácter patrimonial, sino también deberes de conducta”.¹²

De acuerdo con el espíritu normativo de este principio, puede considerarse que las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo. En ese contexto, es necesario dejar claro que este principio, necesariamente debe comprender el deber de actuar con fidelidad y adoptar conductas adecuadas en el cumplimiento de sus obligaciones, las cuales deben de observarse siempre, durante toda la relación laboral.

1.1.6. Principio de no discriminación e igualdad

“Este principio de igualdad ante la ley y hace alusión a la igualdad entre iguales y en igualdad de situaciones. Se extiende al plano salarial, al establecer el principio de igual remuneración por igual tarea. Este principio, cuyo antecedente se remonta a uno de los principios de la OIT, mismo que preceptúa la existencia de un salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de igual valor, fue acogido en el plano internacional en la Declaración de Montevideo de 1991. Este principio comprende la obligación del

¹² Ibíd. Pág. 98.

empleador de no discriminar por razones de sexo, religión, estado civil, raza, ideas políticas, razones gremiales, de edad, etc.”.¹³

Asimismo, la OIT puso en marcha una política activa para combatir la discriminación y la desigualdad en materia laboral; como ejemplos cabe citar el Convenio 111 Sobre la Discriminación en el Empleo y en la Ocupación y el Convenio 100 Sobre Igualdad de la Remuneración.

1.1.7. Principio de equidad

“Puede definirse como la justicia del caso concreto y resulta de trascendental importancia cuando la aplicación de una norma a un caso determinado produce una situación adversa o no querida por el propio legislador. Al interpretar la norma, usando como filtro el principio de equidad, se humaniza su aplicación y se corrigen los resultados injustos”.¹⁴

De acuerdo con el precepto doctrinario para este principio, conviene resaltar por consiguiente que a través de este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad y por extensión del país en general, a sabiendas que sobre la base de este principio se puede y debe construir un derecho laboral mucho más humano y de alcance universal.

¹³ Ibíd.

¹⁴ Ibíd. Pág. 100.

1.1.8. Principio de justicia social

“Es un concepto amplio y consiste en dar a cada cual lo que le corresponde a fin de lograr el bien común. Se vincula con la protección de la dignidad del trabajador como persona humana plasmada esencialmente en el principio protectorio y, en el plano colectivo, con la libertad sindical”.¹⁵

Este principio establece que cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los principios generales del derecho del trabajo, como la equidad y la buena fe.

1.1.9. Principio de gratuidad

“Garantiza el acceso gratuito de los trabajadores a la justicia para reclamar por sus derechos; se materializa en la eximición a los trabajadores del pago de la tasa de justicia, trata de evitar que los trabajadores resignen sus derechos por falta de recursos económicos. Esta gratuidad se extiende también a los procedimientos administrativos”.¹⁶

Cabe resaltar que, en la República de Guatemala, este aspecto o principio del derecho laboral, es funcional en otros países, más no así en el ordenamiento jurídico

¹⁵ Ibíd.

¹⁶ Ibíd.

guatemalteco, puesto que, presentar un caso ante las instancias correspondientes resulta bastante oneroso, entonces puede plantearse que su aplicabilidad en el país, se encuentra lejos de concretarse.

1.1.10. Principio de razonabilidad

“Es un principio general del derecho que opera como filtro en la aplicación de interpretaciones vagas de una norma o de determinadas situaciones. Se trata de un accionar conforme a la razón y a determinadas pautas de conducta que resultan lógicas y habituales”.¹⁷

Este principio de razonabilidad implica que las leyes que establecen derechos y deberes, y los decretos reglamentarios del poder ejecutivo deben ser acordes al espíritu de la constitución Nacional, a la que no deben contradecir, pues son el medio que debe conducir a su plena vigencia y eficacia.

En torno a este principio, puede decirse que la razonabilidad de las leyes, es la adecuación de todos sus factores con el sentido constitucional, esto significa que tanto las circunstancias del caso tenidas en cuenta por el legislador, como los medios elegidos y los fines propuestos, deben guardar una proporción entre sí y las leyes deben ajustarse al sentido constitucional formado por los motivos del legislador para los fines propuestos, por los valores jurídicos fundamentales y por los medios previstos.

¹⁷ Ibíd. Pág. 102.

1.2. Derecho colectivo del trabajo

Chicas indica que "el derecho del trabajo no se agota con la consideración única del derecho individual del trabajo, porque también comprende la regulación de las organizaciones de trabajadores o empleadores, que tengan por finalidad defender los intereses profesionales de aquellas que representan, sus conflictos, sean internos o externos, e incluso la intervención que cabe al Estado en ellos."¹⁸

A fin de comprender con mayor precisión y ampliar sobre todo, la definición presenta en el párrafo anterior, se considera para el efecto que la definición de Derecho Colectivo del Trabajo señala que "es la parte del Derecho del Trabajo que estudia los principios, doctrinas, instituciones y normas que estudian, regulan o reglamentan la formación y funciones de la coalición o de la asociación profesional de empleadores o trabajadores, sus relaciones, su posición frente al Estado, los conflictos colectivos y los sistemas de solución de los mismos".¹⁹

De acuerdo con el desarrollo del contexto investigativo, Chicas, parafraseando los aspectos expuestos por Franco expone que "El Derecho Colectivo de Trabajo: se ocupa de las relaciones que se entablan entre las formas de organización colectiva de trabajadores (sindicatos y coaliciones) y la representación de los empleadores (un empleador, grupo de empleadores o cámaras empresariales), y de éstos con el Estado quien participa como órgano de control, prestando o no su conformidad a lo actuado por

¹⁸ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. Págs. 36 y 37.

¹⁹ *Ibíd.*, Pág. 39.

las partes, por medio de la homologación de la negociación colectiva, que cumple los deberes de legalidad y de oportunidad”.²⁰

Se dice entonces que el derecho colectivo del trabajo es una rama del derecho del trabajo conformada para el estudio del conjunto de normas jurídicas, principios e instituciones que regulan las relaciones que surgen entre empleadores y las asociaciones de trabajadores, así como la formación, funciones, atribuciones de éstas, su situación frente al Estado, los conflictos que surjan entre patronos y asociaciones de trabajadores y la resolución de los mismos.

1.3. Naturaleza jurídica del derecho colectivo de trabajo

El Código de Trabajo es claro y expreso en cuanto a determinar la naturaleza del Derecho del Trabajo, al indicar en la literal e) de la parte considerativa que "El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo..."

Consecuente con el marco doctrinario expuesto, la Constitución Política de la República de Guatemala, establece en la Sección Octava, del Capítulo II relativo a los Derechos Sociales y establece en el Artículo 101: "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social." Lo cual implica que las personas, además de poseer el derecho de exigir al Estado la oportunidad de un empleo, tienen el deber de contribuir con el desarrollo de

²⁰ Ibíd. Pág. 21.

la sociedad mediante la aportación de su fuerza de trabajo o su capacidad intelectual, obviamente a cambio de una retribución económica.

Con todos estos elementos que se han expuesto y por considerar que la totalidad de argumentos que expone el derecho laboral, se considera que las mismas son de dominio público y por consecuencia, su naturaleza es de índole pública también.

Complementariamente, es necesario hacer énfasis que en concordancia con lo preceptuado con anterioridad, puede establecerse como naturaleza jurídica del derecho colectivo de trabajo, una doble implicación, en virtud que por un lado es un derecho oponible frente al Estado y también frente al patrono o empresario, confirmando en consecuencia que el mismo es eminentemente público.

1.4. Instituciones del derecho colectivo del trabajo

Las instituciones jurídicas: "Tienen como característica la de ser un modelo de comportamiento socialmente aceptado y reforzado por la actualidad de una ley".²¹

Atendiendo este marco doctrinario, es necesario señalar al respecto que, las instituciones de derecho colectivo de trabajo son líneas constructivas del plan de la debida organización del Estado, así como también son fundamentales, en virtud que cuentan con principios morales, básicos y políticos.

²¹ Puig Peña, Federico. **Compendio de derecho civil español**. Pág. 179.

Echeverría, se pronuncia en torno a este tema de la siguiente manera: "Las instituciones de derecho colectivo de trabajo identifican a los elementos que han hecho posible la existencia de esta parte de la ciencia jurídica, es decir aquellos sin los cuales no habría sido posible crear normas que persigan la armonía entre los factores de la producción, ya sea estableciendo reglas de conducta predeterminadas, o reglas de ejercicio de esas conductas predeterminadas, que al tenor de los principios fundamentales logren la dignificación moral y económica de la clase trabajadora".²²

Es importante hacer énfasis que, en relación a la definición anterior, puede complementarse, aduciendo que las instituciones a las que se hace referencia, constituyen esencialmente las que le han dado vida a esta parte del derecho y en esencia, se resumen en las siguientes:

- a) Los patronos individuales que integran parte de la negociación colectiva
- b) Las agrupaciones temporales de trabajadores, conocidas como coaliciones
- c) Las asociaciones profesionales como sindicatos de patronos y de trabajadores
- d) Huelgas
- e) Paros

²² Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo II**. Pág. 29.

En torno a esta materia, puede enumerarse de igual forma como instituciones del derecho colectivo de trabajo, las siguientes:

- a) La libertad de coalición: Como su fundamento y hace referencia expresa a la posibilidad y derecho de unirse temporalmente en defensa de intereses comunes.
- b) La asociación profesional: Institución que representa la organización permanente de los trabajadores y patronos, en defensa de sus intereses.
- c) El contrato colectivo de trabajo: Celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos de patrono.
- d) Pacto colectivo de trabajo: Regula las relaciones entre las asociaciones de trabajadores y patronos y fija las condiciones de prestación de los servicios.
- e) Conflictos colectivos de trabajo: Regula los sistemas y procedimientos a seguir para resolver los conflictos surgidos de la reglamentación colectiva.
- f) Reglamento interior de trabajo: Regula la forma en que debe desarrollarse el trabajo en la empresa.
- g) Previsión social: Estudia y regula las circunstancias fortuitas que se presentan en el desarrollo de la prestación de los servicios del trabajador.

CAPÍTULO II

2. Historia del sindicalismo en Guatemala

En el presente capítulo se aborda de forma breve y concisa, las características generales del sindicalismo en Guatemala, destacando para el efecto, las cinco etapas principales en las que se ha conformado y como aspecto, una breve reseña del sindicalismo policial en otros países.

“En Guatemala, actualmente, el índice de sindicalización no sobrepasa el tres por ciento de la masa laboral, y atraviesa por una de sus etapas más precarias. La historia del movimiento sindical en el país se remonta a 1877 cuando se reporta la creación de la Sociedad Central de Artesanos. En 1892 se crea la Sociedad "El Porvenir de los Obreros", de larga tradición. En 1913 los obreros ferroviarios formularon la primera reivindicación salarial, acompañada de una huelga. En 1914 se funda la primera Federación de Sociedades Obreras, que representa el primer intento de unir las diferentes sociedades individuales. En 1918 se crea la Federación Obrera de Guatemala (FOG). A mediados de 1919 se crea la Liga Obrera, compuesta por artesanos. En 1922 estalla una huelga en el puerto de Champérico. Los obreros exigen la jornada de ocho horas. Un año más tarde se funda el primer sindicato de trabajadores tipógrafos. Este mismo año los muelleros de Puerto Barrios van a la huelga demandando un aumento salarial de medio centavo oro por racimo (de banano) embarcado". En 1927 se crea el Comité Pro Acción Sindical (CPAS), de tendencia anarquista. En 1931 asume el poder el dictador Jorge Ubico, que gobernó al país

despóticamente hasta 1944. El 11 de marzo de 1945 la Constitución Política incluye un capítulo dedicado a las Garantías Sociales. El 10 de mayo de 1947 entró en vigor el Código de Trabajo.

