

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



**LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS, LA PROHIBICIÓN DE SINDICALIZACIÓN
EN CONTRAPOSICIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD**

JORGE MARIO AGUILAR BARRIOS

GUATEMALA, MAYO DE 2024

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

**LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS, LA PROHIBICIÓN DE SINDICALIZACIÓN
EN CONTRAPOSICIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JORGE MARIO AGUILAR BARRIOS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

GUATEMALA, MAYO DE 2024

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

DECANO:	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Lcda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Lic.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic.	Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Renato Sánchez Castañeda
Secretaria:	Lcda.	Rosalucia Ixmucane López Guerra
Vocal:	Lic.	Roberto Fredy Orellana

Segunda Fase:

Presidente:	Lcda.	Ileana Noemí Villatoro Fernández
Secretaria:	Lcda.	Martina Mock Son Rivas
Vocal:	Lic.	Mardoqueo Estrada

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



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS
PRIMER NIVEL EDIFICIO S-5

REPOSICIÓN POR: Corrección de datos
FECHA DE REPOSICIÓN: 01/04/2022



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. tres de agosto de dos mil veinte

Atentamente pase al (a) profesional **ELDER FERNANDO ISMATUL CAAL**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **JORGE MARIO AGUILAR BARRIOS**, con carné **200925131** intitulado **LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS, LA PROHIBICIÓN DE SINDICALIZACIÓN EN CONTRAPOSICIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD..** Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción: 14 / 10 / 2022

(f)

Asesor(a)

(Firma y Sello)

Lic. Elder Fernando Ismatul Caal
Abogado y Notario



Licenciado Elder Fernando IsmatúlCaal
Abogado y Notario
Avenida Reforma 12-01, Edificio Reforma Montufar Torre "A" Oficina 1503, Zona 10
Ciudad de Guatemala, departamento de Guatemala.
Teléfono 54601257

Guatemala, 28 de abril de 2023.

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

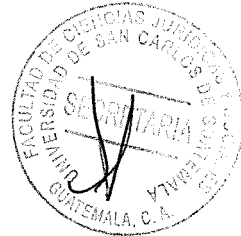


Señor jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

En forma atenta me dirijo a usted y en cumplimiento de la resolución de fecha tres de agosto de dos mil veinte, emitida por la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, en la que se me nombra como asesor del trabajo de tesis del bachiller: JORGE MARIO AGUILAR BARRIOS, intitulado: **"LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS, LA PROHIBICIÓN DE SINDICALIZACIÓN EN CONTRAPOSICIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD"**, me permito informar lo siguiente:

- a) El contenido del trabajo de investigación realizado es un aporte científico y técnico, con un amplio enfoque jurídico y doctrinario, mediante el cual se logró comprobar la hipótesis planteada acerca de la importancia de garantizar los derechos no regulados dentro del Decreto 1441, Código de trabajo, dado que el mismo no protege a los trabajadores extranjeros, la prohibición en contraposición al derecho de igualdad y esto genera una multiplicidad de consecuencias jurídicas y de discriminatorias.
- b) La metodología utilizada en la realización del trabajo de investigación fue acorde, siendo los siguientes:
 - Método científico: a través del contraste de la hipótesis planteada con la realidad mediante análisis y comprobación con los elementos teóricos.
 - Método deductivo: puesto que la investigación parte de un desarrollo general dando a conocer en términos generales la Prohibición de Sindicalización de los Trabajadores Extranjeros en contraposición al Derecho de Igualdad.
 - Método inductivo: se utilizó para especificar el problema que existe actualmente por la desactualización del Decreto 1441, Código de Trabajo en mención para los Trabajadores extranjeros, la prohibición de sindicalización en contra posición al

Licenciado Elder Fernando Ismatul Caal
Abogado y Notario
Avenida Reforma 12-01, Edificio Reforma Montufar Torre "A" Oficina 1503, Zona 10
Ciudad de Guatemala, departamento de Guatemala.
Teléfono 54601257



derecho de igualdad, no se acoplan a las necesidades en dicha materia que la sociedad guatemalteca requiere.

- Método sintético: utilizado a través del análisis de resultados, así como la elaboración de la conclusión discursiva.
 - Método analítico: utilizado a través del análisis del porque es importante La actualización del Código de Trabajo.
 - Las técnicas de investigación utilizadas fueron: la técnica documental, jurídica y bibliográfica.
- c) La contribución científica del tema es de importancia y basada en un contenido de actualidad del código antes mencionado.
- d) La conclusión discursiva fue redactada en forma clara y sencilla para esclarecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado.
- e) La redacción utilizada es adecuada, así como la bibliografía utilizada es acorde y exacta para cada uno de los temas desarrollados en la investigación realizada.

Cumpliendo así con los requisitos reglamentarios exigidos 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, declaró expresamente que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley y por lo anteriormente expuesto, considero pertinente emitir el presente DICTAMEN FAVORABLE para que se continúe con el trámite correspondiente, para evaluarse posteriormente por el tribunal examinador en el examen público de tesis, previo a optar al grado académico de licenciado en ciencias jurídicas y sociales.

Atentamente,



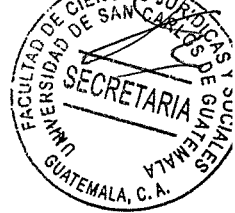
Elder Fernando Ismatul Caal
Abogado y Notario

Colegiado 10581

Lic. Elder Fernando Ismatul Caal
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

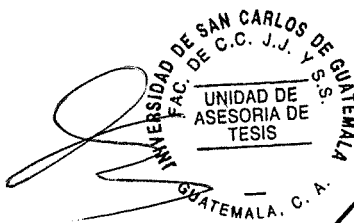


D. ORD. 39-2024

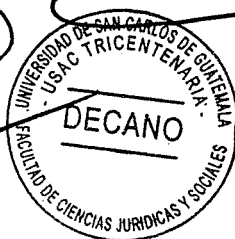
Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, doce de enero de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante **JORGE MARIO AGUILAR BARRIOS**, titulado **LOS TRABAJADORES EXTRANJEROS, LA PROHIBICIÓN DE SINDICALIZACIÓN EN CONTRAPOSICIÓN AL DERECHO DE IGUALDAD**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR



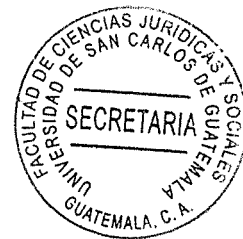




Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

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





DEDICATORIA

A DIOS:

Por darme la fortaleza necesaria para siempre seguir adelante, a pesar de los tropiezos, nunca me abandona.

A MI PADRE:

Walter Aguilar Ochoa, porque es mi héroe y mi modelo a seguir como padre y hombre, siempre he estado orgulloso de usted y para mi es y será el hombre más inteligente del mundo.

A MI MADRE:

Milagro Hermelinda Barrios quien con su amor, dedicación, ya que usted ha sido el combustible que motiva en todo momento, eternamente agradecido.

A MI FAMILIA

Yesenia Sete, mis hijos Mily Nicolle y Jordy Fabián Aguilar Sete, gracias por ser mi soporte, por siempre estar a mi lado, han sido mi fortaleza con el amor puro y sin condiciones que he recibido de ustedes.

A MIS HERMANOS:

Hugo Leonel, José Miguel, Jefree Walter Fernando, Ana Consuelo y Melany Daniela quienes son parte importante de mi vida, me ha ayudado a crecer como persona y luchar por lo que quiero, gracias por alentarme a cumplir mis metas.



A MIS AMIGOS:

Darwin Carrillo, Pavlova Pellecer, Pedro Túchez,
Evelyn Monzón, Julia Michelle Castillo, Mónica Elías y
Mauro Franco Sotoj, infinitamente agradecido con sus
consejos, que han contribuido a poder alcanzar esta
meta.

EN ESPECIAL A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala y a la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por
permitirme el desarrollo intelectual y laboral por lo cual
agradezco y muestro respeto hacia mi casa de
estudios.



PRESENTACIÓN

La investigación realizada es de tipo cualitativa, ya que se centralizó en analizar la norma constitucional que prohíbe a trabajadores migrantes o extranjeros a ser parte de la organización de un sindicato en el país, para lo cual se realizó un análisis de la normativa laboral, que regula el tema, y se examinó la normativa de internacional, convenios en materia de derechos humanos y laborales, que regulan la materia, para realizar la comparación con la normativa interna, a efecto de determinar los alcances de cada una de ellas.

El problema estudiado pertenece a la rama del Derecho Laboral, al ser un tema de sindicalización específicamente a trabajadores migrantes y extranjeros en cuanto a la limitante de estos a pertenecer a la organización de un sindicato.

El contexto de la problematización se abordó de en un contexto sincrónico, ya que se consideró lo expuesto en las Observaciones finales del Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares del año 2011, donde se resalta la limitante de los trabajadores migrantes a ser parte de la organización sindical en el país.

El objeto de estudio es desentrañar las causas y orígenes de las limitantes para ser parte de en la organización sindical, en Guatemala, por parte de los trabajadores migrantes y extranjeros y la desigualdad que viven, siendo este último el sujeto que compete a la presente de la investigación.

HIPÓTESIS



Para efectos de la investigación jurídica, fue necesario planear una hipótesis con base al desarrollo de la misma, la cual fue la siguiente: los trabajadores extranjeros, garantizando la sindicalización de los mismos que se encuentra en desigualdad en relación a los trabajadores nacionales, como un derecho inherente de las personas y de esta forma los trabajadores extranjeros puedan involucrarse libremente a un sindicato a manera de resolver el tema planteado.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



Al concluir el estudio, se logró comprobar la hipótesis planteada, utilizando el método de comprobación deductivo, mismo que se aplicó posterior análisis e interpretación de la información, plantando para el esto la necesidad de que dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social atienda de manera eficaz y eficiente la falta de leyes que favorezcan la sindicalización de los trabajadores extranjeros.



ÍNDICE

Pág.

INTRODUCCIÓN.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Libertad Sindical.....	1
1.1. Principio de libertad sindical.....	1
1.2. Autonomía sindical.....	3
1.3. El derecho de afiliación.....	3
1.4. Clasificación de los Sindicatos.....	3
1.5. Principios rectores de los sindicatos.....	6
1.6. Regulación legal de la libertad sindical y el derecho de sindicalización.....	7
1.7. La libertad Sindical.....	8
1.8. Conformación de un sindicato.....	18
1.9. Requisitos para ser miembro de un sindicato.....	22
1.10. Fuero Sindical.....	23
1.11. Licencia y permisos sindicales.....	24
1.12. Disolución del sindicato.....	24

CAPÍTULO II

2. Órganos del sindicato.....	27
-------------------------------	----

2.1. Asamblea General.....	27
2.2. Comité Ejecutivo.....	29
2.3. Libertad de Representación.....	33
2.4. Consejo Consultivo.....	36

CAPITULO III

3. La migración Laboral.....	37
3.1. Modalidades de la Migración Laboral.....	37
3.2. Mitos Sobre las Migraciones.....	39
3.3. Mecanismos internacionales de control de derechos humanos en materia de trabajadores Migrantes.....	41

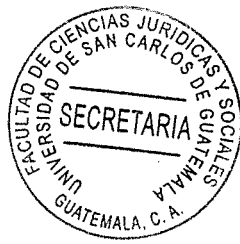
CAPITULO IV

4. Marco institucional y legal para la atención migratoria en Guatemala.....	59
4.1. Ministerio de Gobernación.....	59
4.2. Ministerio de Relaciones Exteriores.....	61
4.3. Ministerio de Trabajo.....	64
4.4. Ministerio Público.....	66
4.5. Procuraduría de los Derechos Humanos.....	67
4.6. Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos.....	68
4.7. Comisión de Migrantes del Congreso de la República.....	69

4.8. Instituto Guatemalteco de Migración.....	70
---	----

CAPITULO V

5. Derecho de Igualdad.....	73
5.1. Regulación Legal de los trabajadores Migrantes en la legislación Nacional.....	75
5.2. La violación al derecho de Igualdad de los trabajadores Extranjeros...	77
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	79
BIBLIOGRAFÍA.....	81



INTRODUCCIÓN

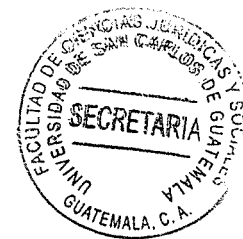
El tema migratorio se remonta a la antigüedad del hombre, ya que siempre ha tenido la necesidad de movilizarse para poder subsistir y mejorar su calidad de vida, en la actualidad dicha situación sigue dándose ya que el flujo migratorio es muy alto, de los países del sur hacia los países del norte, ya que cada continente tiene sus problemas en cuanto migración se refiere, por lo que el avance en el reconocimiento en materia de derechos humanos se ha ido adaptando a las necesidades de las personas que migran y reconocerles un mínimo de derecho, los cuales van aparejado a derechos laborales, puesto que uno de los fines de la migración, que es una mejora de la vida de los trabajadores que en su lugar de origen no da las alternativas laborales para poder desarrollarse.

Como objetivo general se propuso establecer las limitantes que tienen los trabajadores migrantes a ser parte de la organización sindical en el país, el cual se logró establecer a través del análisis, de la norma constitucional que prohíbe la libertad sindical de los trabajadores extranjeros, aunado a lo anterior se a través de las observaciones finales del Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares del año 2011, dejó dentro de los puntos objeto de reproche por parte del Estado de Guatemala, la restricción a la libertad sindical de los trabajadores migrantes y su desprotección en el país.

La investigación se desarrolla en cinco capítulos y se divide de la siguiente manera:

En el primero, se refiere a la libertad sindical y su regulación legal en nuestro ordenamiento así como la clasificación de los sindicatos; el segundo se circunscribe específicamente a los órganos del sindicato y su organización; el tercero desarrolla lo concerniente a la migración laboral, e instrumentos internacionales que regulan los derechos de los trabajadores migrantes. El cuarto desarrolla el marco institucional y legal para la atención de los migrantes, desarrollando las distintas entidades que tienen relación en cuanto a la atención a migrante y en el quinto desarrolla la hipótesis planteado en la investigación en cuanto a poder determinar si existe una igualdad de condiciones y derechos de los trabajadores migrantes en relación a los trabajadores nacionales, específicamente en el ámbito sindical.

En virtud, del análisis realizado en la investigación con la investigación realizada, se pudo establecer que es evidente la restricción a la libertad sindical de los trabajadores migrantes por parte de la normativa interna del país, por lo que es recomendable realizar reformas de acuerdo a los tratados internacionales en materia de derechos humanos y laborales que el país ha ratificado para que el derecho a la sindicalización no sea restrictiva para ninguna persona en el país sin importar su nacionalidad.



CAPÍTULO I

1. Libertad Sindical

La libertad sindical es una facultad que otorga el derecho colectivo de trabajo a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, puesto que el mismo es un principio del derecho muy amplio que abarca tanto la facultad para formar, organizar y afiliarse a un sindicato como también la negativa a formar parte de uno.

1.1. Principio de libertad sindical

Este principio es muy importante para poder analizar la regulación de los sindicatos, "Libertad sindical es el derecho que se tiene a reunirse y a organizarse para la defensa o logro de aquellos intereses y objetivos comunes, por lo tanto es la garantía laboral que trata de una libertad fundamental."¹

La anterior definición, nos lleva concatenados dos aspectos, el primero que la libertad sindical es un derecho de asociación que gozan los trabajadores, y el segundo aspecto a la garantía de que estos puedan permanecer para la defensa de los derechos de los trabajadores.

El principio de libertad sindical en nuestro ordenamiento legal se encuentra regulado en

¹FRANCO LOPEZ, Cesar Landelino, **Derecho sustantivo colectivo de trabajo**. Pág. 63.

el Artículo 102 literal q de la Constitución Política de la República de Guatemala, ^{que} establece: "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: a)... q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley..."

Así mismo el Código de Trabajo establece: "El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de este, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases:

- a) Garantizará el ejercicio del derecho de libertad sindical.
- b) Tomará las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social."

En la regulación internacional la libertad sindical está regulado en el Artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo mismo que ha sido ratificado por Guatemala y regula: "Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas".



1.2. Autonomía sindical

La autonomía sindical es la facultad que le otorga el estado a los sindicatos para ser sujetos de derecho, es decir poder contraer derechos y obligaciones. Esta se basa en la Personalidad Jurídica que les confiere la ley, en el Artículo 210 Código de Trabajo, en donde se indica que los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase.

1.3. El derecho de afiliación

Este es un derecho de los trabajadores que tienen de poder pertenecer a un sindicato mismo que está regulado en Artículo 212 del Código del Trabajo “Todo trabajador que tenga catorce años o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su comité ejecutivo y consejo consultivo”.

1.4. Clasificación de los Sindicatos

Dentro de la doctrina se hace una vasta clasificación respecto a los sindicatos de los cuales destacamos los siguientes:

a) Sindicatos gremiales o de oficio

Estos sindicatos se organizan tomando como criterio organizativo el oficio que desempeñan los trabajadores, independientemente de las empresas en que laboren,

verbigracia: carpinteros, pilotos, electricistas, mecánicos. Estos sindicatos fueron los más poderosos al inicio del movimiento sindical, producto de la forma artesanal de la producción, no son muy eficientes en la época actual de Industrialización y aguda lucha social.

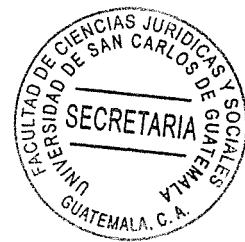
b) Sindicatos de empresa

Son aquellos que se organizan tomando como base la empresa misma en donde trabajan, surgió como producto de las primeras luchas de los trabajadores contra los empleadores, cuando los trabajadores se percataron de la necesidad de organizarse sin tomar en cuenta los oficios que cada uno de ellos pudiera desempeñar.

c) Sindicatos por rama de industria

Estos sindicatos se organizan tomando como base todos los trabajadores, obreros manuales, empleados técnicos de una industria o rama de la producción en que laboren los trabajadores.

Este tipo de sindicatos, llamados sindicato industrial o sindicato de industria, es el que hasta el momento se encuentra mejor organizado y el que mejor responde a las necesidades de organización del movimiento obrero, sobre todo en estos momentos de desarrollo industrial, por esa razón ha sido denominado también como sindicato fordista, tiene una organización compleja, orientada en la negociación colectiva.



d) Sindicatos por su naturaleza

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

Urbanos: son sindicatos urbanos todos aquellos sean de patronos o trabajadores que se constituyen en las ciudades o metrópolis y que por consiguiente agrupan a trabajadores o patronos cuya actividad laboral se desarrolla en esas áreas geográficas.

e) Sindicatos por su integración

Gremiales: Son sindicatos gremiales los que se constituyen por trabajadores de una misma profesión u oficio y si se trata de patronos, de una misma actividad económica.

De Empresa: Son sindicatos de empresa los que se constituyen por trabajadores de distintas profesiones u oficios que prestan sus servicios en una misma empresa.

De Industria: Son sindicatos de industria los que se constituyen por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad.

f) Sindicatos por su ideología

Sindicatos blancos: Son aquellos que nunca confrontan al patrono y lo único que hacen es plegarse a las disposiciones de este.

Sindicatos amarillos: Son aquellos que sí quisieran confrontar al patrono pero no tienen el poder suficiente de convocatoria para realizarlo.

Sindicatos rojos: Es un sindicato confortativo puramente y lucha por el estudio, mejoramiento y protección de los intereses económicos y sociales de sus miembros.

1.5. Principios rectores de los sindicatos

Estos principios se encuentran regulados en el Código de Trabajo específicamente en el Artículo 207, el cual regula lo siguiente: "Los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona".

El Artículo anteriormente citado nos presenta tres principios siendo estos el de voluntad de la mayoría, el voto secreto y el voto por persona.

a) El respeto a la voluntad de las mayorías

Este principio se sustenta sobre la base de que el poder soberano de decisión de los organismos sindicales recae en el órgano denominado Asamblea General en donde la

voluntad de la mayoría de los afiliados con voz y con voto 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.

b) 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 quién 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.

1.6. Regulación legal de la libertad sindical y el derecho de sindicalización

La historia del derecho de sindicalización en Guatemala se remonta a las formas de organización de los obreros y artesanos a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, las cuales deben ahora ser analizadas y retomadas en el movimiento sindical

guatemalteco en el contexto de la nueva división internacional del trabajo. Los obreros se organizaron en gremios, porque el desarrollo industrial o inversión a través de empresas transnacionales fue inexistente; la fuerza laboral se concentraba en el campo y actividades artesanales carentes de derechos laborales.

La primera ley que existió con mínimos derechos fue la Ley Protectora de Obreros (1909), después como resultado de las experiencias revolucionarias en el mundo y las legislaciones de Derecho al Trabajo de otros países, la Constitución de 1921 incorpora principios e instituciones laborales. En 1926 se decreta por primera vez la Ley del Trabajo, a partir de la cual surgen los primeros sindicatos y es hasta la época revolucionaria de 1944 a 1954, que se promulga el Código de Trabajo (1947), garantizándose en él, el derecho a la organización sindical y negociación colectiva.

En la actualidad, la regulación del derecho a la sindicalización se encuentra fundamentada en la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo, así como en los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por el Estado de Guatemala desde 1952.

1.7. La libertad Sindical

El principio de libertad sindical en la Constitución Política de Guatemala se encuentra regulado y protegido en el Artículo 102 literal q), de la Constitución Política de la República el cual establece:

“Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: a) ... q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley...”.

Asimismo, el Código de Trabajo establece: “El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases:

- a) Garantizará el ejercicio del derecho de libertad sindical.
- b) Tomará las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social” y en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, se encuentra regulado en el Artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

Como ya se indicó la libertad sindical está conformado por una serie de derechos de los trabajadores que conforman un sindicato tanto desde constitución y a lo largo del mismo esta libertad esta dividida en libertad sindical individual, y libertad sindical colectiva.

a) Libertad Sindical Individual

La libertad sindical individual se divide en dos partes, en primer lugar, un aspecto positivo, que comprende: a) La libertad individual de constituir, (libertad de constitución) junto a otros trabajadores, las organizaciones sindicales que se deseen; y b) El derecho, también individual, de afiliarse a aquellas organizaciones ya constituidas (libertad de afiliación). En segundo lugar, y siempre en el plano individual, se reconoce la existencia de un aspecto negativo, en el sentido de que el trabajador puede no afiliarse a ninguna organización o dejar voluntariamente de pertenecer a aquella a la cual se encuentra afiliado².

b) Libertad de Constitución

Como ya se indicó, está compuesta por un conjunto de garantías específicas, destinadas a obtener el ejercicio de la facultad individual de agruparse con otros con quienes se coincida en ese propósito, para constituir una organización sindical. Estas garantías se agrupan, para su estudio, en función del sujeto al cual se imponen como obligaciones, particularmente frente al Estado y frente a los empleadores.

- Garantías frente al Estado: Para el Estado, esta obligación consiste, en no intervenir para evitar que los trabajadores ejerzan su derecho de constituir una organización sindical. Con ello se establece una limitación a la acción del Estado, para evitar que se

²Blanco Vado, Mario Alberto, *La libertad sindical en Centroamérica, su regulación legal y vigencia efectiva*. pág. 8

impida de manera general o específicamente a determinados sujetos, el ejercicio de su derecho de constituir organizaciones destinadas a fomentar y defender sus intereses como trabajadores.