En la etapa que va de 1944 a 1954 se acelera la industrialización de nuestro país, aunque la pequeña empresa sigue predominando. En el censo industrial de 1946 las empresas con cinco o más trabajadores apenas alcanzaban la cifra de 776 dando ocupación a 19447 trabajadores. Esta composición social incide en las asociaciones profesionales de la época. En 1946 se funda el Comité Nacional de Unidad Sindical (CNUS), y 1947-1949 La lucha por la emisión del Código de Trabajo primero, y las tareas para la inscripción de las centrales y los sindicatos a ellas afiliados después de promulgado el Código de Trabajo (1947), distraen a las organizaciones obreras de las tareas de unificación. En los años 50 algunas organizaciones se disuelven después de haber perdido a casi todos a sus cuadros dirigentes y a partir de 1955 las organizaciones se rehacen. Aparecen el despido masivo y las listas negras, el secuestro, la tortura y la muerte de dirigentes, por organizaciones paramilitares”.²³

En atención a estas premisas históricas, es necesario plantear que, en efecto, el sindicalismo en Guatemala, constituye un movimiento social vigente, con una historia de vaivenes constantes y sobre una serie de dificultades que han marcado su desarrollo en el país, llegando inclusive a la persecución por parte de gobiernos militares, aunque también de gobiernos en plena era democrática, aunado al de los sectores políticos que

²³ <http://www.tusalario.org/guatemala/Portada/derechos-laborales/asesoramiento-legal/organizacion-sindical> (Consultado el 12 de agosto de 2016)

promueven una intensa política antisindical. Sin embargo, en la coyuntura actual el principal problema al que se enfrenta es a la pobreza de sus agremiados y al largo camino que tiene que recorrer para modificar esa condición.

Las causas que dieron lugar a la asociación sindical o profesional fueron diversas. Sin embargo, tradicionalmente, se ha considerado que “la base de ello fue la miseria y aislamiento de las clases trabajadoras. Sin partidos políticos que las organizaran y condujeran a su meta, y carentes de ideas filosóficas, dichas masas no podían tener una estructuración adecuada para luchar”.²⁴

Consecuente con la definición anterior, se estima que el sindicalismo se remonta a los aspectos sociológicos, básicamente en las necesidades de los trabajadores, que motivó u obligó a conformar asociaciones para oponerse a las arbitrariedades e incluso vejámenes de las que eran objeto por la parte patronal, circunstancia que sin embargo, en algunas áreas del ámbito guatemalteco, continúan vigentes y es entonces en torno a eso que se requiere hacer énfasis, circunstancia detallada seguidamente.

2.1. Primera etapa

López Larrave, quien sobre este período indica: “Huérfanos de toda legislación y de protección a los trabajadores, abolidos los gremios de la Colonia y la legislación de Indias, por casi un siglo de vida independiente políticamente independiente, se entiende

²⁴ González Charry, Guillermo. *Derecho colectivo del trabajo*. Pág. 15.

entre 1821 y 1920 prácticamente sólo florecen asociaciones de carácter mutualista, al amparo del derecho general de asociación”.²⁵

Como un aspecto esencial de esta etapa, puede destacarse que, las organizaciones de trabajadores de este periodo, eran de composición eminentemente artesanal, tomando en cuenta que no perseguían finalidades de reivindicación y en esencia se limitaban al auxilio recíproco entre sus agremiados.

Esta etapa, se encuentra comprendida en los gobiernos de Carlos Herrera, ubicado en los años 1920-1921, luego con el General José María Orellana en los años 1921-1926 y finalmente en el gobierno del General Lázaro Chacón entre los años 1926-1930.

“Antes de la caída del régimen de Manuel Estrada Cabrera, no existió sindicalismo propiamente dicho; hubo sociedades mutualistas, entre las cuales destacaron las siguientes: Maternidad Obrera, Porvenir de los Obreros, Sociedad Joaquina, -en homenaje a la madre de Cabrera”.²⁶

En el devenir de esta primera época del sindicalismo en el país, se presentaron notables conflictos entre los trabajadores y las distintas empresas que funcionaban en el país, donde varios dirigentes fueron encarcelados y posteriormente expulsados del país, destacándose también que la sindicalización en esta etapa, se presenta con predominancia en el área urbana.

²⁵ López Larrave, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**. Pág. 9.

²⁶ Obando Sánchez, Antonio. **Historia del movimiento obrero guatemalteco**. Págs. 4 y 5.

Debe reconocerse que durante el lapso histórico comentado, se promulga una legislación que, aunque no es decididamente favorable a los trabajadores y a las organizaciones sindicales, por lo menos acusa cierto grado de preocupación por los problemas laborales y que, si bien cuando se multiplican los conflictos y las huelgas se dicta una legislación represiva impulsada por la oligarquía y los monopolios extranjeros, siempre se mantuvo un grado de relativa tolerancia que hizo posible el nacimiento del movimiento sindical guatemalteco.

Como cuerpos legales de la época cabe destacar las reformas a la Constitución de 1876 emitidas en 1920, en donde ya se hace referencia al Trabajo, pero con más decisión, la Constitución Política de Centroamérica, Decreto Número 40 de la constituyente de 9 de septiembre de 1921, donde por primera vez en la historia constitucional de Guatemala, a pesar de que nunca entrara en vigor, de igual forma, se contemplan disposiciones relativas al trabajo y a la previsión social.

2.2. Segunda etapa

“Cronológicamente esta segunda época tiene su inicio el 30 de junio de 1944 (caída de la dictadura Jorge Ubico) y se extiende hasta el 27 de junio de 1954 (caída del gobierno del coronel Jacobo Arbenz Guzmán), se dio en el proceso conocido como “Revolución del 44”. En esta época el sindicalismo en Guatemala toma verdadera y positivos perfiles como institución de clase y por primera vez en Guatemala, los gobiernos que rigen el país impulsan con entusiasmo una política nacional de defensa y desarrollo del movimiento sindical, situación que se plasma con mayor claridad durante el llamado

segundo gobierno de la revolución. Es la etapa de mayor auge del sindicalismo en la historia del país”.²⁷

Para la anterior definición, es consistente señalar la predominancia de la pequeña empresa, de igual manera la existencia del sindicalismo es de tipo urbano, destacándose que, en las áreas rurales, los primeros vestigios de este movimiento, apenas se gestaron con la emisión del Decreto 900 Ley de Reforma Agraria, cuando las organizaciones sindicales hacen un llamado a reivindicar los derechos más elementales que hasta ese momento, carecían de respeto alguno.

Las principales organizaciones que se suscitaron en esta etapa fue, la Asociación Nacional de Maestros que posteriormente se transforma en el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala y también se gestó la Confederación de Trabajadores de Guatemala, que agrupaba a las gremiales de los sindicatos del país.

Es importante señalar también que, durante esta época, se destacó la proliferación de conflictos laborales, circunstancia que encaminó a los trabajadores a efectuar huelgas, que, impulsadas por las asociaciones profesionales existentes en ese momento, destacándose en ese sentido, las huelgas de los trabajadores de las compañías internacionales, pero destacándose también la participación de gremios de panaderos, albañiles, agricultores y de la pequeña industria.

²⁷ Barrios Alvarado, José Antonino. **La violación en la aplicación del Artículo 222 del Código de Trabajo en la elección de los dirigentes sindicales en cuanto al derecho de elegir y ser electo y la aplicación del principio de alternabilidad.** Pág. 34.

La totalidad de las organizaciones que se gestaron en este período, se rigieron por la Constitución Política de la República de Guatemala, vigentes desde 1945 y donde se delimitan las directrices del porvenir del derecho laboral guatemalteco, donde entre otros aspectos se resaltaba el reconocimiento expreso de la libertad sindical, la contratación colectiva y el derecho de huelga, entre otros.

2.3. Tercera etapa

Esta etapa está marcada por la aprobación del Decreto 900 Ley de Reforma Agraria, en virtud que para el año 1952, particularmente el viernes 20 de junio de ese año, el entonces presidente de la República de Guatemala, Jacobo Arbenz Guzmán, emite el decreto en mención, circunstancia que motivó la expropiación de 1859 caballerías a la compañía agrícola de Guatemala, misma que entonces era subsidiaria de la United Fruit Company UFCO, por sus siglas en inglés.

“Por el Decreto 21 del 16 de julio de 1954 de la junta de gobierno, se cancelan las inscripciones de todos los directivos de confederaciones, federaciones y sindicatos y se concede un plazo de tres meses para reorganizarse, so pena de darse por cancelados, y por medio del Decreto 8 del 10 de agosto de ese mismo año se cancela administrativamente a las principales organizaciones, para el efecto se detallan las principales, siendo estas:

- a) Confederación General de Trabajadores de Guatemala
- b) Confederación Nacional Campesina



- c) Federación Sindical de Guatemala
- d) Sindicato de Acción y Mejoramiento Ferrocarrilero
- e) Sindicato de Trabajadores de la Educación
- f) Sindicato de Trabajadores de la United Fruit Company
- g) Sindicato de la Compañía Agrícola de Guatemala
- h) Alianza de la Juventud Democrática
- i) Alianza Femenina Guatemalteca
- j) Frente Universitario Democrático
- k) Partido Guatemalteco del Trabajo
- l) Partido de la Revolución Guatemalteca
- m) Partido de Acción Revolucionaria
- n) Cualesquiera otros partidos o agrupaciones que hayan sido inspiración Arévalo-Arbencista o que hubiesen figurado al servicio de la causa comunista”.²⁸

En esta etapa, las características principales de las organizaciones, giraban en torno a la lentitud y a veces estacionaria, fundamentalmente porque después de la disolución

²⁸ Sánchez Secaída, Alejandra Magdalena. **La no constitución de sindicatos de las fuerzas de seguridad del Estado específicamente los agentes de la Policía Nacional Civil.** Pág. 73.

de algunas de ellas y después de haber perdido casi a todos sus dirigentes, éstas se van rearmando con evidentes limitaciones y todo tipo de dificultades, sobre todo de represión en todos los ámbitos, atravesando inclusive por el despido masivo, hasta el secuestro, tortura y asesinato de sus dirigentes, básicamente a través de organizaciones paramilitares o grupos clandestinos.

Otro de los aspectos que merecen la pena destacar, es el hecho de luego de los eventos suscitados en este periodo, se deroga también las reformas progresistas que habían sido efectuadas al Código de Trabajo, así como también la Constitución de 1945, de esa cuenta, el dos de febrero de 1956 se promulga una nueva Constitución, destacándose la ausencia de representación de la izquierda.

De acuerdo con estos aspectos doctrinarios, es importante señalar que la Constitución de 1956 conserva el capítulo de garantías sociales, pero desprotege notablemente la posición de los trabajadores, por ejemplo, enfatiza en el principio de conciliación sobre el tutelar; prohíbe expresamente la participación política de los sindicatos; suprime la lista abierta de derechos y beneficios derivados de principios de justicia social.

Ahora bien, en cuanto a lo que corresponda a la parte sustantiva, es conveniente señalar que en realidad se produce un evidente aumento a las causales para despedir justificadamente; se omite la reinstalación o reingreso, se desprotegió también el promedio salarial que servía para calcular la indemnización por el tiempo servido y se restauró el trato discriminatorio a sindicatos.

2.4. Cuarta etapa

Esta etapa se suscitó en el periodo que transcurre entre los años 1975 a 1985 y se considera que es la etapa de mayor represión contra el movimiento sindical, en virtud que la lucha contrainsurgente del ejército, tenía como blanco, la desarticulación del movimiento sindical, llegándose al extremo de implementar como estrategia en contra del desarrollo de ese movimiento.

“Abarca desde el gobierno de Arana Osorio, Laugerud García, Lucas García, Ríos Mont y Mejía Víctores. Es en el gobierno del General Romeo Lucas García periodo durante el cual se destaca la mayor parte de desapariciones forzadas y ejecuciones extrajudiciales, se calcula que más de quinientas mil personas perdieron la vida en este periodo. La organización sindical decrece al extremo que un gran número de organizaciones sindicales desaparece del espectro laboral; se aniquila a casi la totalidad de dirigentes sindicales, esto conlleva que el movimiento sindical pierda consistencia ideológica, que hasta hoy no ha podido recuperarse, pues aunque el número de organizaciones sindicales existentes hoy en día es mayor, la consistencia ideológica de sus dirigentes, es precaria”.²⁹

En función de estos argumentos, conviene señalar que, en esta etapa, las organizaciones, se movilizaron en dos marcos jurídicos distintos, primeramente, la Constitución Política de 1965, durante el gobierno de Romeo Lucas García y el estatuto

²⁹ Ibid. Pág. 75.

fundamental de gobierno desde que asume el gobierno de José Efraín Ríos Mont, hasta el 14 de enero de 1986, año en que cobra vigencia la actual Constitución Política.