Esta garantía deriva específicamente del contenido del Artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, en cuanto dispone: "... Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como la de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas".³

La libertad de constitución se garantiza, frente al Estado, mediante los siguientes enunciados:

-No-discriminación: Esta garantía se establece para evitar que el Estado, y consecuentemente la legislación y la práctica nacional, establezcan situaciones de exclusión de la libertad de constitución a determinados trabajadores o grupos de trabajadores. Ninguna discriminación puede ser establecida en esta materia, ya sea basada - entre otros criterios -en la raza, las opiniones políticas, la nacionalidad, o la categoría profesional. La libertad individual que tienen los trabajadores de constituir organizaciones sindicales para la defensa de sus intereses comunes en la sociedad es en ese sentido, un derecho de aplicación general, derivado de la frase "sin ninguna distinción".⁴

³ Ibid. pag. 8

⁴ Ibid. pag. 9

-Prohibición de la exigencia de autorización previa: Se trata de una garantía según la cual no es posible subordinar la constitución del sindicato al poder discrecional del Estado. Se entiende con ello que si así fuera, la libertad sindical no existiría, puesto que el acto constitutivo de la organización quedaría librado en sus efectos, a una autoridad distinta a la de los constituyentes. Sin embargo, también se entiende que la garantía en comentario no impide al Estado requerir la plena identificación del grupo de trabajadores que ejerciendo esa libertad se organizan para la defensa de sus intereses comunes, particularmente para efectos de la publicidad de los actos registrales.

Esta garantía ha sido desarrollada por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, quien ha indicado: "El principio de la libertad sindical podría llegar a ser muchas veces letra muerta si para crear una organización sindical los trabajadores tuviesen que obtener un permiso cualquiera, ya revista la forma de una licencia para fundar la organización sindical propiamente dicha, de una sanción discrecional de sus estatutos o de su reglamento administrativo o de alguna autorización previa indispensable para proceder a su creación. No obstante, si bien los fundadores de un sindicato tienen que observar los requisitos de publicidad u otros análogos que pueden regir de acuerdo con determinada legislación, tales requisitos no deben equivaler prácticamente a una autorización previa ni constituir un obstáculo para la creación de una organización hasta el punto de constituir en los hechos una prohibición pura y simple".⁵

- Respeto al pluralismo sindical: De la libertad de constitución deriva una obligación también frente al Estado, de respeto al pluralismo sindical, entendiendo por ello la

⁵ Ibid. pag. 9

posibilidad que tienen los individuos de constituir sindicatos El Comité de Libertad Sindical, al tratar el tema señalado reiteradamente, que de conformidad con el Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT, "el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes implica, en particular, la posibilidad efectiva de crear - si los trabajadores así lo desean - más de una organización de trabajadores por empresa", y que en consecuencia, aquellas disposiciones legales que "no autorizan la constitución de un segundo sindicato en una empresa, no resultan conformes al Artículo 2 del Convenio 87 la OIT"⁶.

-Garantías frente al empresario y sus organizaciones mismo que se regula en el Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT, en el entendido de que siendo el objeto de las organizaciones sindicales la defensa de los intereses de los trabajadores, es necesario garantizar la no injerencia por parte del empresario y/o sus organizaciones en la constitución, funcionamiento o administración de las mismas.

Las garantías frente al empleador y sus organizaciones pretenden mantener la pureza de las organizaciones de trabajadores, para que precisamente defiendan los intereses legítimos de estos.

En consecuencia y de manera general, la garantía pretende evitar los actos de injerencia del empresario y sus organizaciones destinados a impedir el libre ejercicio de la libertad sindical.

⁶ Ibid. pág. 10



c) Libertad de Sindicalización negativa

Este aspecto de la libertad sindical consiste en el derecho que tienen los trabajadores de no afiliarse a ninguna organización o bien el derecho de desafiliarse de aquella a la cual pertenezca según dispone el Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT. La manifestación concreta de este principio se encuentra en la regla general según la cual se garantiza que nadie puede ser obligado a pertenecer a una organización sindical.

d) Cláusulas de exclusión o de protección sindical

Comprendido en este tema se encuentran las llamadas cláusulas de exclusión o de protección sindical, las cuales, de ser admitidas, implican una limitación de la libertad sindical. En ese sentido, se mencionan tanto la cláusula de taller cerrado, según la cual el empresario no puede contratar trabajadores que no pertenecen al sindicato titular del convenio; la cláusula de taller sindicato, mediante la cual el empleador contrata libremente, pero los trabajadores deben afiliarse dentro de un plazo al sindicato firmante o de lo contrario serán despedidos; y la cláusula de empleo preferencial, en la cual el empleador se obliga a dar preferentemente empleo a los trabajadores pertenecientes al sindicato titular de la negociación colectiva, entre muchas otras modalidades, deben tenerse como contrarias a la libertad sindical.

El Convenio 98 de la OIT, el Comité ha considerado que los Estados ratificantes tienen libertad de acción en este tema y que en consecuencia dichos problemas deben ser

resueltos por la legislación de cada país. De tal manera que, a juicio del Comité de Libertad Sindical, cuando las cláusulas de exclusión sean permitidas como resultado de la negociación colectiva, no resultan contrarias a la libertad sindical.

Estas normas de la legislación ordinaria o cláusulas del convenio colectivo, por regla general no deben entenderse como contrarias a la libertad sindical, excepto en los casos en que a propósito de conceder facilidades para el funcionamiento de las organizaciones se establezcan verdaderas limitaciones a la libertad individual.

Cláusulas o normas de garantía sindical en la empresa, legítimas y por ello no contrarias a la libertad sindical, serían, entre otras las normas que establecen al pago de contribuciones a los trabajadores no afiliados por beneficios derivados del convenio colectivo, la facilidad es para la recaudación de las cuotas sindicales, las licencias sindicales obligatorias para determinados dirigentes.⁷

e) Ámbito o plano colectivo

La libertad sindical en el ámbito colectivo está constituida por la autonomía sindical, entendiendo por ella la independencia de la organización, garantizada por el Estado, y destinada a obtener la posibilidad real de que los sindicatos puedan llevar a cabo sus actividades, de manera libre y efectiva. Esta facultad lleva inmerso un conjunto de

⁷José Antonio Barrios Alvarado tesis de licenciatura "La violación en la aplicación del Artículo 222 del código trabajo en la elección de los dirigentes sindicales en cuanto al derecho de elegir y ser electo y la aplicación del principio de alternabilidad" pag. 75.

facultades específicas, relativas a las organizaciones sindicales, frente al Estado y frente a los empresarios. La libertad en el ámbito colectivo lleva inmersa las siguientes libertades: a) Libertad de Reglamentación, b) Libertad de Representación, c) Libertad de administración, organización interna y de formulación del programa de acción.

f) Libertad de Reglamentación

Esta libertad está regulada en el Artículo 3 del Convenio de la OIT, el cual estipula: "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos (...). Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal". Esta garantía se refiere a la imposibilidad de que la ley establezca el contenido específico y obligatorio de los temas que deben contener los estatutos y reglamentos sindicales.

g) Libertad de Representación

Esta libertad también se encuentra contenida en el Artículo 3 del Convenio de la OIT, al indicar que las organizaciones de trabajadores tienen el derecho de elegir libremente a sus representantes.

"En este tema la regla estaría conformada por la máxima según la cual las cuestiones relativas a la elección de los dirigentes sindicales debería ser una cuestión a resolver,

exclusivamente, por los estatutos de la organización, ello incluiría no sólo los procedimientos de elección, sino también los requisitos para ocupar los cargos, el período del mandato, y demás aspectos".⁸

Respecto a la libertad de representación en los sindicatos el Comité de Libertad Sindical ha señalado que " El derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. Para que se reconozca plenamente este derecho, es menester que las autoridades públicas se abstengan de intervenciones que puedan entorpecer el ejercicio de ese derecho, ya sea en la fijación de las condiciones de elegibilidad de los dirigentes o en el desarrollo de las elecciones mismas".⁹

h) Libertad De Administración, Organización Interna Y De Formulación Del Programa De Acción

Esta facultad se encuentra contenido en el Artículo 3 del Convenio 87 de la OIT, y el cual indica entre otros aspectos lo siguiente: "organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción". El Comité de Libertad Sindical ha señalado respecto a la libertad de organización interna de los sindicatos: "el derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho,

⁸Ibid pag. 14.

⁹ Ibid. pag. 14.

mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido.

Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa"; en igual sentido, el enunciado según el cual "el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales de modo que una prohibición general de la huelga limita considerablemente las posibilidades que tienen los sindicatos de fomentar y defender los intereses profesionales de sus miembros, así como el derecho a organizar su actividad".¹⁰

1.8. Conformación de un sindicato

De conformidad con el Artículo 216 del Código de Trabajo, para formar un sindicato de trabajadores se requiere el consentimiento, por escrito, de veinte o más trabajadores y, para formar uno de patronos, un mínimo de cinco patronos. El Artículo 218 del Código de Trabajo establece: "Con el fin de obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales debe observarse el procedimiento siguiente:

¹⁰ Ibid.

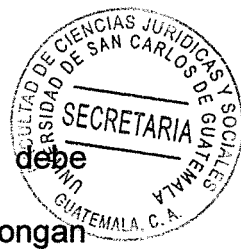
a. Presentar solicitud escrita en papel simple directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de la autoridad de trabajo más próxima, dentro del plazo de veinte días contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato, en la cual debe señalarse lugar para recibir notificaciones.

b. A la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos, firmados en cada uno de sus folios por el secretario general y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional;

c. La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales.

En caso afirmativo, dictará resolución favorable que debe contener el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, aprobación de sus estatutos y orden de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos. El trámite a que se refiere este Artículo no puede exceder de veinte días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción, deberá publicarse en forma gratuita la resolución que ordena su inscripción.

La Dirección General de Trabajo no puede negarse a resolver favorablemente la solicitud si se ha formulado conforme las disposiciones legales. Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar la resolución



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

d. La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales.

En caso afirmativo, previo el visto bueno del Despacho Superior, procederá a realizar la inscripción del sindicato en el libro de personas jurídicas del registro público de sindicatos, con declaración expresa que en la redacción de los estatutos se observó la legalidad respectiva.

El trámite a que se refiere este Artículo no puede exceder de diez días hábiles contados a partir de la recepción del expediente bajo pena de destitución del responsable de la demora.

Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción deberá publicarse en el diario oficial en forma gratuita un resumen de la resolución que aprobó los estatutos y reconoce la personalidad jurídica del sindicato. Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar la resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados, para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud.

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

-Registro del Sindicato

El Artículo 219 del Código de Trabajo vigente, indica que la Dirección General de Trabajo debe llevar un registro público de sindicatos, en que han de inscribirse estos, a cuyo efecto la respectiva inscripción debe contener, por lo menos los siguientes datos:

- a. Número, lugar y fecha de inscripción.
- b. Copiade los datos a que se refieren los incisos a y b del Artículo 220 se refieren a nombres y apellidos, profesión u oficio o actividad económica y número de cédulas de vecindad de sus socios fundadores, así como expresión clara y precisa de que desean formar el sindicato, nacionalidad y vecindad de los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo.
- c. Copia de los estatutos del sindicato o en su caso, de sus reformas.
- d. Transcripción de la cuerdo que otorgó la autorización de la ley y la personalidad jurídica que ordenó dicha inscripción, o que, en su caso aprobó las reformas de los estatutos, regulado en el Artículo221, literal h del Código de Trabajo, las cuotas que cada sindicato debe de fijar en los respectivos estatutos. Sin embargo, lo más generalizado es el 1% sobre el salario ordinario del afiliado.