2.5. Quinta etapa

“Durante el gobierno democrático de Vinicio Cerezo, se promueve el apoyo al reconocimiento de las organizaciones sindicales, a tal extremo que durante los primeros cinco años de esta época se reconocen más de novecientas organizaciones sindicales. Este crecimiento cuantitativo produjo una falsa imagen de fortalecimiento de la libertad sindical, ya que crecieron en número de los sindicatos, pero su consistencia ideológica aún es muy pobre. Aunque desaparece en buena medida la represión física se crean mecanismos de represión más sofisticados que igualmente impiden la libre sindicalización, esto especialmente durante los gobiernos de Ramiro de León Carpio y Álvaro Arzú; esta época inicia el 14 de enero de 1986 con el gobierno de Marco Vinicio Cerezo Arévalo, pasando por los gobiernos de Jorge Serrano Elías, Ramiro de León Carpio y Álvaro Arzú y concluye con la asunción Alfonso Portillo Cabrera”.³⁰

De acuerdo con esta serie de elementos teóricos e históricos, es importante señalar que, en esta época, la Constitución de 1985 vuelve a reconocer el derecho de libre sindicalización y la huelga de los trabajadores del estado, misma que se encontraba suprimida desde la Constitución de 1965, consecuentemente la organización sindical, aumenta considerablemente, pero no en cualidades, lo cual la hace débil y dividida.

³⁰ Ibíd. Pág. 77.

De igual manera, surgen un gran número de pequeñas organizaciones sindicales que se hacen dirigir por personas sin ninguna consistencia ideológica, produce la pérdida de credibilidad de los trabajadores en los sindicatos, teniendo como consecuencia que los trabajadores ya no se afilien, pero no por miedo sino porque a su consideración, los sindicatos ya no respondían a sus intereses. Esta circunstancia, es aprovechada por los gobiernos de turno, para desprestigiar sistemática y gradualmente la totalidad de las bondades del movimiento sindical obrero del país.

2.6. Historia del sindicalismo policial en otros países

El argumento central de los dirigentes sindicales que abogan por la formación de sindicatos del personal de las fuerzas de seguridad, es que se trata de trabajadores que deben gozar de los mismos derechos que cualquier otro asalariado. En los partidos de inspiración marxista que defienden la idea, el argumento es un poco más sofisticado. Se sostiene que, si bien los policías y gendarmes forman parte de los cuerpos represivos del estado, provienen del pueblo y venden su fuerza de trabajo. Por eso, habría una contradicción entre el rol represivo del aparato del que forman parte, y el hecho de que son asalariados, con intereses y demandas comunes con el resto de los trabajadores.

“Más en general, y debido a la crisis capitalista, en muchos países los policías han comenzado a rebelarse. Para citar algunos ejemplos: en Portugal, el Sindicato Unido de la Policía planteó que estaría del lado de los manifestantes. En Grecia, a principios de septiembre, se llegó a un enfrentamiento entre policías en huelga y policías anti

motines, porque los primeros querían impedir que los anti motines salieran de sus cuarteles para ir a reprimir manifestantes. En Inglaterra, la policía ha participado en manifestaciones y está amenazando con una huelga (que está prohibida) porque el gobierno ha adelantado un programa de recortes de salarios, despidos y aumento de la edad de jubilación de los policías. En Brasil, hubo huelgas en varios estados y en Río de Janeiro, por aumentos de salarios; en Bahía se produjeron choques de la policía con las fuerzas de seguridad enviadas por el gobierno. En Bolivia, hubo acuartelamientos y manifestaciones, por reivindicaciones salariales; en 2003 se produjeron violentos enfrentamientos con la guardia presidencial. En conclusión, sigue el razonamiento, no hay motivo alguno para no estar detrás de estos reclamos: son parte de la lucha general contra las políticas de austeridad y ajuste del capitalismo”.³¹

La definición anterior es bastante amplia y demuestra la presencia de sindicatos en otros países del istmo latinoamericano y sobre todo, el nivel de incidencia que tiene dentro de los ordenamientos jurídicos, políticos y sociales de cada país en particular, es por ello que se considera que, un sindicato puede contribuir al logro de un aparato policíaco más eficiente, consolidado y con alta moral, que no deja de ser un reaseguro para el sistema de explotación. Podemos imaginar incluso un sindicato pidiendo asistencia psicológica, mejores equipos y compensación económica para los agentes encargados de resguardar el orden de los países en donde se desarrollen los cuerpos policiales, independientemente de su número y género que integran estos cuerpos de seguridad del Estado.

³¹ <https://rolandoastarita.wordpress.com/2012/10/06/3450/> (Consultado: 16 de agosto de 2016)

El sindicalismo es producto de la Revolución industrial; y puede ser definido como una asociación o agrupación formada para la defensa de los intereses económicos y laborales de un grupo de trabajadores asalariados. La llamada globalización resulta de un proceso combinado entre la modernización tecnológica y la adopción de un conjunto de decisiones políticas que afectan especialmente el funcionamiento de los mercados financieros. La meta fundamental de las empresas anteriormente era conseguir que sus filiales se expandieran dentro de los mercados nacionales. En la actualidad, por el contrario, la estrategia es hacerlo en el mercado global por razones de costos, eficiencias, complementariedades, marcos legales razonablemente permisivos, acceso a materias primas, tecnologías desarrolladas particularmente, entre otros criterios.

Dentro del contexto globalizado, se requiere que el dirigente sindical posea conocimientos más tecnificados capaces de dominar el manejo de equipos sofisticados y herramientas de trabajo; en la actualidad ya no se atiende al entrenamiento y capacitación del trabajador en la ejecución repetitiva de una tarea, pues ahora los trabajadores tienen que desarrollar una secuencia de actividades que forman parte de un proceso productivo más complejo que es llevado a cabo con la intencionalidad de lograr objetivos y metas organizacionales y esa circunstancia no es ajena a los cuerpos policiales de Guatemala.

CAPÍTULO III

3. El derecho de la libre sindicalización

El inicio del presente capítulo está enfocado a desentrañar los aspectos de mayor relevancia e incidencia en torno a la sindicalización, para el efecto resulta conveniente remontarse en el tiempo y exponer algunos elementos históricos que dieron pie al surgimiento de lo que en la actualidad se conoce como sindicalismo.

En este contexto es importante destacar que desde los tiempos más remotos los hombres se agruparon en clanes, tribus, gens, familias. Dentro de la colectividad se crearon castas, ordenes, colegios y otras agrupaciones sociales que adoptaron formas religiosas, semi religiosas o semi políticas, todas estas asociaciones, tácitas o formales, son las que modifican de tantas maneras, mediante su flujo, las expresiones de la voluntad pública. Y en el ámbito laboral no podía pasar por desapercibido esa sociedad y colectividad entre los trabajadores.

De esa cuenta también Aristóteles había observado que “es el hombre ser sociable por naturaleza” y dentro de las leyes de existencia y de desarrollo de la sociedad humana, se tiene la relación estrecha y constante en que viven los hombres dentro de la misma, esta relación se da con más intensidad en el trabajo, constituyéndose éste, el factor determinante de su desarrollo, la vida humana se caracteriza, desde los tiempos primitivos hasta la actualidad, por un definido espíritu de asociación.

Así también la transformación industrial, que operó en los países europeos, prohibió terminantemente el derecho de asociación de los trabajadores, pues el régimen individualista no veía justificación para que los trabajadores se asociaran en defensa de sus intereses laborales e incluso se tipificó como un delito en los códigos penales: esta etapa de prohibición se dio entre 1776 y 1810.

“El origen del sindicalismo se encuentra en la primera forma de asociación que es la familia, la cual se puede dividir en dos etapas: la primera el vínculo de sangre (padre, madre e hijos), la que conforme transcurre el tiempo va agrandándose, y se dan nuevas necesidades que la obligan a agruparse, se formó así una nueva forma de organización (unión de familias, horda, tribu), en la actualidad ya no son los vínculos de sangre ni el parentesco que unen a las personas, sino que son el medio y las circunstancias en que se vive, la actividad que se desempeña y los distintos intereses pendientes de satisfacción, los que obligan a asociarse y a formar grupos. Con el surgimiento del Feudalismo, la agricultura fue básica y debido al crecimiento de las poblaciones surgió la necesidad de crear la industria y el comercio, nació a la par la necesidad de formar grupos organizados, en la que surgieron así las asociaciones profesionales. El sindicato o asociación profesional surgió como una reacción contra el liberalismo económico y el capitalismo”.³²

Acorde con esto, se destaca que la lucha de los obreros en el marco histórico mundial para obtener mejores prestaciones de vida ha sido larga, de esa cuenta el antecedente inmediato de los sindicatos lo constituyeron las mutualidades de trabajadores

³² Castro Modenessi, Eugenia de la A. **Libertad sindical en el ordenamiento jurídico guatemalteco**. Pág. 20.

asalariados de las manufacturas prefabricales. Eran artesanos provenientes de los gremios en decadencia y campesinos. Las manufacturas habían ido tomando cuerpo en la Alta Media y alcanzaron su mejor expresión entre los Siglos XVI al XVIII, amparadas por el poder monárquico el cual las consideraba el fundamento de la constitución de los Estados nacionales. El rey normaba distintas áreas, como la disciplina interna o el control de calidad de los productos, no así el reclutamiento del personal.

“Las asociaciones libres de compañeros operaban como coaliciones ilegales y secretas, usando con frecuencia gran violencia sobre autoridades políticas y religiosas. El fin primitivo de ellas fue la protección mutua para situaciones extremas, como enfermedad o muerte, pero luego fueron orientándose, en la misma medida en que se expandía el maquinismo en las manufacturas, hacia los problemas referidos al reclutamiento de mano de obra y a las condiciones de trabajo. De este modo, estas mutualidades se diferenciaron de los gremios -para los cuales el centro de sus reglamentaciones era la actividad productiva y no la relación laboral- y se hicieron precursoras de la actividad sindical”.³³

“Se pueden fijar cinco etapas en la historia del desarrollo del concepto y de la práctica del sindicalismo. En la primera, correspondiente al maquinismo incipiente, los sindicatos estaban prohibidos (fines del siglo XVIII y primera década del XIX), luego tolerados y, finalmente, autorizados legalmente, por primera vez en Inglaterra, en 1824. En este país, la característica principal de los sindicatos, que los distinguió de los de los otros países europeos, es que los trabajadores del mismo oficio se asociaban, excluyendo a

³³ [http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capitulos libros/sindicato.pdf](http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capitulos%20libros/sindicato.pdf) (Consultado el 20 de agosto de 2016).

los otros, en el llamado “sindicato de oficio”. La racionalidad limitada del trabajo les permitía una mayor autonomía en la actividad productiva. No existiendo ningún derecho legal ni instituciones de conciliación, la principal arma de lucha sindical no era la negociación colectiva sino la huelga. Esta habitualmente se les hizo necesaria en las crisis económicas nacionales. Comúnmente la organización era muy simple con democracia de asamblea y los dirigentes bajo el control directo de los asociados”.³⁴

Como aspecto final del presente apartado es importante enfatizar en que la OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, bajo la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente. Su Constitución, elaborada por una Comisión compuesta por representantes de nueve países (Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos), contenía ideas ya experimentadas en la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los Trabajadores, fundada en Basilea, en 1901, por dos empresarios, Robert Owen (1771-1853), de Gales y Daniel Legrand (1783-1859), de Francia.

Entre 1948 y 1949, la Organización Internacional del Trabajo, adoptó dos Convenios sobre la sindicación. En 1948, el Convenio No. C-87 Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, entre sus considerandos, que el preámbulo de la Constitución del organismo, en 1919, había enunciado, “entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical.

³⁴ Biblioteca Nacional De Chile. **Sindicalización y negociación colectiva**. Págs. 3 y 4.