1.9. Requisitos para ser miembro de un sindicato

El Código de trabajo en el Artículo 221 indica respeto a los requisitos para ser miembro de un sindicato: “Los estatutos de un sindicato deben contener las condiciones de admisión de nuevos miembros.” Y los estatutos son específicos al indicar que son afiliados a este sindicato: a. Los trabajadores que comparecieron y firmaron el acta constitutiva; y b. Los que posteriormente ingresen al mismo, y sean aceptados, de acuerdo con lo que establecen las condiciones de admisión de nuevos afiliados y se requiere:

1. Ser trabajador de la empresa a donde pertenece el sindicato. Si se trata de trabajadores independientes, desempeñarse en la rama a donde corresponde.
2. Ser mayor de 14 años de edad.
3. Hacer su solicitud por escrito, declarando su deseo de ingresar al sindicato, previo juramento de cumplir lo que mandan los presentes estatutos, el miembro del Comité Ejecutivo ante quien se presente la solicitud verbal del ingreso, asentará el acta respectiva en el libro correspondiente.
4. Ser admitido como afiliado por la Asamblea General, que conocerá la solicitud presentada, en su próxima sesión ordinaria o extraordinaria.

Una vez admitido el nuevo afiliado, procederá el Secretario de Organización y Propaganda, a inscribirlo en el libro de registro de afiliados, indicando la nacionalidad, edad, estado civil, profesión u oficio, número de cédula de vecindad y domicilio del afiliado.

Por lo que cada sindicato en sus estatutos propondrá los requisitos que considere necesarios para que un trabajador de la empresa al cual el sindicato esta adscrito, para que puedan ingresar y pertenecer al mismo, por lo que dicha circunstancia siempre estará regulada por las decisiones que como sindicato imponga.

1.10. Fuero Sindical

Esta es una garantía del cual gozan ciertos trabajadores que forman parte de un sindicato y consiste en “la garantía de estabilidad laboral que se otorga a determinados trabajadores por la representación sindical que ejercen para no ser despedidos, ni trasladados sus condiciones de trabajo, sin justa causa”¹¹.

Dentro de nuestro ordenamiento legal el fuero sindical, es conocido como dentro de los supuestos de inamovilidad el cual está contenido en la norma Constitucional, Artículo 102, inciso (q), donde preceptúa que “los trabajadores no pueden ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de ese derecho a partir del momento en que dé aviso en la Inspección General de Trabajo; desarrollándose posteriormente con una reforma al Código de Trabajo (Artículo 209) que determina la inamovilidad para los fundadores del sindicato por 60 días después de la publicación de los estatutos en el Diario Oficial”. Además, el Artículo 223, literal d) del Código de Trabajo, determina inamovilidad para los miembros del Comité Ejecutivo por el tiempo que duren en su cargo y 12 meses después.

¹¹ibid. pág. 310

En los Pactos Colectivos se ha negociado la ampliación del tiempo y se ha incorporado a miembros de los Consejos Consultivos, comités de vigilancia o de honor y en algunos sindicatos se ha logrado tener también esa cobertura para los dirigentes de las filiales o seccionales.

1.11. Licencia y Permisos sindicales

Como parte de los derechos que le asisten a los trabajadores que forman parte de la organización sindical es el permiso que autoriza a los trabajadores que formen parte del comité ejecutivo y en el Artículo 61 literal ñ, numeral 6 del Código de Trabajo otorga licencia a los miembros del Comité Ejecutivo por 6 días en el mismo mes calendario, con goce de salario. En los pactos colectivos se ha negociado la ampliación de estas licencias.

1.12. Disolución del sindicato

Nuestro ordenamiento legal regula dentro del Código trabajo en el Artículo 226 y da la facultad al Ministerio de Trabajo para que el mismo pueda dar por disuelto un sindicato, para lo cual deben incurrir dentro de los siguientes supuestos:

a. Que se ponen al servicio de intereses extranjeros contrarios a los de Guatemala, que inicien o fomenten luchas religiosas o raciales, que mantienen actividades antagónicas al régimen democrático que establece la Constitución, que obedecen a consignas de

carácter internacional contrarias a dicho régimen o que violen la disposición del Artículo 206 que les ordena concretar sus actividades al fomento y protección de sus intereses económicos y sociales comunes a sus miembros.

b. Que ejercen el comercio o la industria con ánimo de lucro o que utilicen directamente o por medio de otras personas los beneficios de su personalidad jurídica y las franquicias fiscales que el presente Código les concede, para establecer expendios de bebidas alcohólicas, salas de juegos prohibidos u otras actividades reñidas con los fines sindicales.

c. Que usan de violencia manifiesta sobre otras personas para obligarlas a ingresar a ellos o para impedirles su legítimo trabajo o que fomenten actos delictuosos contra personas o propiedades, o que maliciosamente suministren datos falsos a las autoridades de trabajo.

El Artículo 227 del Código Trabajo también faculta al Organismo Ejecutivo quien conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe solicitar ante los Tribunales de Trabajo la disolución de los sindicatos por las causas siguientes: a. Cuando tengan un número de asociados inferior al mínimo legal.

b. Cuando no cumplan alguna de las obligaciones que determina el Artículo 225; c. Cuando no se ajusten a lo dispuesto por los incisos c o i del Artículo 223. Por último, se establece en el Artículo 228 que los mismos sindicatos pueden solicitar su disolución a la



Dirección General de Trabajo cuando sus dos terceras partes del total de sus miembros lo aprueben. No obstante, lo anterior el Artículo 4 del Convenio 87 de la OIT, relativo a la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicalización, ratificado por el Estado de Guatemala que establece “Las organizaciones de trabajadores y empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa”.

CAPÍTULO II

2. Órganos del sindicato

Los órganos de los sindicatos se conforman por la Asamblea General, El Consejo Consultivo y por el Comité Ejecutivo, de los que daremos algunas definiciones de ellos y los elementos y requisitos necesarios para poder participar en los mismos.

2.1. Asamblea General

Es el órgano superior de un sindicato y está constituida por todos los afiliados del sindicato, se forma mayoría con la mitad más uno, los asistentes pueden acordar cuando no haya quórum, una nueva convocatoria dentro de los diez días siguientes.

La asamblea general es el órgano legislativo del sindicato; las decisiones que en ella se toman son de carácter obligatorio y general. Las asambleas generales pueden ser: ordinarias y extraordinarias. De conformidad con el Artículo 222 del Código de Trabajo son las siguientes las atribuciones de la asamblea General son las siguientes:

- Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo por períodos no mayores de dos años.
- 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.

- Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos; 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.
- El Comité ejecutivo puede celebrar ad referendum esos contratos, pactos o convenios y pueden también aprobarlos, en definitiva, siempre que la Asamblea general lo haya autorizado en forma expresa y limitativa para cada caso.
- Decidir el ir o no ir a la huelga, una vez declarada legal o justa, en su caso por el tribunal competente.
- Acordar la fusión con otro u otros sindicatos y resolver en definitiva si el sindicato debe adherirse a una federación o separarse de ella.
- Aprobar o improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarle cada año el Comité ejecutivo e introducirles las modificaciones que juzgue convenientes.
- 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.
- Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien quetzales.
- 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.
- Cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos o este Código o sus reglamentos o que sean propias de su carácter de suprema autoridad directiva del sindicato.

- Las resoluciones tomadas sobre los incisos a), b), e), h), i), j) y l), deberán acordarse por mayoría de la mitad más uno y las tomadas sobre los incisos c), d), f), g). y k), deberán acordarse por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato.
- Fijar las cuotas extraordinarias.

2.2. Comité Ejecutivo

Es el órgano que en su conjunto tiene la representación legal del sindicato; este cuerpo colegiado que no puede exceder de nueve ni ser menor de tres; quienes son electos democráticamente por la asamblea general y duran en el ejercicio de sus cargos un periodo de dos años.

El comité ejecutivo del sindicato es considerado como el órgano ejecutor de las políticas administrativas, decisiones y resoluciones dictadas por la asamblea general, que consten en el libro de actas y acuerdos, así como aquellos mandatos que se dispongan en los mismos estatutos de la organización o los mandatos que señale la ley, se infiere entonces que su competencia es de carácter ejecutiva.

En 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. Entre las obligaciones del comité ejecutivo, esta rendir cuentas a la asamblea general, por lo menos cada seis (6) meses.

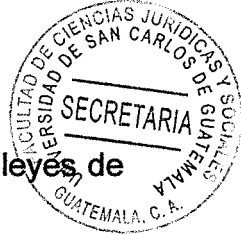
“En todo país soberano existe un poder legislativo que es el que formula las leyes para los ciudadanos, es decir los mandatos, que todos tienen que cumplir, un poder ejecutivo que cuida que esas leyes se cumplan ”.¹², en ese orden de ideas asimismo expresa, “pues se tiene su máximo poder en la asamblea general que es la que da las leyes o mandatos para todos los afiliados, pero para que se cumplan estos mandatos de la asamblea hay necesidad de nombrar dentro de los afiliados a quienes como en el poder ejecutivo de las naciones se encarguen de cuidar que se cumplan y ejecutarlos. El poder ejecutivo de las organizaciones sindicales reside en sus miembros del Comité Ejecutivo”.¹³

De conformidad con el Artículo 223 del Código de Trabajo, su función y su integración se rige por las siguientes reglas:

- Es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea general que consten en el libro de actas y acuerdos y lo que exijan los estatutos o las disposiciones es legales. Sus funciones son, en consecuencia, puramente ejecutivas y no les dan derecho a sus miembros para arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas;
- Sus miembros deben ser guatemaltecos naturales de los comprendidos en el Artículo 6º. De la Constitución Política de la República de Guatemala, del estado seglar, ciudadanos en ejercicio, que sepan leer y escribir, trabajadores activos en el momento de la elección y personas que no hayan sido sancionadas, dentro de los tres años

¹²FRANCO LOPEZ, Cesar Landelino, Ob. Cit. Pág. 85

¹³ ibid. pag. 85.



anteriores a su nombramiento, por la comisión de delito o por violación de las leyes de Trabajo o de Previsión Social.

La falta de estos dos requisitos ocasiona que el trabajador cese en el cargo de forma inmediata, en caso ya se haya realizado la designación. El número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres. Hasta cinco de sus miembros si se trata de sindicato de trabajadores, gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen y, en consecuencia, no pueden ser despedidos por el respectivo patrono, salvo que éste compruebe previamente en juicio ordinario sobre rescisión del contrato, que hay justa causa para su terminación. Al efecto, los tribunales de Trabajo y Previsión Social deben tramitar esos juicios con toda la rapidez posible.

La inamovilidad referida en el punto anterior dura mientras los trabajadores ostenten dicho cargo, y hasta seis meses después al cese del cargo.

La Inspección General de Trabajo, previo estudio debe determinar concretamente cuáles de los miembros del Comité ejecutivo deben gozar del expresado privilegio, a cuyo efecto ha de tomar en cuenta la importancia de las funciones que cada uno de dichos miembros desempeña.

El derecho de inamovilidad 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, siempre que su número no exceda de nueve y para tener derecho

al mismo deben dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio, a partir de este aviso es que los trabajadores que ostentas estos cargos no pueden ser despedidos por patrono sin autorización judicial. La Inspección General de Trabajo, al recibir la solicitud para calificar la inamovilidad de los miembros de un Comité ejecutivo, o al aviso de la constitución de un Comité ejecutivo provisional, debe notificarlo al patrono para los efectos respectivos. En la misma forma debe proceder al calificar dicha inamovilidad.