3.1. Principios de la libre sindicalización

En la recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra Suiza, se establece como principios generales, los siguientes:

- a) "El ejercicio pleno de los derechos sindicales requiere la existencia de una corriente libre de informaciones, opiniones e ideas y con este fin, tanto los trabajadores y los empleadores como sus organizaciones deberían disfrutar de libertad de opinión y de expresión en sus reuniones, publicaciones y otras actividades sindicales. No obstante, en la expresión de sus opiniones, las organizaciones sindicales no deberían sobrepasar los límites admisibles de la polémica y deberían abstenerse de excesos de lenguaje.
- b) El derecho de expresar opiniones por medio de la prensa o en otra forma es uno de los elementos esenciales de los derechos sindicales.
- c) El derecho a expresar opiniones sin autorización previa por medio de la prensa sindical es uno de los elementos esenciales de los derechos sindicales.
- d) La libertad de expresión de que deberían gozar las organizaciones sindicales y sus dirigentes también debería garantizarse cuando éstos desean formular críticas acerca de la política económica y social del gobierno.

- e) El derecho de una organización de empleadores a expresar sus opiniones sin censura por medio de la prensa independiente no se debe diferenciar del derecho a expresar sus opiniones en periódicos exclusivamente profesionales o sindicales.
- f) En un caso en el que persistía la clausura de importantes medios de comunicación después de meses, el Comité subrayó que el derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a expresar sus opiniones a través de la prensa o en otros medios de comunicación social es uno de los elementos fundamentales de los derechos sindicales y que las autoridades deberían abstenerse de obstaculizar indebidamente su ejercicio legal.
- g) En una relación con una legislación que permita la suspensión temporal o definitiva de diarios y publicaciones que comprometan la estabilidad económica de la nación, el Comité estima que tales restricciones que suponen la existencia de una amenaza permanente de suspensión de las publicaciones, obstaculizan considerablemente el derecho de las organizaciones sindicales y profesionales a expresar sus opiniones a través de la prensa, ya sea en sus propias publicaciones o en otros medios de comunicación que constituye uno de los elementos esenciales de los derechos sindicales, por lo que los gobiernos deberían abstenerse de obstaculizar indebidamente su ejercicio legal.
- h) La elección de una insignia sindical recae en el ámbito de la libertad de expresión cuyo respecto es esencial para el ejercicio normal de los derechos sindicales y por lo tanto debería como un principio general ser competencia exclusiva del sindicato en cuestión.

- i) La colocación de banderas sindicales en las reuniones en los lugares de trabajo, la instalación de tableros de anuncios, la distribución de boletines y folletos sindicales, la firma de peticiones y la participación en reuniones sindicales constituyen actividades sindicales legítimas.
- j) La prohibición de la colocación de carteles en los que se expresen los puntos de vista de una central sindical es una restricción inaceptable del ejercicio de las actividades sindicales”.³⁵

En esencia, son estos los principales principios que destaca como válidos, la Organización Internacional del Trabajo, por ende, deben observarse minuciosamente en el contexto del cumplimiento de los derechos laborales. Sin embargo, dentro de la doctrina laboral, se encuentran otros cuatro principios que se detallan a continuación:

3.1.1. Libertad sindical

En torno a este apartado, es conveniente hacer énfasis en que, el derecho de libertad sindical es amplísimo, en la medida que comprende todo lo relativo al derecho colectivo. Esto quiere decir que las facultades de los trabajadores de formar sindicatos para autogobernarse, no son los únicos aspectos de la libertad sindical, también han de considerarse las facultades que le dotan de viabilidad gracias a estas facultades, es que esta trasciende.

³⁵ Oficina Internacional del Trabajo. **La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.** Pág. 35.

Dentro del Decreto 1441 Código de Trabajo, este principio se regula en el Artículo 62, donde se prohíbe al patrono, obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros.

En tanto que el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, refiere en su texto fundamental que, para la protección del derecho de sindicalización y de la libertad sindical, los principales aspectos que contiene son:

- a) “Del derecho de constituir organizaciones sindicales. Sin ninguna distinción y sin autorización previa, los trabajadores y los empleadores podrán constituir las organizaciones que estimen conveniente y afiliarse a ellas. El otorgamiento de la personalidad de los sindicatos, federaciones y confederaciones no puede estar sujeta al registro del sindicato ni a condiciones que limiten el ejercicio de la libertad sindical.
- b) Derechos de las organizaciones sindicales Una vez constituidos en sindicatos, los trabajadores o los empleadores son titulares de los siguientes derechos:
 - Las autoridades públicas no podrán intervenir en forma tal que limiten o entorpezcan el ejercicio de la libertad sindical.
 - Tienen el derecho de elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos

- Tienen el derecho de organizar su administración y sus actividades, así como el de formular su programa de acción.
 - La disolución o suspensión de estas organizaciones solo procede por decisión jurisdiccional y no por vía administrativa.
 - Tienen derecho a constituir federaciones y confederaciones. Todas éstas a su vez tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales.
- c) El derecho de huelga. Este derecho no está contenido en forma expresa; sin embargo, los órganos de la OIT que se encargan del control de los convenios, han establecido jurisprudencia que se encuentra fundamentalmente en el Convenio 87”.

A través de estos preceptos, se regulan los derechos fundamentales de los trabajadores, en cuanto a las formalidades y asistencia con que cuenta la clase obrera, al momento en que se considere o se presente una inminente vulneración a los derechos más elementos en materia laboral, de esa cuenta se estima como de especial trascendencia para los propósitos procesales en el ámbito laboral del ordenamiento jurídico guatemalteco, sobre todo en cuanto a los instrumentos que han sido ratificados por el Estado de Guatemala.

3.1.2. Democracia sindical

En este apartado, es importante resaltar la lucha permanente de la clase trabajadora en el afán de abolir la explotación del hombre y por el hombre y por lograr su mejoramiento

económico, social y cultural, circunstancia que, hasta el momento de la investigación, continúa siendo uno de los principales problemas que deben superarse, en virtud que siguen manifestando notables retrasos en torno a este aspecto.

En esencia este principio hace referencia a que la organización sindical debe ser gobernada por sus afiliados y que en ellos reside la soberanía de la institución. Sus dirigentes constituyen el elemento ejecutivo, pero deben provenir de la elección democrática de los afiliados.

3.1.3. Representatividad sindical

Este principio, se encuentra estrechamente vinculado con la legitimidad del origen de sus dirigentes, así como la autenticidad de la representación del conjunto comprendido en la actividad, sector u oficio que pretendan representar; de ahí que pueda ser admisible que, para asegurar la mencionada representatividad, se establezca algún número de mínimo de afiliados o de constituyentes del sindicato para que éste pueda aspirar a ejercer sus funciones.

En este contexto, se requiere hacer énfasis en que, diversas puedan ser las funciones de representación de sus afiliados que ejerce el sindicato, como puede ser la defensa de intereses individuales en vía administrativa o judicial, aunque en varias legislaciones se exija el otorgamiento de poderes, la defensa de los intereses comunes, aunque en algunas ocasiones se les haya negado esta posibilidad con fundamento en que solo se puede otorgar a una persona física.

3.1.4. Autonomía sindical

Respecto a este principio, es necesario señalar que son diversos los significados que en la práctica se atribuyen al vocablo autonomía. Existen quienes restringen el alcance de la palabra o le atribuyen una significación que no le corresponde; pero en esencia se refiere a la condición del individuo que de nadie depende en ciertos conceptos. Acorde con ello, es importante manifestar que en el texto del Convenio 87 de la OIT, se encuentra bien referida esta autonomía en cuanto ella significa que la constitución y la existencia, aún la extinción del sindicato, no puede depender de extraños, sino sólo de la voluntad de sus propios componentes.

3.2. Los sindicatos

En el presente apartado, se estima pertinente dar a conocer o exponer los elementos medulares del concepto de sindicato, mismo que proviene de la palabra *sindico* que otros idiomas tomaron a su vez del latín *syndicus*, que para los romanos significa, el procurador elegido para defender los derechos de una corporación; en Grecia *sindica* era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones.

Algunos otros afirman que el término *sindicato* proviene del griego *syndike* que significa justo, protector y comenzó a ser utilizado como en la actualidad a partir de los fenómenos causados por la Revolución Industrial y por el surgimiento de sociedades fabriles en Gran Bretaña y otros países europeos.

El Artículo 206 del Código de Trabajo guatemalteco, define el sindicato de la siguiente manera: "Toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente constituida exclusivamente para el estudio mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes".

3.3. Clasificación de los sindicatos

En virtud que el sindicato es una fuerza colectiva que se organiza para defender sus derechos y hacerlos efectivos, esta fuerza surge de las agrupaciones de trabajadores, que al estar legalmente constituida, se convierten en personas jurídicas colectivas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones; por lo que entre sus objetivos principales deben figurar; el bienestar general de los trabajadores, tanto económico como social; y además la posibilidad de participar e influir en asuntos de carácter general del país, actuando como grupo de presión. En la legislación guatemalteca, particularmente en el Código de Trabajo y para ser preciso en el Artículo 215 se encuentra la siguiente clasificación: 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 en una misma empresa, o en dos o más iguales."

Adicional a la clasificación anterior se debe tener muy en cuenta que el mismo Código en el Artículo 206, indica respecto del sindicato de trabajadores de oficio independiente, esto es, los trabajadores que no tienen un patrono.

Atendiendo los elementos anteriores, conviene referenciar y efectuar la anotación en torno a la clasificación de los sindicatos, que estos pueden ser:

- a) **Urbanos:** si están conformados por trabajadores de la industria en zonas urbanas.
- b) **Campesinos:** si sus miembros se dedican a actividades agrícolas o ganaderas y el trabajo se desempeña en zonas rurales, pero si la empresa es agro-industrial, se consideran urbanos.
- c) **Gremiales:** si se organizan en torno a una especialización del trabajo.
- d) **De Empresa:** cuando se constituyen en el seno de un centro de trabajo determinado.
- e) **Independientes:** cuando está integrado por la profesión o vocación, como el caso del Sindicato de Artistas y Similares.

Ahora bien y de acuerdo con la actuación política hacia afuera de los sindicatos, algunos autores los agrupan así:

- a) **Blancos:** Es una organización creada o protegida por el patrono que coadyuvan a las instituciones del Estado capitalista, dependiendo ideológicamente del sistema.
- b) **Amarillos:** Es una organización creada y dirigida por los patronos en forma encubierta, que no tienen una tendencia ideológica definida.
- c) **Rojos:** Se enmarcan dentro de la política integral del Estado socialista o asumen actitudes de radicalización en defensa de intereses de clase y vanguardia en los países capitalistas.

3.4. Principios rectores de los sindicatos

Dentro de los principales principios rectores de los sindicatos, tomando en cuenta el papel que desempeñan los mismos en el ámbito laboral guatemalteco.

3.4.1. El respecto a la voluntad de las mayorías

Este principio se sustenta sobre la base de que el poder soberano de decisión de los organismos sindicales recae en el órgano denominado Asamblea General en donde la voluntad de la mayoría de los afiliados con voz y con voto decide los destinos de la asociación. En virtud de lo anterior, se impone la voluntad de la mayoría en un libre juego que se asume es democrático porque inclusive aquellos que votaron en forma contraria a la mayoría aceptan y respetan lo acordado por la Asamblea.

En ese sentido, es prudente señalar que este principio debe regirse en función de la decisión que adopten la mayoría de los afiliados a quienes se debe el sindicato.

3.4.2. El voto secreto y su excepción

Este principio descansa en la garantía que presenta para los afiliados a la organización sindical el que su sufragio pueda expresarse secretamente. Esta forma de expresión del sufragio no solo supone la transparencia en el ejercicio del voto, sino que además el libre ejercicio democrático que debe significar para quien vota el poder realizarlo lejos de presiones de cualquier naturaleza. Existen como casos de excepción establecidos por la legislación laboral, los casos de sindicatos conformados por trabajadores analfabetas o no videntes en los que se permite que el sufragio pueda ser expresado por votación nominal o a viva voz. Las decisiones con asuntos de mero trámite, la ley permite adoptar cualquier otro sistema de votación, rápido y eficiente, siempre que sea compatible con los principios democráticos que rigen las organizaciones sindicales.

3.4.3. El voto por persona

Este principio descansa en el derecho del que goza cada uno de los afiliados al sindicato para emitir su sufragio en cada cuestión que deba decidirse en la Asamblea General. La calidad de afiliado le da al trabajador el derecho de participar con viva voz y con voto en cada una de las deliberaciones que se den dentro de la Asamblea General de la organización, para así decidir sobre los asuntos de su competencia. Este y los demás principios, se regulan en el Artículo 207 del Código de Trabajo.

3.4.4. La posibilidad de ocupar cargo político remunerado

Aunque no es propiamente un principio de los sindicatos, es importante mencionarlo, pues es resultado de la reforma que se introdujo mediante el Decreto 64-92 al Código de Trabajo, y que permite a los miembros de los sindicatos el derecho a que se suspenda en forma total la relación de trabajo, en el caso de que estos ocupen un cargo político remunerado. La anterior reforma, tiene como espíritu el fomentar a los miembros de los sindicatos a que participen dentro de la política nacional, sin que esto implique la terminación de su contrato de trabajo.

3.5. Inamovilidad de los miembros fundadores del sindicato

El fin teleológico de este instituto es el de garantizar la estabilidad en el puesto de trabajo de aquellos trabajadores que se consideran expuestos a una terminación de contrato de trabajo por represalia del empleador en razón de la función que desempeñan dentro del centro de trabajo. Esta garantía ha sido más común cuando se confiere a los dirigentes sindicales, quienes precisamente, por la función que desempeñan se encuentran más expuestos a las represalias patronales y de ahí el sentido de esta protección que implica la inamovilidad.

Es importante señalar que la misma, se regula en el Artículo 209 del Código de Trabajo, la cual tiene como fin, el impedir la remoción de sus puestos de trabajo de los trabajadores que se encuentren participando en la formación de un sindicato.

El único requisito que estipula el artículo citado, para que se pueda gozar de esta inamovilidad, es el que los trabajadores fundadores del sindicato deben de dar un aviso escrito a la Inspección General de Trabajo de que se encuentran formando un sindicato, y la vigencia de esta garantía se extenderá ipso facto por todo el tiempo que demore el trámite del reconocimiento e inscripción del sindicato y hasta por sesenta días más después de que ha quedado inscrito el mismo en el Registro Público de Sindicatos.

El mecanismo que garantiza la estabilidad laboral que se relaciona en este apartado, lo constituye el derecho de los trabajadores fundadores del sindicato para ser reinstalados en sus mismos puestos y condiciones de trabajo, en el caso de que se incumpliera por el empleador esta garantía. Así también la legislación impone al empleador la obligación de tener que solicitar ante los tribunales de trabajo, la autorización previa para poder terminar el contrato de trabajo, que lo una con cualquiera de los miembros fundadores del sindicato, y solamente en el caso de que exista causa justificada como argumento de la terminación del contrato.

3.6. Quiénes pueden integrar un sindicato

Todo trabajador que tenga 14 años o más puede ingresar a un sindicato, tal y como lo establece el Artículo 212 del Código de Trabajo. De igual forma ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente.

No es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro

de la empresa estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono.

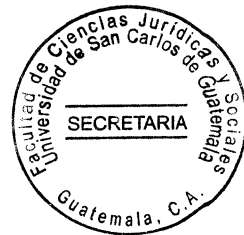
La determinación de todos estos casos de excepción se debe hacer en los respectivos estatutos, atendiendo únicamente a la naturaleza de los puestos que se excluyan y no a las personas. Dichas excepciones no deben aprobarse sin el "visto bueno" de la Inspección General de Trabajo.

El Decreto 1441 Código de Trabajo, establece en el Artículo 216 que para formar un sindicato de trabajadores es necesario el consentimiento de por lo menos 20 personas y si el sindicato es de patronos deberán de ser por lo menos cinco.

Como puede observarse, el Convenio N° 87 no permite restringir el derecho a la sindicación y no somete a requisitos legales para la inscripción. El convenio no excluye ni a las fuerzas armadas ni a la policía, sino que deja a la legislación nacional determinar hasta qué punto se aplicará a esos cuerpos armados las garantías previstas en ese texto jurídico.

En ese contexto, es importante manifestar que la adquisición de personalidad jurídica por parte de la organización sindical, de las federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones que limiten la aplicación de la libertad de acción y las garantías previstas en el Convenio.

El Convenio N° 87 de la Organización Internacional Trabajo, por expresa disposición constitucional tiene aplicación preferente incluso frente a la propia constitución, pues establece una regulación más favorable para los trabajadores y trabajadoras.



3.7. Penas imponibles a los sindicatos

Estos aspectos se encuentran contenidos en el Artículo 213 del Decreto 1441 Código de Trabajo y para el efecto se establece lo siguiente:

"Son penas imponibles a los sindicatos:

- a) Multa, cuando de conformidad con este Código se hagan acreedores a ella.
- b) Disolución, en los casos expresamente señalados en este capítulo".

No obstante, sus miembros ejecutivos son responsables personalmente de todas las violaciones legales o abusos que cometan en el desempeño de sus cargos.

3.8. Actividades de los sindicatos

El Decreto 1441 Código de Trabajo, en el Artículo número 214 regula lo relacionado a las diversas actividades de los sindicatos indicando lo siguiente:

"Son actividades de los sindicatos:

- a) Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa. Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos, salvo lo expresado en los Artículos 374, 375 y 376 de este Código.



- b) Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley.
- c) Velar en todo momento por el bienestar económico - social del trabajador y su dignidad personal.
- d) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de asistencia y previsión social. Tiendas de artículos de consumo y aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo. Las que para su funcionamiento serán debidamente reglamentadas y actuarán con la personalidad jurídica de la entidad sindical.
- e) En general, todas aquellas actividades que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes”.

Puede observarse que, dentro de los parámetros normativos del país, la serie de actividades de los sindicatos, son relativamente pocas, en comparación con el propósito que persigue en la práctica cotidiana, es decir que se estimaría que en realidad deberían de tener regulado todo un conglomerado de actividades.

3.9. Requisitos y trámite para la constitución de un sindicato

Los sindicatos se forman con el fin de defender los derechos económicos y sociales de los trabajadores. En la legislación guatemalteca, específicamente en el Decreto 1441

Código de Trabajo, Artículo 216 se establece que para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento por escrito de veinte o más trabajadores y para formar uno de patronos se necesita un mínimo de cinco patronos.

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 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 observe la legalidad respectiva. Dicho trámite deber ser dentro del plazo de 10 días hábiles.

- d) 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.
- e) Procederá el Recurso de Revocatoria cuándo: 1) se compruebe que existieron errores insubsanables lo cual pueda impedir la inscripción del sindicato, y 2) cuando al existir errores subsanables éstos no se enmienden por la parte interesada”.

Además de lo anteriormente mencionado el Código de Trabajo, establece para la creación de un sindicato los siguientes requisitos:

Requisitos de fondo: son los que se infieren de la definición legal de sindicato que establece el Código de Trabajo, afirmándose que las condiciones esenciales para su existencia son una asociación permanente de trabajadores o patronos o de personas de profesión u oficio independiente.

Requisitos en cuanto a las personas: el presente apartado en esencia se refiere a las cualidades o calidades que deben reunir los miembros de un sindicato, a saber: ser trabajadores, tener más de catorce años de edad, tener cualquier nacionalidad, no ser representante patronal; en relación con sindicatos de trabajadores el número mínimo de afiliados con que deben contar es de 20 trabajadores y en cuanto a sindicatos de patronos el número mínimo será de 5 patronos, tal y como se indica en los Artículos 212 y 216 del Código de Trabajo.

Requisitos de forma: están configurados en todos aquellos procedimientos y formalidades necesarias para la organización legal del sindicato, que fundamentalmente son: la asamblea constitutiva, la aprobación de los estatutos, la designación del comité ejecutivo provisional, facultad para aceptar enmiendas, orden de inscripción y reconocimiento de parte del Ministerio de trabajo y previsión social, de acuerdo con lo preceptuado en los Artículos 219, 220, 221, 222, 223, 224 225, del Código de Trabajo.

En el caso del registro público de los sindicatos, se requiere destacar que, es la Dirección General de Trabajo quien debe examinar si la serie de documentos que se han presentado al momento de su constitución, 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 observe la legalidad respectiva. Dicho trámite deber ser dentro del plazo de 10 días hábiles.

3.10. Órganos de un sindicato

Seguidamente se expondrán los lineamientos relativos a la estructura que presenta a lo interno un sindicato, considerando que esta observancia es generalizada dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco.

3.10.1. Asamblea general

Es el órgano supremo del sindicato. Conforme al Artículo 221, literal i, del Código de Trabajo las asambleas pueden ser ordinarias y extraordinarias, y dentro de los estatutos

de los sindicatos se debe de establecer los requisitos legales para su celebración (época, procedimiento, quórum, requisitos de publicidad escrita).

Está constituida por todos los afiliados, se forma mayoría con la mitad más uno, la asamblea general es el órgano legislativo del sindicato; las decisiones que en ella se toman son de carácter obligatorio y general. Sus atribuciones se determinan en el Artículo 222 del Código de Trabajo y son:

- a) “Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo por periodos no mayores de dos años.
- b) Remover total o parcialmente a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo, cuando así lo ameriten las circunstancias y de acuerdo con los estatutos.
- c) Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos.
- d) Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato.
- e) Fijar las cuotas extraordinarias.
- f) Decidir el ir o no ir a la huelga una vez declarada legal o justa, en su caso, por el tribunal competente.

- g) Acordar la fusión con otro u otros sindicatos y resolver en definitiva si el sindicato debe adherirse a una federación o separarse de ella.
- h) Aprobar o improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarle cada año el Comité Ejecutivo e introducirles las modificaciones convenientes.
- i) Aprobar o improbar la rendición de cuentas que debe presentarle el Comité Ejecutivo y dictar las medidas necesarias para corregir los errores o deficiencias que se comprueben.
- j) Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien quetzales.
- k) Acordar, por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato, la expulsión de aquellos asociados que se hagan acreedores a esa medida.
- l) Cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos o el Código o sus reglamentos o que sean propias de su carácter de suprema autoridad directa del sindicato.
- m) Las resoluciones relativas a los asuntos contemplados en el Artículo 222 del Código de Trabajo, indica que, deberán acordarse con el voto favorable de la mitad más uno de los afiliados que integran el quórum de la Asamblea respectiva, salvo lo relativo a los incisos 2 y 3 de estas atribuciones en los que se requiere el voto favorable de las dos terceras partes de dicha Asamblea”.

En esencia, son estos los principales aspectos los que se consideran como las que corresponden a la asamblea general de las organizaciones sindicales, en virtud que de su observancia precisa, se deriva una serie de derechos que pueden ser objeto de reclamo por cualquier organización sindical reconocida en el país.

3.10.2. Comité ejecutivo

Es el que tiene la representación legal del sindicato; y el encargado de hacer cumplir lo acordado por la Asamblea General. El número de sus miembros no puede exceder de nueve (9) ni ser menor de tres (3); y hasta cinco de sus miembros gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen.

En el marco de sus actuaciones es responsable directamente ante los afiliados del sindicato; pudiendo además representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato que así lo soliciten. El funcionamiento e integración del Comité Ejecutivo se rige por estas reglas, de acuerdo a lo preceptuado en el Artículo 223 del Código de Trabajo.

- a) “Es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea General que consten en el libro de actas, acuerdos y lo que exijan los estatutos o las disposiciones legales. Sus funciones son, en consecuencia, puramente ejecutivas y no les dan derecho a sus miembros para arrogarse atribuciones
- b) Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa

o empresas, cuando se trate del sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. La falta de alguno de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo.

- c) El número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres.
- d) Los miembros del Comité Ejecutivo gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen durante todo el tiempo que duren sus mandatos y hasta doce meses después de haber cesado en el desempeño de los mismos. Dichos miembros no podrán ser despedidos durante el referido período, a menos que incurran en causa justa de despido, debidamente demostrada por el patrono en juicio ordinario ante Tribunal de Trabajo competente. El beneficio que se establece en este inciso corresponde igualmente a todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional de un sindicato en vías de organización. Para tener derecho al mismo deben de dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio.
- e) Las obligaciones civiles contraídas por el Comité Ejecutivo en nombre del sindicato obligan a este, siempre que aquellos hayan actuado dentro de sus atribuciones legales.
- f) Es responsable para con el sindicato y para con terceras personas en los mismos términos que lo son los mandatarios en el derecho común. Esta responsabilidad

es solidaria entre todos los miembros del Comité Ejecutivo, a menos que conste fehacientemente en el libro de actas que alguno de ellos, en el caso de que se trate, emitió su voto en contrario.