El conjunto de sus miembros tiene la representación legal del sindicato y la misma sea prueba con certificación expedida por el Departamento Administrativo de Trabajo. Sin embargo, el Comité ejecutivo puede acordar por mayoría de las dos terceras partes del total de sus miembros, delegar tal representación en uno o varios de ellos, para todo o determinados, pero en todo, con duración limitada. Dicha delegación es revocable en cualquier momento y su revocación se prueba mediante certificación del acuerdo respectivo, firmado por la mayoría absoluta de los miembros del Comité ejecutivo y por el jefe del Departamento Administrativo de Trabajo, o en su defecto por un inspector de trabajo. Otro aspecto de la representación del sindicato, es que los miembros integrantes del comité ejecutivo no pueden delegar la representación del sindicato, en todo o en parte, ni sus atribuciones, a terceras personas por medio de mandatos o en cualquier forma.

- Las obligaciones civiles contraídas por el Comité ejecutivo en nombre del sindicato obliga a éste, siempre que aquéllos hayan actuado dentro de sus atribuciones legales.

- Es responsable para con el sindicato y para con terceras personas en los mismos términos en 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 algunos de ellos, en el caso de que se trate, emitió su voto en contrario.

- Puede representar judicial o 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; Es importante indicar que en la práctica es común que los miembros del comité ejecutivos asisten legalmente a sus afiliados en la defensa de sus derechos tanto de forma judicial como extrajudicial.

- Está obligado a rendir a la Asamblea general, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de los fondos y remitir copia del respectivo informe, firmado por todos sus miembros, al Departamento Administrativo de Trabajo, así como de los documentos o comprobantes que lo acompañen. Igualmente debe transcribir al mismo Departamento la resolución que dicte de la Asamblea general sobre la rendición de cuentas, todo dentro de los tres días siguientes a la fecha de aquélla.

2.3 Libertad de Representación

Franco López respecto a la libertad de representación ha indicado: “que para que los miembros del Comité Ejecutivo puedan cumplir con sus funciones, deben gozar de toda

la confianza de sus afiliados, por lo que para poder designar a aquellos que gozan de su confianza para ese papel, debe de haber una absoluta libertad en el acto de la designación, de tal manera que no se permita la imposición de ejecutivos por influencia ni de los empleadores ni autoridades de ninguna clase que posteriormente en lugar de cumplir los mandatos y programas de la organización cumplan mandatos y programas ajenos a los acordados por los propios trabajadores"¹⁴.

El Artículo 3 del Convenio 87 de la OIT regula respecto a la libertad de representación, por ella debemos entender el derecho de la organización de elegir libremente a sus representantes, sin la intervención o limitación del Estado, ya que resultan violaciones a esta libertad, la aprobación estatal de los candidatos a los cargos de dirección, el establecer condiciones de elegibilidad, tales como la de pertenecer al sector o la exigencia de determinada nacionalidad de los dirigentes sindicales, tal como sucede en Guatemala.

Igual violación implican los requisitos de elegibilidad, máxime cuando tales requisitos resultan de aplicación discrecional por parte de la autoridad pública, y/o referidos a las condiciones morales, étnicas, de los electos.

En ese sentido Franco López ha indicado "las cuestiones relativas a la elección de los dirigentes sindicales debería ser una cuestión a resolver, exclusivamente, por los estatutos de la organización, ello incluiría no sólo los procedimientos de elección, sino

¹⁴ Ibid. pag. 85.



también los requisitos para ocupar los cargos, el período del mandato, y demás aspectos”¹⁵.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT ha señalado que "El derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados.

Para que se reconozca plenamente este derecho, es menester que las autoridades públicas se abstengan de intervenciones que puedan entorpecer el ejercicio de ese derecho, ya sea en la fijación de las condiciones de elegibilidad de los dirigentes o en el desarrollo de las elecciones mismas".¹⁶

El Código de Trabajo, requisitos para ser miembros del Comité Ejecutivo de un sindicato, especialmente al solicitar que sean guatemaltecos naturales, dejando fuera la posibilidad de que los guatemaltecos naturalizados puedan optar a estos cargos, viola flagrantemente el principio de libertad sindical, e incumple con los tratados y convenios plenamente ratificados, sin embargo también es importante señalar que para que se prohibiera la participación de los guatemaltecos naturalizados en los comité ejecutivos delos sindicatos, existen motivos como el de seguridad nacional, el que más adelante se analizarán, estos motivos fueron los que llevaron al legislador a no permitir que dichos guatemaltecos puedan pertenecer al Comité Ejecutivo de los sindicatos.

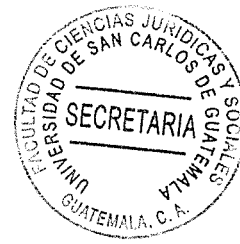
¹⁵Ibid. pag. 14.

¹⁶Ibid.pag. 14.

2.4. Consejo Consultivo



Desempeña funciones asesoras y sus atribuciones se limitan en tal sentido a emitir opinión o dictaminar sobre situaciones concretas que le sean planteadas por la asamblea general o junta directiva del sindicato, tal como lo estipula el Artículo 224 del Código de Trabajo.



CAPITULO III

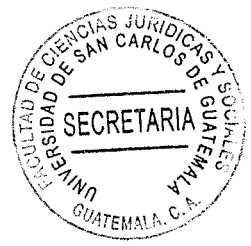
3. La Migración Laboral

La migración laboral es el movimiento de trabajadores a través de fronteras con fines de empleo. La OIT ha reconocido que las migraciones laborales son un importante fenómeno mundial que impacta de distintas formas a la mayoría de países del mundo. Por la dimensión que tiene este movimiento, ha mostrado que puede beneficiar de muchas maneras tanto a los países de envío y de recepción como a los propios trabajadores y puede contribuir al crecimiento económico y al desarrollo de los países de origen y destino OIT 2007, número 2.

La OIT ha elaborado el "Marco Multilateral para las Migraciones Laborales", este marco reconoce el derecho soberano de los Estados de elaborar sus propias políticas de trabajo y de migraciones, al tiempo que llama la atención acerca de la necesidad de adoptar políticas nacionales coherentes y exhaustivas, para gestionar con eficacia las migraciones laborales y proteger a las personas trabajadoras migrantes.

3.1 Modalidades de la Migración Laboral

De acuerdo a la OIT y el documento "Marco Multilateral para las Migraciones Laborales", se puede establecer una distinción entre las distintas categorías de trabajadores migrantes:



a) Trabajadores contratados

Son trabajadores cuyo ingreso ha sido admitido en un país previéndose que trabajarán por un período limitado y luego regresarán a su país de origen.

-Profesionales o Trabajadores Altamente Calificado en Ámbitos Para los Cuales Hay Demanda en Muchos Países

Para estos trabajadores, por lo general, existen pocas restricciones para el ingreso.

b) Trabajadores en situación irregular

La OIT define la migración irregular como el movimiento de una persona a un nuevo lugar de residencia o tránsito utilizando medios irregulares o ilícitos sin documentación válida o con documentación falsa.

c) Personas que solicitan asilo o refugiados

Son personas que se fueron de sus hogares huyendo de algún peligro por razones políticas, religiosas o étnicas.

La OIT ha llamado la atención acerca de la necesidad de reconocer y aprovechar al máximo la contribución de las migraciones laborales al empleo, al crecimiento

económico, al desarrollo y la mitigación de la pobreza, en beneficio tanto de los países de origen como de destino. OIT 2007, principio IX. Para ello, el Marco Multilateral de la OIT para las migraciones laborales ha ofrecido algunas directrices:

- Integrar e incorporar las migraciones laborales en las políticas nacionales de empleo, de mercado de trabajo y de desarrollo 15.1.
- Extender los análisis de la contribución de las migraciones laborales y de los trabajadores migrantes a las economías de los países de destino, incluidas la creación de empleo, la cobertura de seguridad social y el bienestar social 15.2.
- Promover el papel positivo de las migraciones laborales en el fomento o la intensificación de los procesos de integración regional 15.3.
- Promover y ofrecer incentivos para la creación y el desarrollo de empresas, tanto en los países de origen como de destino 15.4.
- Facilitar la transferencia de capital, calificaciones y tecnología por los trabajadores migrantes, entre otras cosas, mediante el ofrecimiento de incentivos 15.9.
- Incentivar una plena integración cultural rescatando la riqueza de valores y tradiciones que portan las personas migrantes en los países de destino.

3.2. Mitos Sobre las Migraciones

En muchos países se ha creado mitos sobre los trabajadores migrantes los cuales van desde un miedo a la pérdida de la economía hasta la perdida de trabajo por parte de los connacionales, estos son algunos de los mitos que se mencionan: Que los trabajadores



migrantes son una carga. Los trabajadores cuando llegan a un país suelen insertarse rápidamente al mercado laboral, a la vez que contribuyen al país receptor con el pago de impuestos a través de los bienes y servicios que consumen.

- Los trabajadores migrantes nos roban los puestos de trabajo. El argumento parte de un concepto simplista, basado en la convicción de que en cada país habría una cantidad fija de puestos de trabajo y que, por tanto, si acuden más trabajadores, disminuirán de encontrar trabajo. En realidad, cada persona crea empleos para otras.
- La presencia de trabajadores migrantes hace bajar los salarios. El argumento que sustenta esta idea es que los trabajadores migrantes aceptan salarios menores, debido a lo cual bajan los salarios de todos los trabajadores. Estudios han llegado a la conclusión de que la repercusión general de la inmigración en los salarios de los trabajadores nacionales es muy pequeña.
- Se incrementa la inseguridad en el país. En ningún país se ha mostrado que la migración incremente la cantidad de delitos o de violencia. Atribuir a los trabajadores migrantes el incremento de la delincuencia es una idea que solo busca estigmatizar a estas personas como violentos y colocarlos como culpables.
- Deterioro de los servicios de seguridad social. Es común señalar que el deterioro de la seguridad social tiene que ver con la cantidad de servicios que demandan las personas migrantes. Por ser población joven, en general las personas migrantes demandan en



promedio, menos servicios de la seguridad social que otros grupos. En cambio, se debería de promover un mayor aseguramiento para que su contribución pueda ser mayor para el país.

3.3. Mecanismos internacionales de Control de Derechos Humanos en materia de trabajadores Migrantes

Los derechos humanos han establecido ciertas garantías y controles en defensa de los derechos de los trabajadores migrantes y sus familias, dentro de la normativa creada, está la creada por la OIT propiamente y Convención Internacional Sobre La Protección De Los Derechos De Todos Los Trabajadores Migratorios Y De Sus Familiares.

a) Convenio sobre los trabajadores migrantes de 1949. No. 97.

Tiene como elemento central la igualdad de trato a las personas trabajadoras migrantes, que es el trato no menos favorable que el que se aplica a los nacionales, particularmente en el caso de las mujeres. Este principio se aplica a los trabajadores que hayan ingresado de forma regular a los países que han ratificado el Convenio.

El Convenio indica que es trabajador migrante, toda persona que emigra de un país a otro para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta. Incluye a cualquier persona normalmente admitida o aceptada como trabajador migrante. Artículo 11, párrafo 1.



No son catalogadas como tales las personas trabajadoras fronterizas, ~~artistas o~~ profesionales liberales que ingresen a un país por corto tiempo y gente de mar. Artículo 11, inciso 2.

El Convenio plantea disposiciones generales de protección que generan compromisos y responsabilidades a los Estados que lo han ratificado. Algunas de estas son:

- Colaborar con otros Estados Miembros para combatir la propaganda sobre la emigración e inmigración que puedan inducir a error a los trabajadores migrantes.

Artículo 3, párrafo 2.

- Mantener, según sea su competencia, servicios médicos apropiados para verificar la salud satisfactoria de los trabajadores migrantes y los miembros de sus familias.

Artículo 5. Garantizar la igualdad de trato (Artículo 6), según mencionado arriba.

Garantizar que las operaciones efectuadas por su servicio público de empleo, no ocasionen gasto alguno a las personas trabajadoras. Artículo 7.

- Prohíbe que se expulse a los trabajadores migrantes admitidos a título permanente cuando, por motivos de enfermedad o accidente que puedan haber ocurrido después de su llegada, la persona no pueda llevar a cabo el trabajo que habitualmente realizaba.