- g) Puede representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico y social siempre que dichos miembros lo soliciten expresamente.
- h) Rendir cuentas a la Asamblea General, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de fondos y remitir copia del respectivo informe, firmada por todos sus miembros a la Dirección General de Trabajo, así como de los documentos o comprobantes que lo acompañen. Debiendo transcribir al mismo Departamento la resolución de la Asamblea General sobre la rendición de cuentas, en los tres días siguientes a la fecha de aquella.

Derivado de estas consideraciones normativas en cuanto a los aspectos que deben observarse con minuciosidad para la integración o elección de los miembros del Comité Ejecutivo de una organización sindical, independientemente del área comercial o productiva a la cual este representando.

3.10.2. Consejo consultivo

Es un órgano con funciones puramente asesoras y sus miembros deben reunir ciertos requisitos, tales como: ser guatemaltecos de origen, trabajadores de la empresa

o empresas, si es un sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes, esto está regulado en el Decreto 1441, Artículo 224 del Código de Trabajo.

“Los sindicatos desde sus más remotos orígenes a principios del siglo XX tuvieron entre sus objetivos: mejora de condiciones laborales, sociales y económicas de los trabajadores frente a sus empleadores, y en algunos casos, frente a la clase política, cuando mediante sus leyes, legitima la explotación del trabajador.

Gracias a la unión de trabajadores, obreros, agrícolas y mineros del salitre y del carbón-pudo ser modificada la condición laboral, la mentalidad e incluso las leyes. En efecto, las primeras banderas de lucha del movimiento sindical, fueron la extensión de las jornadas, el descanso dominical, la prohibición del trabajo infantil, el hacinamiento en campamentos o lugares de trabajo, condiciones mínimas de seguridad, condiciones mínimas de remuneración”.³⁶

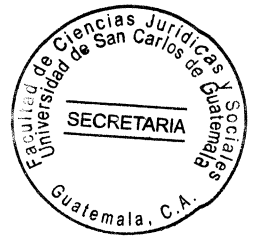
Fue precisamente la fuerza de la unión de los trabajadores lo que permitió modificar esas injusticias sociales que, hoy para nosotros resultan obvias, pero que en su momento dieron lugar a luchas desenfrenadas, cuyo cimiento eran la solidaridad, el socorro de los trabajadores, y el respeto y trato digno como personas.

La sindicalización, entendida como la unión de los trabajadores con fines y objetivos comunes, fue y sigue siendo la única herramienta que permite a los trabajadores

³⁶ http://www.cecbellville.com.ar/contenido.php?contenido_id=2. (Consultado: 20 de agosto de 2016)

modificar y mejorar su situación, la lucha aislada de un trabajador está condenada al fracaso. El derecho a sindicalización, es aquel que tienen los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado a constituir sindicatos con la sola condición de sujetarse a la ley y a sus estatutos. Esto, señalado en la Constitución Política en el Artículo N°19, el que garantiza el derecho a sindicalizarse en la forma y casos que señale la ley y en los Convenios 87 y 98 de la OIT.

CAPÍTULO IV



4. Normativa fundamental para la integración de los sindicatos

Inicialmente debe hacerse referencia a una organización permanente encargada de trabajar por la realización del programa expuesto en el preámbulo a esta Constitución y en la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en Filadelfia el 10 de mayo de 1944, cuyo texto figura y se le conoce como la Constitución de Filadelfia.

La conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes:

- a) El trabajo no es una mercancía.
- b) La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante.
- c) La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos.
- d) La lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

La conferencia afirma que los principios enunciados en la Declaración son plenamente aplicables a todos los pueblos, y que, si bien en las modalidades de su aplicación hay que tener debidamente en cuenta el grado de desarrollo social y económico de cada pueblo, su aplicación progresiva a los pueblos que todavía son dependientes y a los que ya han llegado a gobernarse por sí mismos interesa a todo el mundo civilizado.

"El respeto de la libertad sindical en el mundo es una exigencia primordial e ineludible para la Organización Internacional del Trabajo, en razón de su característica estructural más esencial, es decir el tripartismo, y de las altas funciones que, en virtud de la Constitución e instrumentos de la OIT, están llamadas a ejercer las organizaciones de trabajadores y de empleadores en el seno de la propia Organización, a la vez que en los distintos Estados Miembros. Sin libertad sindical o, dicho con otras palabras, sin organizaciones de trabajadores y de empleadores autónomas, independientes, representativas y dotadas de los derechos y garantías necesarios para el fomento y defensa de los derechos de sus afiliados y la promoción del bienestar común, el principio del tripartismo quedaría desvirtuado, cuando no convertido en letra muerta, y se atentaría gravemente contra las posibilidades reales de una mayor justicia social".³⁷

Desde esta perspectiva, siendo la libertad sindical una de las principales salvaguardias de la paz y de la justicia social, se comprende perfectamente, por una parte, que la OIT haya adoptado una serie de convenios, con un altísimo número de ratificaciones en lo que respecta a los más fundamentales recomendaciones y resoluciones que constituyen la más importante fuente internacional en la materia y, por otra, que

³⁷ Otero, Alberto y Horacio Guido. **Derecho sindical de la OIT**. Pág. V.

además de los procedimientos generales de control haya creado un procedimiento especial para la efectiva protección de los derechos sindicales.

4.1. Fundamento constitucional

El apartado constitucional en Guatemala, se localiza en los Artículo 101 y 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala; en ese sentido el primero de estos, destaca lo siguiente: "El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social". Mientras tanto que en el Artículo 102, se hace referencia a los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.
- b) Todo trabajo es equitativamente remunerado, salvo lo determinado en la ley.
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en

un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.

- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo.

No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.

- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo. Quienes, por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán

derecho a percibir íntegro el salario semanal. Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo que, cuando ya se haya adquirido, se interrumpe la relación del trabajo.
- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieran menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.
- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

- l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad.

- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones.

- o) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.
- p) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

- q) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador. Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.

Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente

cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.
- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses.
- t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

4.2. Fundamento internacional para la formación de un sindicato

Para los efectos de atender analizar la legislación en materia internacional que reconoce la sindicalización a nivel global, es necesario atender los siguientes instrumentos internacionales, donde se establecen estos preceptos.

4.2.1. Convenio Sobre el Derecho de Asociación (Agricultura 1921)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, establece que estando convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad, en su tercera reunión, el 25 de octubre de 1921; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los derechos de asociación y de coalición de los trabajadores agrícolas, cuestión que está comprendida en el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

4.2.2. Convenio Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación. 1948

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 de junio de 1948 en su trigésima primera reunión; Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión; considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical.

De igual forma considera que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante, como también que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y en sus considerandos indica que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.

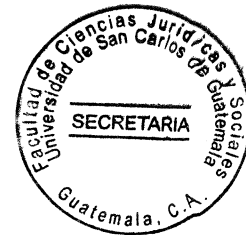
4.3. Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala

La Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga para Trabajadores del Estado, elaborada y aprobada en 1986, mediante decreto legislativo número 71-86, es un instrumento legal creado, para ejercer un control sobre los movimientos de huelga que se presentan en el país, desde distintos grupos de trabajadores del Estado y de alguna manera restringir la totalidad de paros en la prestación de servicios en entidades públicas. El contexto en el que se da esta ley, es en el momento de apertura democrática, el cual trajo consigo un gran número de movilizaciones de distintos sectores, que por primera vez en muchos años encontraban cierta apertura, para la gesta de movilizaciones sociales.

Es importante, retomar que el factor de persecución contra liderazgos de movimientos sociales se encuentra a la orden del día, el CAI ahora se encuentra en una fase de remisión ante el fuerte debilitamiento que la guerrilla a tenido en el interior del país, debido a la virulencia de las estrategias contra-insurgentes llevadas a cabo por el Estado guatemalteco. La citada ley, es un intento desde el poder coercitivo que las normas jurídicas tienen, para evitar la paralización del Estado que se encuentra amenazado ante la expectativa que la supuesta apertura democrática trae consigo. Sectores sociales que fueron inmersos en un letargo forzado, iban reactivándose poco a poco. Los sindicatos, fueron algunos de esos sectores. El Decreto 71-86, toca aspectos del derecho a la sindicalización ya tratados en el Código de Trabajo y el énfasis del decreto es realmente en lo que corresponde a las huelgas y mecanismos

para despidos de trabajadores del sector público, que desempeñan funciones en sectores que son considerados como esenciales, para el funcionamiento de la nación.

Está claro que el sistema se protege a sí mismo, y se sirve de los mecanismos legales necesarios, no solo para declarar un proceso de huelga como ilegal, sino a tomar las medidas de represalia que estime pertinente, aún la vía de negociación haya sido agotada y que no se encontrare solución por la vía conciliatoria para el conflicto. Los procesos de huelga que sean declarados como ilegales, derivarían en despidos de trabajadores que encabezaran o apoyaran el movimiento. Se dejan pues, dispuestos los mecanismos de jurisdicción y competencia que esta ley ordena, en instancias en las que autoridades de turno, tienen injerencia y pueden direccionar el accionar de dichas instancias que le son propicias en el espacio de un conflicto determinado.



CAPÍTULO V

5. Violación al derecho de libre sindicalización de la Policía Nacional Civil, establecida en el Artículo 1 del Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala

El presente capítulo está enfocado en la revisión y análisis de los factores que propician la violación al derecho de libre sindicalización de los trabajadores de la Policía Nacional Civil de Guatemala, particularmente en los preceptos regulatorios del Artículo uno del Decreto número 71-86 Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, en virtud que en el mismo se preceptúa lo siguiente: “Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga de acuerdo a las disposiciones de la presente ley, con excepción de las fuerzas armadas y de la policía”,

Esta circunstancia motiva el desarrollo del presente apartado y para el efecto se requiere identificar la estructura fundamental de la Policía Nacional Civil, sus funciones y la regulación jurídica que limita el derecho a la libre sindicalización para este aparato de seguridad del Estado, considerando para el efecto también, el estudio minucioso y exhaustivo del marco legal expuesto en el párrafo anterior, tomando en cuenta una posible inconstitucionalidad parcial del Artículo uno, del cual se ha hecho énfasis, esencialmente en el apartado que destaca, con excepción de las fuerzas armadas y de la policía, por considerar que, este segmento del artículo en mención, atenta contra uno

de los derechos y principios tutelares del derecho laboral, básicamente porque restringe el derecho de organización y asociación reconocido constitucionalmente.

Debe recordarse que uno de los factores que pesa más en la debilidad institucional de esta entidad, es la deficiencia que se suscita en torno a los sueldos y salarios que devengan los agentes de la Policía Nacional Civil, aspecto que ha motivado largos debates en cuanto a la necesidad de fortalecer este apartado pues tradicionalmente se considera que los casos de corrupción de estos agentes, obedece al escaso apoyo que reciben como retribución de las extenuantes jornadas laborales con escaso reconocimiento del esfuerzo extraordinario que muchas veces realizan, aunado al hecho de que exponen su integridad física, básicamente porque algunos grupos delincuenciales o del crimen organizado, han tomado como un aspecto puramente personal, el hecho de dirigir ataques sistemáticos contra unidades móviles, estaciones y subestaciones de este cuerpo de seguridad del Estado.

Esta serie de circunstancia cobra mayor notoriedad ante las contradicciones en los aspectos de la tutelaridad y obligaciones de sus colaboradores, fundamentalmente en torno a lo preceptuado por el Decreto 1441 Código de Trabajo y el Decreto Número 71-86 Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, evidenciándose el escaso reconocimiento que se brinda a esta institución, sobre todo en cuanto a gozar de los derechos laborales que son producto del derecho colectivo del trabajo, destacándose para el efecto, por ejemplo la sindicalización y huelga de estos elementos, pues en el segundo de los instrumentos citados, se proyecta la intencionalidad de limitar el derecho de expresión del agente policiaco y en esencia, de

pronunciarse ante las autoridades correspondientes, en cuanto a cualquier anormalidad operativa o administrativa en el área de trabajo en el que se localicen.

Es por todos estos aspectos que las condiciones laborales de esta institución del Estado, está lejos de estar al nivel de ventajas laborales como las que posean otras entidades del sector público, tal es el caso por ejemplo del Ministerio de Salud, Ministerio de Educación, Ministerio de Economía, Ministerio de Finanzas Públicas, Organismo Judicial, Ministerio Público, entre otras, quienes si disponen o ejercen libremente el derecho de sindicalización en el país; es por ello que se deriva en la importancia de abordar esta disyuntiva que se suscita en torno a la limitación para el ejercicio pleno de este derecho constitucional en Guatemala.

En el afán de conocer detalladamente las interioridades de la problemática y el campo de estudio donde afecta primordialmente, es preciso ahondar en conocer el tipo de institución donde el problema es latente y que para el presente caso corresponde a la Policía Nacional Civil, circunstancia que genera la necesidad de describir de forma breve pero concisa, la forma básica y esencial en la cual se encuentra estructurada.

5.1. Estructura de la Policía Nacional Civil

La Policía Nacional Civil es una institución indispensable para que el estado cumpla con el mandato constitucional de garantizar la seguridad ciudadana, apegada estrictamente al respeto a los derechos humanos, cumpliendo con su misión principal de proteger la

vida, la integridad física, la seguridad de las personas y sus bienes, el libre ejercicio de sus libertades, así como la seguridad pública.

Es una institución profesional armada, ajena a toda actividad política; su organización es de naturaleza jerárquica y su funcionamiento se rige por la más estricta disciplina; ejerce sus funciones durante las veinticuatro horas del día en todo el territorio de la República de Guatemala. De acuerdo con los preceptos contenidos en el Decreto número 11-97 Ley de la Policía Nacional Civil, se destaca que para efectos de su operatividad estará dividida en distritos y su número y demarcación serán fijados por su Dirección General. Está integrada por los miembros de la carrera policial y de la carrera administrativa. En su Artículo uno refiere que:

"La seguridad pública es un servicio esencial de competencia exclusiva del Estado y para ese fin se crea la Policía Nacional Civil". Acorde con ello se encuentra estructurada de la siguiente manera:

5.1.1. Dirección General

- a) Secretaría General
- b) Jefatura de Planificación Estratégica y Desarrollo Institucional
- c) Secretaría de Asistencia Jurídica
- d) Auditoría Interna
- e) Tribunales Disciplinarios
- f) Inspectoría General

Como se expuso en el párrafo precedentes, este apartado se encuentra regulado en la ley orgánica de esta institución, misma que se remonta hasta el año 1997, por consiguiente, se considera que pueda estar obsoleta para el tiempo actual.

5.1.2. Dirección General Adjunta

- a) Secretaría Técnica de la Dirección General Adjunta de la Policía Nacional Civil.
- b) Departamento de Tránsito de la Policía Nacional Civil

5.1.3. Subdirección General de Operaciones

- a) Secretaría Técnica de la Subdirección General de Operaciones
- b) División de Operaciones Conjuntas
- c) División de Policía de Mercados
- d) División de Fuerzas Especiales de la Policía
- e) División de Protección de Personas y Seguridad
- f) División de Supervisión y Control de Empresas de Seguridad Privada
- g) División de Seguridad Turística
- h) División de Protección a la Naturaleza
- i) División de Prevención del Delito
- j) Jefaturas de Distritos
 - j.1) Comisarías
 - j.2) Estaciones
 - j.3) Subestaciones

Como se ha expuesto en la primera escala organizacional descrita, todos estos apartados son susceptibles de localizar en su Ley orgánica.

5.1.4. Subdirección General de Investigación Criminal

- a) Secretaría Técnica de la Subdirección General de Investigación Criminal
- b) División Especializada en Investigación Criminal
- c) División de Policía Internacional INTERPOL
- d) División de Investigación y Desactivación de Armas y Explosivos
- e) División de Métodos Especiales de Investigación
- f) Gabinete Criminalístico

5.1.5. Subdirección General de Personal

- a) Secretaría Técnica de la Subdirección General de Personal
- b) Jefatura de Enseñanza
- c) Departamento de Selección y Contratación de Personal
- d) Departamento de Asuntos Administrativos de Personal
- e) Departamento de Compensaciones, Incentivos y Remuneraciones
- f) Departamento de Archivo de Personal
- g) Departamento de Asistencia al Personal
- h) Hospital de la Policía Nacional Civil
- i) Academia de la Policía Nacional Civil

En consonancia con los aspectos que se resaltaron con anterioridad, de igual forma estos elementos son susceptibles de localizar en el Decreto Número 11-97 Ley Orgánica de la Policía Nacional Civil, constituyendo en esencia, el marco jurídico regulatorio de las actividades y funciones de este cuerpo de seguridad del Estado; sin embargo, resulta evidente que desde su creación, existen evidentes inconsistencias organizacionales que requieren de la atención oportuna, a fin de actualizar dicha estructura y que adquiere un mayor grado de eficiencia y por ende de productividad.

5.1.6. Subdirección General de Apoyo y Logística

- a) Secretaría Técnica de la Subdirección General de Apoyo y Logística
- b) Departamento de Logística
- c) Departamento de Material Móvil
- d) Departamento de Material y Equipo de Defensa
- e) Departamento Técnico de Comunicaciones y Servicios
- f) Departamento de Infraestructura
- g) Departamento Técnico de Informática
- h) Unidad de Planificación Administrativa y Financiera

5.1.7. Subdirección General de Análisis de Información Antinarcótica

- a) Secretaría Técnica de la Subdirección General de Análisis de Información Antinarcótica
- b) División de Fuerzas de Tarea de Interdicción Aérea Antinarcótica y Antiterrorismo

- c) División de Puertos, Aeropuertos y Puestos Fronterizos
- d) Unidad de Planificación y Administración Financiera
- e) Centro de Información Conjunta Antidrogas de Guatemala
- f) Escuela Centroamericana de Entrenamiento Canino

En esencia es esta la distribución en la que se encuentre estructura la Policía Nacional Civil, de acuerdo con la Dirección General de la Policía Nacional Civil.

5.2. Funciones de la Policía Nacional Civil

En torno a este apartado, es importante señalar que las funciones de la presente institución se encuentran contenidas en el Artículo 10 del Decreto número 11-97 Ley de la Policía Nacional Civil, estableciendo para el efecto, las siguientes:

- a) “Por iniciativa propia por denuncia o por orden del Ministerio Público: 1) Investigar los hechos punibles perseguibles de oficio e impedir que estos sean llevados a consecuencias ulteriores; 2) Reunir los elementos de investigación útiles para dar base a la acusación en proceso penal.
- b) Auxiliar y proteger a las personas y velar por la conservación y custodia de los bienes que se encuentren en situación de peligro por cualquier causa.
- c) Mantener y restablecer, en su caso el orden y la seguridad pública.
- d) Prevenir la comisión de hechos delictivos, e impedir que estos sean llevados a consecuencias ulteriores.

- e) Aprender a las personas por orden judicial o en los casos de flagrante delito y ponerlas a disposición de las autoridades competentes dentro del plazo legal.
- f) Captar, recibir y analizar cuantos datos tengan interés para la seguridad pública, estudiar, planificar y ejecutar métodos y técnicas de prevención y combate de la delincuencia y requerir directamente a los señores jueces, en casos de extrema urgencia, la realización de actos jurisdiccionales determinados con noticia inmediata al Ministerio Público.
- g) Colaborar con los servicios de protección civil en los casos de grave riesgo, catástrofes y calamidad pública en los términos establecidos en la ley.
- h) Vigilar e inspeccionar el cumplimiento de las leyes y disposiciones generales, ejecutando las órdenes que reciba de las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias.
- i) Prevenir, investigar y perseguir los delitos tipificados en las leyes vigentes del país.
- j) Colaborar y prestar auxilio a las fuerzas de seguridad civil de otros países, conforme a lo establecido en los Tratados o Acuerdos Internacionales de los que Guatemala sea parte o haya suscrito.
- k) Controlar a las empresas y entidades que presten servicios privados de seguridad, registrar autorizar y controlar su personal, medios y actuaciones.
- l) Coordinar y regular todo lo relativo a las obligaciones del Departamento de Tránsito, establecidas en la ley de la materia.
- m) Organizar y mantener en todo el territorio nacional el archivo de identificación personal y antecedentes policiales.
- n) Atender los requerimientos que, dentro de los límites legales, reciban del Organismo Judicial, Ministerio Público y demás entidades competentes.

- o) Promover la corresponsabilidad y participación de la población en la lucha contra la delincuencia.
- p) Las demás que le asigna la ley”.

De acuerdo con estos preceptos normativos, es consistente señalar la amplitud de criterio que se ha vertido en este marco jurídico, pero lejos se queda de alcanzar sus verdaderos propósitos, sobre todo porque en ninguno de estos apartados normativos, se localiza o hace referencia sobre los aspectos relativos a la sindicalización de los miembros de la Policía Nacional Civil en Guatemala, circunstancia que únicamente pone de manifiesto, la vulneración de la que son objeto los integrantes de este cuerpo de seguridad en el país, fundamentalmente porque se vulneran derechos constitucionales como el de libertad e igualdad, por ende se requiere del planteamiento de una propuesta de solución oportuna y efectiva que contribuya a mitigar o contrarrestar estas deficiencias en el ordenamiento jurídico del país.

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

El contexto investigativo genera la necesidad de efectuar un análisis breve pero minucioso de los preceptos jurídicos contenidos en el Decreto número 71-86 Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado, en ese sentido, es necesario plantear que la misma tiene como objeto regular el derecho de los trabajadores del Estado, a la libre sindicalización y huelga, en abierta concordancia con lo que preceptuado en la Constitución Política de la República de Guatemala. Acorde con ello,

se estima que la misma plantea el ejercicio pleno del derecho de huelga de la totalidad de los trabajadores del Estado, o al menos es ese lo que se comprende con el título de esta ley, sin embargo, existe un factor de exclusión que está encaminado hacia las fuerzas de seguridad y la Policía, aspecto que se abordará detenidamente en las líneas subsiguientes, en virtud que dicha problemática ha sido motivo de constantes discusiones y ocupado a la doctrina juslaboralista universal por mucho tiempo.

Este derecho fundamental de la clase trabajadora ha evidenciado, un proceso evolutivo que va desde la absoluta prohibición hasta el reconocimiento del derecho dispuesto en el Artículo 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala, circunstancia que no difiere en lo ocurrido en la evolución histórica de este derecho en el mundo, en virtud que pasó de la prohibición al reconocimiento jurídico, debiendo atravesar previamente por un largo y consistente periodo de tolerancia, hasta llegar a lo que se conoce con el derecho a la libre sindicalización como se le conoce en la actualidad.

Atendiendo estos elementos doctrinarios, se debe resaltar también el hecho de que en 1986 se sanciona el Decreto número 71-86 Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado, mismo que motiva el presente análisis, entonces, tomando como punto de partida este aspecto normativo, se ha generado desde ese periodo, una evidente confusión que se encuentra relacionada con las normas aplicables para trabajadores del sector público y privado, básicamente porque desde los considerandos del decreto se hace necesario regular el ejercicio del derecho de libre sindicalización y de huelga que les garantizan los Artículos 102 y 116 de la Constitución Política de la República.

5.4. Inconstitucionalidad parcial del Artículo 1 del Decreto número 71-86 Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado

La constitución de un sindicato por los agentes de la Policía Nacional Civil, surge como consecuencia de la prohibición impuesto por el Estado en diferentes normativas legales, vedando o limitando su derecho legítimo a la integración de los mismas, así como el debido derecho de huelga, contraviniendo en esencia, una norma superior, como lo es en este caso, la Constitución Política de la República de Guatemala.