Artículo 8.

- Permitir las transferencias y envío de cualquier parte de las ganancias y de las economías del trabajador a su país de origen, por ejemplo, remesas. Artículo 9.

Complementariamente, el Convenio propone un conjunto de medidas para reglamentar las condiciones en las que ocurre la migración por motivos laborales. Artículos 1 y 10.

b) Recomendación sobre los trabajadores migrantes de 1949. No. 86

La Recomendación sobre los Trabajadores Migrantes No. 86 acompaña a la Convención No. 97. Las Recomendaciones no tienen que ser ratificadas por los Estados, por lo cual, no son vinculantes. A pesar de lo anterior, las Recomendaciones ofrecen criterios útiles acerca de la forma de aplicar los Convenios, también ofrecen un marco de interpretación sobre aspectos específicos que se incluyen en los Convenios.¹⁷

La Recomendación No. 86 está formada por ocho partes. Ofrece criterios orientados a complementar las disposiciones del Convenio No. 97 en los siguientes temas:

- Proporcionar información y ayuda a los trabajadores migrantes. Parte III.
- Orientar los mecanismos de selección y reclutamiento. Parte IV.
- Promover la igualdad de trato entre trabajadores migrantes y nacionales en materia de acceso al empleo y vigilancia de las condiciones de empleo. Parte V.
- Proteger a los trabajadores migrantes contra la expulsión por motivo de la insuficiencia de recursos de los trabajadores o de la situación del mercado de trabajo. Parte VI.
- Propone el esquema de un acuerdo sobre las migraciones temporales y permanentes de trabajadores con inclusión de la migración de personas refugiadas y personas desplazadas. Anexo a la Recomendación.

¹⁷ Organización Internacional de Trabajo "El Rol del Sindicato en el ámbito de la migración laboral" pág. 18.



c) Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (disposiciones Complementarias) de 1975 (No. 143)

Está compuesto de tres partes: en la primera se desarrollan los derechos humanos fundamentales de los trabajadores migrantes; en la segunda parte, se establecen los principios de igualdad de oportunidades y de trato; y, en la tercera parte, se desarrollan las disposiciones finales. Al momento de ratificar este instrumento, los Estados tienen la potestad de hacerlo completo o excluir la Parte I o la Parte II.

La primera parte del Convenio establece y desarrolla un núcleo de protección para las personas migrantes desde una perspectiva basada en derechos, con independencia de la condición migratoria en la que se encuentren.

El Convenio señala la obligación general de los Estados Parte de respetar los derechos fundamentales de todos los trabajadores migrantes. Artículo 1. Valga recordar que los instrumentos sobre trabajadores migrantes y otras categorías especiales.

Convenios y Recomendaciones de la OIT. Son de aplicación general, con lo cual, incluye a todos los trabajadores, sin distinción por nacionalidad. A la vez, el reconocimiento al que hace referencia este primer Artículo, integra el conjunto de los postulados de los instrumentos internacionales de protección de derechos humanos. Sobre este artículo, se ha interpretado que la intención ha sido afirmar, sin que ello cuestione la facultad soberana de los Estados de regular los movimientos migratorios,

el derecho que tienen los trabajadores migrantes de contar con protección, hubieran o no ingresado o permanecido en el país de forma regular, teniendo o no documentación válida (OIT, 2009 Página 73).

La atención a la migración laboral en condición irregular se aborda en los Artículos 2 y 3. En este orden de ideas, se le recuerda a los Estados Parte la tarea de adoptar medidas para determinar sistemáticamente si en su territorio se encuentran trabajadores migrantes laborando en condición de irregularidad migratoria. Artículo 2, párrafo 1. Para complementar los esfuerzos nacionales, el Convenio le pide a los Estados Miembro que en colaboración con otros Estados Miembro interesados, supriman las migraciones irregulares, castigando a los responsables. Artículo 3.

El Convenio prevé la adopción y aplicación de sanciones civiles y penales. Artículo 6, así como la persecución penal de las personas traficantes de trabajadores migrantes. Por otra parte, se contempla la consulta a organizaciones representativas de empleadores y trabajadores acerca de la legislación u otras normas previstas en el Convenio a fin de evitar o suprimir los abusos de los que pueden ser víctimas los trabajadores migrantes. Artículo 7.

El Convenio incluye medidas de protección para los trabajadores migrantes que hayan perdido su empleo. Artículo 8 y reconoce los derechos de quienes se encuentran indocumentados. Artículo 9. El alcance de este último Artículo debe ser resaltado en tanto reconoce que un trabajador migrante que ha laborado, aún indocumentado, tiene

derecho a que se le reconozca y pague su salario y, por el trabajo realizado, tiene derecho a la seguridad social y otras prestaciones, como correspondería en el caso de una persona en condición regular (OIT 2009, página 74).¹⁸

Los Artículos 2 (párrafo 1); 5 y 6 (párrafo 1), abordan implícitamente los delitos de tráfico ilícito de migrantes y trata de personas con fines de explotación laboral. Éstos fueron desarrollados posteriormente en los Protocolos para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas Especialmente Mujeres y Niños y el Protocolo contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, que complementan la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional del año 2000.

El aporte del Convenio radica en la identificación del delito tráfico ilícito de personas trabajadoras migrantes que pueden ser sujetas de explotación laboral (trata laboral) o trabajo forzoso u obligatorio en los términos que define el Artículo 2, párrafo 1, del Convenio sobre el Trabajo Forzoso u Obligatorio de 1930 (No. 29). Conviene recordar que el delito de trata de personas consiste en utilizar a una persona con fines de explotación para obtener provecho propio o de un tercero, haciendo uso de la coerción, el engaño o la limitación de la libertad individual, siendo uno de los negocios ilícitos más lucrativos en Guatemala . Todo fenómeno de trata transnacional de personas lleva implícito el tráfico de personas, pero no todo tráfico de personas implica trata de personas. Puede haber trata sin tráfico.¹⁹

¹⁸Ibid pag. 19.

¹⁹ Ibid. pag. 20

d) Recomendación sobre los trabajadores migrantes de 1975 (No. 151)

La Recomendación No. 151 se divide en tres partes. La primera sugiere un conjunto de medidas que favorecen la igualdad de trato y de oportunidades. La segunda parte desarrolla Los Artículos 2 (párrafo 1); 5 y 6 (párrafo 1), abordan implícitamente los delitos de tráfico ilícito de migrantes y trata de personas con fines de explotación laboral. Éstos fueron desarrollados posteriormente en los Protocolos para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas Especialmente Mujeres y Niños y el Protocolo contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, que complementan la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional del año 2000.

El aporte del Convenio radica en la identificación del delito tráfico ilícito de personas trabajadoras migrantes que pueden ser sujetas de explotación laboral (trata laboral) o trabajo forzoso u obligatorio en los términos que define el Artículo 2, párrafo 1, del Convenio sobre el Trabajo Forzoso u Obligatorio de 1930 (No. 29).

Conviene recordar que el delito de trata de personas consiste en utilizar a una persona con fines de explotación para obtener provecho propio o de un tercero, haciendo uso de la coerción, el engaño o la limitación de la libertad individual. Todo fenómeno de trata transnacional de personas lleva implícito el tráfico de personas, pero no todo tráfico de personas implica trata de personas. Puede haber trata sin tráfico. Un aporte fundamental del Convenio 143 una serie de prácticas para fortalecer la política social,



promoviendo la reunificación familiar, la protección de la salud de los trabajadores migrantes y los servicios sociales. La tercera parte propone disposiciones sobre empleo y residencia. De esta Recomendación destacamos dos aspectos:

- *Las medidas de protección.* Estas se orientan a proteger a los trabajadores en caso de que pierdan su empleo, asegurar el acceso a la justicia (párrafo 33) y el cumplimiento del pago de todos sus extremos laborales (párrafo 34).
- *La preocupación por la prevención en temas de salud y seguridad* de las personas trabajadoras migrantes (párrafo 21).

e) Convención Internacional Sobre La Protección De Los Derechos De Todos Los Trabajadores Migratorios Y De Sus Familiares

Esta Convención es el único tratado internacional a nivel universal específico en materia migratoria. Guatemala es Parte de la Convención desde 2003, estimándose que la misma es fundamental y sus disposiciones deben constituirse en eje transversal en la definición de la Política Pública del Estado de Guatemala en materia Migratoria.

La Convención es un instrumento internacional derivado y propuesto en el ámbito del sistema de la Organización de Naciones Unidas. Se fundamenta y tiene relación con declaraciones y otros tratados relativos a derechos económicos, sociales y culturales, civiles y políticos, incluidos los aspectos de eliminación de todas las formas de discriminación racial, de género, la tortura y otras penas y tratos crueles, inhumanos y degradantes. La Convención enfatiza en la condición de vulnerabilidad de los

inmigrantes y sus familias, especialmente porque en algunos países, no son reconocidos claramente sus derechos por no existir legislación clara y específica.

La Convención es un tratado internacional de carácter global, inspirado en los acuerdos jurídicamente vinculantes existentes, en estudios de las Naciones Unidas sobre derechos humanos, en conclusiones y recomendaciones de reuniones de expertos y en los debates celebrados y las resoluciones aprobadas en los órganos de las Naciones Unidas en los dos últimos decenios sobre la cuestión de los trabajadores migratorios.²⁰

La Convención prevé que todos los trabajadores migratorios tienen derecho al respeto de sus derechos humanos sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma y enfatiza en algunos principios básicos, tales como la reunificación familiar, protección contra trabajo forzado e iguales salarios, derecho a la igualdad ante la ley, particularmente en materia de derechos humanos y legislación laboral, sin importar el estatus legal del migrante. Se trata también sobre derechos a la protección contra expulsiones arbitrarias y derecho de retorno si el migrante lo desea.²¹

Es aplicable a todos los trabajadores migratorios y a sus familiares sin distinción alguna. Se entiende como familiares a "las personas casadas con trabajadores migratorios o que mantengan con ellos una relación que, de conformidad con el derecho aplicable, produzca efectos equivalentes al matrimonio, así como a los hijos a su cargo y a otras personas a su cargo reconocidas como familiares por la legislación aplicable o por acuerdos bilaterales o multilaterales aplicables entre los Estados de que se trate.

²⁰<http://izquierda-unida.es/Derechos/inmigra.htm>

²¹Texto de la Convención. <http://www.unhchr.ch/spanish/html>



La Convención se aplica “durante todo el proceso de migración de los trabajadores migratorios y sus familiares, que comprende la preparación para la migración, la partida, el tránsito y todo el periodo de estancia y de ejercicio de una actividad remunerada en el Estado de empleo, así como el regreso al Estado de origen o al Estado de residencia habitual.

La Convención internacional consta de nueve partes:

- Alcance y definiciones.
- No discriminación en el reconocimiento de derechos.
- Derechos humanos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.
- Otros derechos de los trabajadores migratorios y sus familiares que estén documentados o se encuentren en situación regular.
- Disposiciones aplicables a categorías particulares de trabajadores migratorios.
- Promoción de condiciones satisfactorias, equitativas, dignas y lícitas en relación con la migración internacional.
- Aplicación de la Convención.
- Disposiciones generales.
- Disposiciones finales.

f) Comité Para Los Trabajadores Migratorios

El comité está establecido en la Convención en el Artículo 72 el cual prevé el establecimiento de un comité encargado de observar la aplicación de la Convención: el



Comité de protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, integrado por 10 expertos elegidos por los Estados Partes. El número de miembros del Comité se elevará a 14 cuando se hayan registrado 41 ratificaciones.

Los miembros del Comité son elegidos en votación secreta por los Estados Partes. En el proceso de elección se presta consideración a la distribución geográfica equitativa y a la representación de los principales sistemas jurídicos y se incluye tanto a Estados de origen como Estados de empleo de trabajadores migratorios. Los miembros del Comité, que actúan a título personal, tienen un mandato de cuatro años.