En ese contexto, es prudente manifestar que el propósito esencial de plantear la inconstitucionalidad parcial del Artículo uno del Decreto en mención, persigue en esencia, proponer una salida definitiva para dirimir la disyuntiva laboral que se ha suscitado en torno a la legitimidad de integrar un sindicato o ejercer el derecho pleno de realizar una huelga, así también, el de procurar que dichos agentes, puedan optar a mejoras salariales y otro tipo de ventajas económicas; circunstancia que no ocurre en la actualidad, pues a raíz de lo preceptuado en el Artículo uno del Decreto Número 71-86 cuya descripción se ha realizado ampliamente, se veda un derecho constitucional.

Respecto a este apartado normativo, se estima que existe una ambigüedad en cuanto a la normativa aplicable a los trabajadores del sector público, es por ello que, en el año 1996, se publica el Decreto 35-96 que modifica algunos artículos de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores de Estado, los principales cambios que analizará a lo largo de este trabajo, se excluye de la regulación de la ley a las fuerzas armadas y a la policía.

El Artículo uno del decreto en mención, establece: "Derecho de sindicalización. Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga, de acuerdo a las disposiciones de la presente ley, con excepción de las fuerzas armadas y de la Policía".

En este contexto, conviene hacer énfasis que ya en ocasiones anteriores, los preceptos regulatorios en torno a este marco legal, ha sido objeto de divergencias entre las principales asociaciones sindicales y funcionarios de las instituciones del Estado, como el Ministerio de Trabajo, la Oficina Nacional de Servicio Civil y grupos sindicales, puesto que dicha normativa, violenta abiertamente el principio de igualdad establecido en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República, fundamentalmente porque limita el derecho a la libre sindicalización y huelga, específicamente para el caso de las fuerzas armadas y la Policía Nacional, quienes ven truncados sus aspiraciones de mejoras laborales, a raíz de este bloqueo abierto a sus derechos, circunstancia que deviene de por si ya se venía generando mucho antes de la Constitución Política de 1985 y cuya vigencia, únicamente vino a agudizar la incidencia de esta limitación.

Atendiendo la totalidad de los preceptos que se vierten en torno a la problemática, es consistente señalar entonces, la inconstitucionalidad que se cierne en torno a este apartado, tomando en cuenta que se aduce que no tienen este derecho por el hecho de que los servicios esenciales en ningún caso pueden afectarse y en todo caso, deben resolver sus conflictos colectivos, una vez que se han agotado los procedimientos de conciliación, sometiéndolos al arbitraje obligatorio.

Esta circunstancia, carece de sentido alguno, si se compara que los servicios de salud si son interrumpidos por aspectos o actividades puramente sindicales y hasta la actualidad, no se ha limitado su derecho a la sindicalización, entonces por extensión debería de aplicarse el mismo principio para las fuerzas de seguridad y la Policía, a efecto de ser consistentes con el derecho a la igualdad, esencialmente en lo referente a lo preceptuado en el Artículo cuatro de la Constitución Política de la República de Guatemala, puesto que en la misma se hace énfasis preciso o se resalta que todos los guatemaltecos, sin importar su condición social, cultural, económica o laboral, son libres e iguales en dignidad y derechos y del Artículo 34 del mismo cuerpo legal donde preceptúa el derecho a la libre asociación.

También se debe precisar que al limitar el derecho de libre sindicalización a la Policía Nacional Civil, esto veda el derecho de los trabajadores de la misma a organizarse, a tener interlocutores con la parte patronal, a poder exigir mejoras laborales y deja a expensas de la parte patronal a los trabajadores, prestándose a un sin número de violaciones a sus derechos laborales llegando al extremo de verse inmersos en ilegalidades para no perder sus trabajos, ya que no pueden reusarse a cumplir órdenes superiores y mucho menos discutirlos o diferir con las mismas.

En ese contexto, es importante señalar que esto mismo afecta también en lo referente a los ascensos del personal en virtud que no se cumple con la carrera policial debido a que la mayoría de ascensos se dan por compadrazgos y en el peor de los casos deben ser pagados. No debe olvidarse de las trabajadoras de la Policía Nacional Civil, que viven en acoso constante por parte de los superiores jerárquicos y que están

indefensas y sin oportunidad de poderse organizarse y pelear por sus derechos no solo como trabajadoras sino como mujeres.

El declarar la inconstitucionalidad parcial del Artículo uno del Decreto 71-86, del Congreso de la República de Guatemala por la frase -con excepción de las fuerzas armadas y la Policía- permitiría a los trabajadores de la Policía Nacional Civil, conformar sindicatos que velarán por sus derechos y que pelearan en contra de la violación a los derechos laborales de sus miembros, lo que permitiría paulatinamente tener mejoras laborales para ellos y un progreso en la prestación del servicio para el pueblo de Guatemala, ya que se debe tomar en cuenta que este modelo ya ha sido aplicado en países desarrollados, generando resultados positivos.

De acuerdo con la jerarquía de las normas, resulta de suma utilidad señalar que la Constitución Política de la República de Guatemala es la normativa superior a todas las demás leyes y en el presente caso no limita a la Policía Nacional Civil a poder sindicalizarse, aunado a estos aspectos, debe tomarse en consideración que, los convenios internacionales firmados o ratificados por la República de Guatemala tampoco hacen referencia específica hacia alguna limitante para que la Policía Nacional Civil, pueda conformar o integrar un sindicato, por lo que es claramente inconstitucional que el Artículo uno del Decreto número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala, establecida como una ley jerárquica de categoría inferior, contravenga lo preceptuado en la Constitución Política de la República de Guatemala, limitando y restringiendo el ejercicio del derecho a la libre sindicalización de los integrantes de la Policía Nacional Civil en el país.

En conclusión, es imperativo el planteamiento correspondiente de la inconstitucionalidad parcial del Decreto Número 71-86, puesto que dentro de los fines establecidos en la propia Constitución Política de la República, se declara expresamente que son servicios públicos esenciales, los de telefonía, aeronavegación, telegrafía y correo; así mismo la administración de justicia y sus instituciones auxiliares; también es un servicio público esencial, el transporte público urbano y extraurbano estatal o municipal de todo tipo y dentro de estos se ubica el de la seguridad pública, que es a donde pertenece la Policía Nacional Civil.

En ese sentido, es importante señalar que la subjetividad en la interpretación tiene cierto sustento si se compara por ejemplo que, los trabajadores del sector de salud pública, si pueden ejercer este derecho libremente si también interrumpen un servicio básico fundamental para la población.

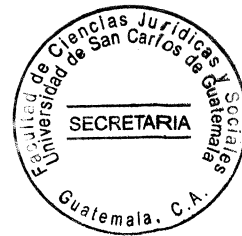
Es por todos estos aspectos que se considera disponer del sustento jurídico y doctrinario para considerar la necesidad de presentar y/o solicitar la inconstitucionalidad parcial del último apartado de este Artículo, en el afán de que sea incluyente y por ende promueva los principales esenciales de libertad e igualdad.

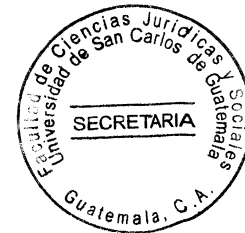
CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El derecho a la libre sindicalización, para los trabajadores del Estado, ha encontrado una evidente limitación al legítimo ejercicio del mismo, en virtud que a las fuerzas de seguridad del Estado, como a la Policía Nacional Civil, no le está permitido agruparse para conformar este tipo de asociaciones, contraviniendo lo preceptuado en materia constitucional como lo preceptuado en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- Sobre la Libertad Sindical, destacándose para el efecto que en el mismo no se localiza ningún elemento normativo ni doctrinario limite el ejercicio de este derecho, circunstancia que no es consistente dentro de la legislación guatemalteca.

La dificultad para que la población en cuanto a la imposibilidad de ejercer la libre sindicalización, se encuentra regulado en el Decreto número 71-86 Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, en lo dispuesto en el Artículo uno, donde se exceptúan las fuerzas armadas y la policía, como los cuerpos u órganos institucionales que no pueden ejercer libremente este derecho, en una abierta contravención de lo estipulado en los Artículos 102 y 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala, así como del Artículo 4 de dicha Carta Magna, en virtud que en el mismo se hace referencia a la igualdad de derechos.

Derivado de este planteamiento, se considera de especial relevancia, exponer que los elementos normativos que puede mitigar esta problemática, radica en sugerir que se presente una inconstitucionalidad parcial del Artículo uno del Decreto 71-86 descrito con anterioridad, circunstancia que permitirá reivindicar un derecho vulnerado.





BIBLIOGRAFÍA

BARRIOS ALVARADO, José Antonino. **La violación en la aplicación del Artículo 222 del Código de Trabajo en la elección de los dirigentes sindicales en cuanto al derecho de elegir y ser electo y la aplicación del principio de alternabilidad.** Tesis Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala: (s.e), 2008.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Santa Fe de Bogotá, Colombia: 28a. ed.; Ed. Heliasta, 2003.

CASTRO MODENESSI, Eugenia de la A. **Libertad sindical en el ordenamiento jurídico guatemalteco.** Tesis Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala: (s.e), 2003.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo.** (s.l.i): Ed. Orión, (s.f).

DE LA CUEVA, Mario. **El Nuevo derecho mexicano del trabajo.** México D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1982.

DOMENECH ROLDÁN, José Manuel. **Derecho laboral.** (s.l.i), (s.e), (s.f)

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo II.** Guatemala: Ed. Impresos S. A., 2002.

FRANCO LÓPEZA, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006.

GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. **Derecho colectivo del trabajo.** Tomo I. Bogotá, Colombia: Ed. Biblioteca jurídica Dike, 1990.

GRISOLIA, Julio A. **Derecho del trabajo y de la seguridad social.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1999.

<http://www.tusalarario.org/guatemala/Portada/derechos-laborales/asesoramiento-legal/organizacion-sindical>. (Consultado el 12 de agosto de 2016)

<https://rolandoastarita.wordpress.com/2012/10/06/3450/> (Consultado: 16 de agosto de 2016)

MÉRIDA HERRERA, María Alejandrina. **Análisis jurídico y doctrinario de la necesidad de verificar los derechos laborales de los trabajadores menores de edad en la legislación laboral guatemalteca**. Tesis Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala: (s.e), 2008.

OBANDO SÁNCHEZ, Antonio. **Historia del movimiento obrero guatemalteco**. Guatemala: (s.e), (s.f).

Oficina Internacional del Trabajo. **La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Coité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT**. Ginebra Suiza: 1a. ed. (s.e), 2006.

OSSORIO, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, 28a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. S. R. L. 2001.

PÉREZ, Benito. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1983.

PINEDA SOLARES, Visitación Isabel. **Derecho del trabajo**. Curso: Oratoria Forense. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: (s.e), 2005.

PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español**. Madrid España: 3ª. ed. Ed. Pirámide S.A., 1976.

REYES MENDOZA, Libia. **Derecho laboral**. México D.F.: 1ª. ed. Ed. Red tercer milenio. S.C., 2012.

RUANO RUIZ, Mónica María. **Aplicación del convenio 100 de la OIT en Guatemala**. Tesis Universidad Panamericana de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia. Guatemala: (s.e), 2012.



SÁNCHEZ SECAIDA, Alejandra Magdalena. La no constitución de sindicatos de las fuerzas de seguridad del Estado específicamente los agentes de la Policía Nacional Civil. Tesis Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala: (s.e), 2012.

TORRES SONTAY, Norma Lilian. Análisis jurídico de la función de la inspección general de trabajo como contralor del pago del salario mínimo para actividades no agrícolas en el municipio de Quetzaltenango. Tesis Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala: (s.e), 2006.

Universidad de San Carlos de Guatemala. **Apuntes de la clínica laboral.** (s.l.p), (s.e), (s.f)

Legislación:

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

Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la libertad sindical y la protección de los derechos de sindicación. Ratificado por la República de Guatemala, el 13 de febrero de 1952. 1948.

Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Ratificado por la República de Guatemala, el 13 de febrero de 1952. 1949.

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

Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. Decreto 71-86. 1987 del Congreso de la República de Guatemala. Guatemala, 1986.

Ley de Servicio Civil. Decreto 1748 del Congreso de la República de Guatemala. Guatemala, 1968.