En el Artículo 73 los Estados Partes aceptan la obligación de presentar informes sobre las medidas que hayan tomado para aplicar la Convención en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la Convención para el Estado Parte de que se trate, y, en lo sucesivo, cada cinco años.

Los informes deben indicar los problemas que afecten a la aplicación de la Convención, y proporcionar información acerca de las características de las corrientes de migración. Tras examinar los informes, el Comité hace llegar al Estado Parte del caso las observaciones que considera oportunas. Según el Artículo 77, todo Estado Parte podrá declarar en cualquier momento que reconoce la competencia del Comité para recibir y examinar las comunicaciones enviadas por personas o en nombre de personas sometidas a su jurisdicción, que aleguen que ese Estado Parte ha violado los derechos individuales que les reconoce la Convención.

El Comité no admitirá comunicación alguna relativa a un Estado Parte que no haya hecho esa declaración. Cuando el Comité se cerciore de que la misma cuestión no ha sido ni, está siendo, examinada en otro procedimiento de investigación o solución internacional, y que se han agotado, podrá pedir explicaciones por escrito y expresar sus opiniones tras haber examinado toda la información disponible. En el artículo se prevé que el procedimiento de comunicación individual podrá utilizarse cuando se hayan recibido diez declaraciones de Estados Partes. Al 1º de octubre de 2005 no se había hecho ninguna declaración de aceptación del Artículo 77.²²

En el Artículo 76 también se prevé un procedimiento de comunicación entre Estados según el cual todo Estado Parte en la Convención podrá declarar, en cualquier momento, "que reconoce la competencia del Comité para recibir y examinar las comunicaciones en las que un Estado Parte alegue que otro Estado Parte no cumple sus obligaciones dimanadas de la presente Convención". Hasta el momento no se ha recibido ninguna declaración de este tipo.²³

g) Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes.

El mandato del Relator Especial sobre los derechos humanos de los migrantes fue creado en 1999 por la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (resolución 1999/44).

²²Boletín informativo no. 24 derechos Humanos " La Convención internacional sobre los trabajadores migratorios y su Comité. pag. 12

²³ Ibid. pag 12.

El Relator Especial solicita y recibe información de migrantes y familiares suyos sobre las violaciones de sus derechos humanos; formula recomendaciones para la prevención y reparación de esas violaciones; promueve la aplicación efectiva de los instrumentos jurídicos internacionales pertinentes; recomienda políticas aplicables en los planes nacional, regional e internacional para eliminar las violaciones de derechos humanos de los migrantes; y registra y recomienda medidas para poner fin a la discriminación múltiple y a la violencia contra las mujeres migrantes.²⁴

Cada año, el Relator Especial informa a la Comisión de Derechos Humanos sobre la situación mundial de la protección de los derechos humanos de los migrantes, sus principales inquietudes y las buenas prácticas que ha observado. En su informe, el Relator Especial informa a la Comisión de todas las comunicaciones que ha enviado y las respuestas que ha recibido de los gobiernos. A solicitud de la Comisión de Derechos Humanos, el Relator Especial también puede presentar informes a la Asamblea General.²⁵

h) Informes de Relatoría realizados en Guatemala

Guatemala se han realizado dos informes de parte de la Relatoría Especial sobre los derechos humanos de los migrantes, realizadas en los años 2011 y 2019, del cual se destaca algunas de cada informe lo siguiente:

²⁴ Ibid. pag. 17.

²⁵ Ibid. pag. 17.

Observaciones finales del Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, Guatemala (2011).

- *Aspectos Positivos:* El Comité acoge los esfuerzos del Estado parte para promover y proteger los derechos de los trabajadores migratorios guatemaltecos en el exterior y saluda la creación del Consejo Nacional de Atención al Migrante de Guatemala.
- El Comité celebra que el Estado parte haya concertado acuerdos bilaterales y multilaterales, en el plano regional e internacional, para promover condiciones seguras, equitativas y humanas en relación con la migración internacional de trabajadores y sus familiares, tales como: a) El Acuerdo de Cooperación Consular y Asuntos Migratorios entre la República de Guatemala y la República del Perú; b) El Memorándum de Entendimiento entre los gobiernos de los Estados Unidos Mexicanos, de la República de El Salvador, de la República de Guatemala, de la República de Honduras y de la República de Nicaragua para la Repatriación Digna, Ordenada, Ágil y Segura de nacionales centroamericanos migrantes vía terrestre.
- El Comité acoge con beneplácito la entrada en vigor de la Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas (Decreto N.º 9-2009).

Principales motivos de preocupación, sugerencias y recomendaciones

- El Comité observa que el Estado parte ratificó en 1952 el Convenio N.º 97 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a los trabajadores migrantes (revisado en 1949), pero que aún no ha ratificado el Convenio N.º 143 de la OIT

sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes, de 1975.

- El Comité toma nota de los esfuerzos para mejorar la recopilación de datos, particularmente el establecimiento de un sistema de estadísticas migratorias por la Dirección General de Migración (DGM). Sin embargo, lamenta la poca información estadística proporcionada y también la falta de información con relación a distintos criterios necesarios para la evaluación de la efectiva implementación de la Convención, en particular en lo que respecta a los migrantes en tránsito, las mujeres migrantes, los niños migrantes no acompañados y los trabajadores migratorios fronterizos y de temporada.
- El Comité observa con preocupación que los procedimientos de expulsión o deportación no están regulados en la legislación nacional de conformidad con las disposiciones de la Convención. En particular le preocupa que la ley no prevea el derecho a solicitar una suspensión de la expulsión. También le preocupa la información sobre casos de detención por largos periodos de tiempo, en el albergue de la DGM, de trabajadores migratorios y de sus familiares en situación irregular, provenientes de países extra continentales, y de no asignación de intérpretes.
- En relación con el Artículo 26 de la Convención, preocupa al Comité que el Artículo 212 del Código de Trabajo no garantiza a los trabajadores migratorios en situación irregular su derecho a afiliarse a un sindicato.
- El Comité recomienda que el Estado parte tome todas las medidas necesarias, incluso enmiendas legislativas, para garantizar a los trabajadores migratorios en

situación irregular el derecho a participar y afiliarse libremente a sindicatos, de conformidad con el Artículo 26 de la Convención. Es importante mencionar las últimas dos recomendaciones ya que de estas deriva el punto de investigación, ya que actualmente no ha sido acogida dichas recomendaciones de parte del Estado de Guatemala, ya que actualmente no se ha hecho la reforma legislativa que pueda incluir a los trabajadores migrantes, en el derecho a afiliarse a un sindicato.

Observaciones finales sobre el segundo informe periódico de Guatemala (2019)

Aspectos Positivos:

- El Comité celebra la aprobación de las siguientes medidas legislativas.
- Ley Electoral y de Partidos Políticos, Decreto 26-2016 del Congreso de la República, por la que se instauró el voto de los guatemaltecos que residen en el extranjero Decreto núm. 10-2015 del Congreso de la República, Reformas a la Ley de Migración, Decreto 95-98 del Congreso de la República.

El Comité acoge también favorablemente las siguientes medidas institucionales y en materia de políticas:

- La aprobación de la Política Pública contra la Trata de Personas y Protección Integral a las Víctimas 2014-2024, de la Secretaría Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas.
- La aprobación de la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que incluye el Programa Nacional de Migración para el Desarrollo.

- La aprobación del Programa “Emprende Migrante” del Ministerio de Economía.
- La reestructuración de la Procuraduría de la Niñez y Adolescencia de la Procuraduría General de la Nación, por la que se crea el Área de Niñez y Adolescencia Migrante y Sustracción Internacional.

Principales motivos de preocupación y recomendaciones:

- El Comité recomienda al Estado parte que ponga en ejecución los reglamentos complementarios que permitan poner en operación e implementar efectivamente las disposiciones del Código de Migración y que se armonicen con las disposiciones de la Convención y las observaciones generales del Comité.
- En conocimiento de que todos los reglamentos habrían sido emitidos, el Comité recomienda darles seguimiento en la aplicación para que se armonicen las partes que estén en conflicto con la Convención. También invita al Estado de Guatemala para que proporcione, en su tercer informe periódico, mayor información sobre la aplicación de la Convención y las observaciones generales del Comité por los tribunales nacionales.

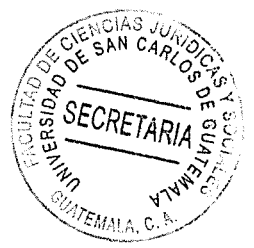
El Comité recomienda reformar los Artículos 46, 50 y 195 del Código, de forma que se garantice plenamente el derecho a la no devolución, así como la prohibición del rechazo en frontera o de la devolución indirecta, de conformidad con lo establecido en los párrafos 50 y 51 de la observación general núm. 2 (2013) sobre los derechos de los trabajadores migratorios en situación irregular y de sus familiares, y el Artículo 22 de la Convención.



- El Comité observa que, de acuerdo al Código de Migración, el nuevo Instituto Guatemalteco de Migración será la máxima autoridad migratoria en el Estado parte, lo cual le otorga amplias competencias para dirigir la gobernanza de la migración en el Estado parte, al tiempo que le dota de un rol fundamental en la implementación de la Convención.
- El Comité toma nota de la previsión del Código de Migración acerca de las relaciones de cooperación, asistencia y trabajo conjunto con la sociedad civil. No obstante, se ha recibido información acerca de una propuesta de reforma legal que podría limitar la autonomía y funcionalidad del trabajo y organizaciones de la sociedad civil, y las que trabajan por los derechos de los trabajadores migratorios.
- El Comité observa que el marco constitucional y legislativo del Estado parte contiene disposiciones destinadas a combatir la discriminación y la xenofobia y reconoce la igualdad en derechos y dignidad de todas las personas en el territorio del Estado parte, sean nacionales o no.

Sin embargo, al Comité le preocupa lo siguiente: a) Actitudes discriminatorias por parte de algunos funcionarios públicos, el maltrato a mujeres y personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales, así como reacciones xenófobas en localidades fronterizas de Guatemala; b) La marginalidad y pobreza que afrontan los pueblos indígenas y las comunidades campesinas en el Estado parte, quienes como consecuencia de esta situación suelen ser objeto de desalojos y desplazamientos de sus territorios ancestrales o de las tierras en las que han vivido y trabajado por años, y que en muchos casos se han visto forzadas a migrar a otros países.

CAPITULO IV



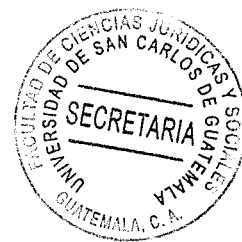
4. Marco institucional y legal para la atención migratoria en Guatemala

Guatemala como país de origen, tránsito y destino de migrantes, cuenta con una difusa normativa en cuanto a protección del migrante, asimismo cuenta con varias instituciones que tratan de proteger los derechos de los migrantes.

El Artículo 26 de la misma Constitución Política de la República establece que toda persona tiene libertad de entrar permanecer, transitar y salir del territorio nacional y cambiar de domicilio o residencia, sin más limitaciones que las establecidas por la ley. En tal virtud, el deber estatal de atender y proteger a la comunidad migrante se origina en la propia Constitución Política de la República. Dentro del marco institucional de Guatemala, hay varias entidades públicas que ven, regulan y protegen a los migrantes en el campo de su competencia siendo algunas de ellas las siguientes:

4.1. Ministerio de Gobernación

El Ministerio de Gobernación es la máxima autoridad en materia migratoria y anteriormente ejercía las funciones a través de la Dirección General de Migración, la cual dependía de dicho Ministerio, mismo que fue ampliado al Instituto de Migración, no obstante, aún cuenta con varias competencias en materia de migración y por ende la necesidad.



-Policía Nacional Civil

Otra de las instituciones del Ministerio de Gobernación vinculadas al control migratorio en la Policía Nacional Civil.

El Artículo 11 de la Ley de la Policía Nacional Civil, Decreto 11-97 del Congreso de la República, regula la actuación de la Policía Nacional Civil, misma que debe adecuarse a los principios básicos de los derechos humanos y a su condición de servicio público esencial. Asimismo, debe regirse por los principios básicos de actuación: adecuación al ordenamiento jurídico, relaciones con la comunidad, tratamiento de los detenidos, dedicación profesional y secreto profesional.

La participación de agentes de la PNC en los operativos de control migratorio se fundamentan en el Artículo 21, inciso e) del Reglamento a la Ley de Migración, en virtud del que le corresponde “Realizar operativos de control para establecer la legalidad del ingreso, permanencia salida de los extranjeros en el territorio guatemalteco; pudiendo requerir para el efecto, el apoyo de la Policía Nacional Civil; controlar si, los nacionales o extranjeros que ingresan o salen del territorio guatemalteco no tienen impedimento legal para ello”. El inciso h) del mismo Artículo del Reglamento le faculta a “Aplicar las sanciones correspondientes a quienes infrinjan las disposiciones de la ley, este reglamento y demás disposiciones en materia migratoria, en materia de ingreso, permanencia y salida del territorio nacional, requiriendo cuando sea necesario, el apoyo de la Policía Nacional Civil”. El Artículo 72 del Reglamento de la Ley de Migración,



relativo a la visa de tránsito, establece que “En caso de incumplimiento de requisitos o de duda, podrá solicitarse un custodio a la Policía Nacional Civil”.

4.2. Ministerio de Relaciones Exteriores

El Ministerio de Relaciones Exteriores es la dependencia del Organismo Ejecutivo a la que, según el Artículo 38 de la Ley del Organismo Ejecutivo, corresponde “la formulación de las políticas y la aplicación del régimen jurídico relativo a las relaciones del Estado de Guatemala con otros Estados y personas o instituciones jurídicas de derecho internacional”.

Dentro de las principales funciones del Ministerio de Relaciones Exteriores destacan ejercer la representación diplomática del Estado, el otorgamiento de la nacionalidad guatemalteca, velar por la demarcación y preservación de los límites del territorio nacional, la negociación y resguardo de los tratados internacionales, la defensa de los intereses del país, la formulación políticas y acuerdos de integración o cooperación, entre otras funciones. Para el adecuado desempeño de estas funciones, depende del Ministerio de Relaciones Exteriores el Servicio Exterior de la República de Guatemala, constituido por las Embajadas, Misiones Permanentes ante Organismos Internacionales, Consulados Generales, Consulados y Consulados Honorarios.

Las funciones fundamentales del Ministerio de Relaciones Exteriores en materia migratoria se centran en definir, desarrollar y ejecutar las políticas consulares del



Estado de Guatemala, a través de las representaciones consulares guatemaltecas, tanto los Consulados Generales, Consulados, Consulados Honorarios y Secciones Consulares en Embajada (ver Anexo que contiene el listado de las Misiones Diplomáticas, Consulares y Consulados Honorarios de la República de Guatemala).

De acuerdo con las directrices del Ministerio de Relaciones Exteriores, el objetivo fundamental de la actividad consular guatemalteca es prestar asistencia, atención y protección a los guatemaltecos que se encuentran en el exterior, así como proveer los servicios consulares, documentación y promover acciones ante las autoridades del Estado receptor y otras instancias, de conformidad con los principios y normas del Derecho internacional, en apego a las Leyes del Estado receptor, a favor de los guatemaltecos que allí se encuentren, independientemente de su situación migratoria.

A través de la red consular guatemalteca deben desarrollarse acciones para que el guatemalteco que se encuentre en forma irregular en el extranjero pueda obtener una condición migratoria regular. Además, el Ministerio de Relaciones Exteriores es el enlace, conjuntamente con el CONAMIGUA, entre la comunidad guatemalteca organizada en el exterior y el Gobierno de la República de Guatemala.

Como integrante y en ejercicio de la Presidencia del CONAMIGUA, el Ministerio de Relaciones Exteriores desarrolla un papel fundamental en la definición de las políticas integrales y coordinadas del Estado guatemalteco para el abordaje de las migraciones y de los trabajadores extranjeros.

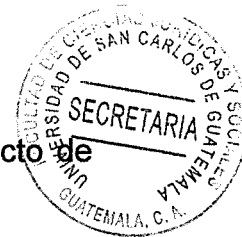


El Consejo Nacional de Atención al Migrante de Guatemala (CONAMIGUA) fue creado a través del Decreto 46-2007 del Congreso de la República, que fue promulgado por Acuerdo Gubernativo 106-2009 del Organismo Ejecutivo y quedó formalmente integrado el 1 de octubre de 2008, con la elección del Secretario y Subsecretario Ejecutivo.

Es el ente encargado de coordinar, definir, supervisar y fiscalizar las acciones del Estado encaminadas a proteger, atender y brindar asistencia y auxilio a las y los migrantes guatemaltecos, a sus familias en Guatemala, así como de la población deportada y retornada al país y de los migrantes que se encuentran en el territorio nacional.

CONAMIGUA es un cuerpo colegiado y ente rector en materia migratoria y no ejecutor de programas y proyectos, ubicándose su competencia en definir y coordinar acciones públicas en materia migratoria y supervisar y fiscalizar su seguimiento, aplicación y ejecución por las autoridades competentes.

CONAMIGUA se integra por el Ministro de Relaciones Exteriores, quien lo preside, los Viceministros de Integración y Comercio Exterior y de Trabajo y Previsión Social encargado de la atención a los migrantes guatemaltecos en el extranjero, el Gerente General del Banco de Guatemala, un representante del Congreso de la República, el Secretario de Planificación y Programación de la Presidencia y el Secretario Ejecutivo del Consejo, electo por el Pleno del Congreso. La gestión de CONAMIGUA, se centra



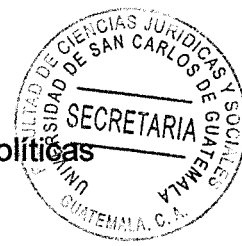
en los cuatro ejes principales definidos por su Secretaría Ejecutiva en el proyecto de Política Pública Integral del Estado de Guatemala en materia Migratoria:

- a) asistencia, atención y protección a guatemaltecos en el exterior.
- b) atención de los familiares de los guatemaltecos migrantes y los retornados.
- c) asistencia, atención y protección a los extranjeros que se encuentran en Guatemala.
- d) la atención al fenómeno de las Migraciones Internas.

4.3. Ministerio de Trabajo

El Artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo define al Ministerio de Trabajo y Previsión Social como el ente encargado de cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social. Asimismo, el referido Artículo faculta a este Ministerio a estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación de convenios y normas en ámbito laboral y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.

Asimismo, corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la función de administrar de forma descentralizada sistemas de información actualizada sobre migración y de oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo. Además, el Vice ministerio de Trabajo y Previsión Social, encargado de la atención a los migrantes guatemaltecos en el extranjero, es parte integrante del Consejo Nacional de



Atención al Migrante de Guatemala, por lo que participa en la formación de políticas públicas de abordaje al tema migratorio.

Compete al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la autorización a los extranjeros que deseen trabajar en relación de dependencia en Guatemala, siendo que, de conformidad con la Constitución Política de la República, debe preferirse a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley (Artículo 107 de nuestra Carta Magna).

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social desarrolla el proceso de autorización de permisos de trabajo de extranjeros en la Dirección General del Empleo, de conformidad con el Reglamento de Permiso de Trabajo a Personas Extranjeras (Acuerdo Gubernativo 528-2003). Asimismo, podrá establecer un procedimiento informático para el trámite de las solicitudes de autorización del permiso de Trabajo.

-Oficina de Migraciones Laborales

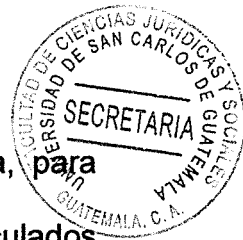
La Oficina de Migraciones Laborales del Ministerio de Trabajo fue creada en 2005 para la atención de los flujos migratorios de trabajadores agrícolas guatemaltecos en los Estados Unidos Mexicanos. La Oficina lleva un registro de las personas que salen de territorio guatemalteco y busca garantizar las condiciones en las que son contratadas por otros países, el respeto hacia los derechos laborales y en caso de violación de éstos, que los afectados puedan hacer las denuncias correspondientes.

El enfoque de la oficina incluye la perspectiva de género y la atención de grupos de niñez y adolescencia que acompaña a sus familias y se involucra en actividades agrícolas temporales. La Oficina de Migraciones Laborales es un incipiente esfuerzo institucional del Ministerio de Trabajo, pero que constituye un perfil estratégico importante, sobre todo en el marco de la implementación y ampliación de sistemas de trabajo temporal en los Estados Unidos de América, Canadá y otros países que requieren mano de obra.

4.4. Ministerio Público

Es el ente con mandato constitucional de la investigación penal en Guatemala, para lo cual investiga casos relacionados a trata de personas, y migrantes, ya que mediante la adecuación de su normativa interna al 4.4 Protocolo Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire. Así, en 2005 se modificó el Artículo 194 del Código Penal, para ampliar la tipificación del delito de trata de personas, de conformidad con todas las modalidades contempladas en el referido Protocolo. En ese marco fue creada la Unidad contra la Trata de Personas (2007) del Ministerio Público. Esta Unidad investiga casos de delito de trata de personas, entre ellos cometidos en Guatemala contra la comunidad migrante, en sus diferentes variantes: explotación sexual, adopciones internacionales irregulares, sometimiento a trabajos forzados o mendicidad.

Con el objeto de brindar una atención integral y específica a las personas que son víctimas del delito de tratade personas, mediante el acuerdo 01-2012, se creó la



Fiscalía contra la Trata de Personas, como ente especializado en la materia, para promover la persecución y acción penal de este delito, así como otros delitos vinculados al mismo, de conformidad con el Artículo 30 numeral 17 de la Ley Orgánica del Ministerio Público. Por medio del acuerdo de Fiscalía General 62-2019, el cual establece que tendrá competencia para conocer delitos tipificados en la Ley de Migración, entre ellos: tráfico ilícito de personas, tráfico ilegal de guatemaltecos, facilitación ilícita de permanencia, asociación ilícita, así como, desarticular estructuras criminales que operan o sus actividades ilícitas afectan el territorio guatemalteco.

4.5. Procuraduría de los Derechos Humanos

La Procuraduría de los Derechos Humanos en Guatemala fue creada en 1986 y a partir de 1998 cuenta con la Defensoría de la Población Desarraigada y Migrante. Como antecedente a dicha Defensoría, en 1995 había abierto formalmente la Oficina de Atención a la Población Desplazada, Refugiada y Retornada, brindando atención, orientación, capacitación y mediación a estos grupos.

La Defensoría de la Población Desarraigada y Migrante tiene una función principalmente de carácter fiscalizador y centra su actividad en la población migrante y gira estratégicamente la atención a los casos derivados de la migración internacional indocumentada. Dentro de las funciones que tiene la defensoría están “la promoción y protección a los derechos humanos, la supervisión de la administración pública, realizar análisis sobre la situación de población vulnerable en el marco de las migraciones,



mediación en algunas situaciones conflictivas, atención y seguimiento de denuncias por parte de migrantes o familiares de migrantes, realizar monitoreos en los denominados albergues para migrantes, realizar visitas y estudios sobre la situación en las fronteras, entre otras”.²⁶

La Defensoría incorpora una perspectiva integral de las migraciones que se manifiesta en la cobertura que asigna a sus expresiones más álgidas. Con estas acciones “la Defensoría ha colaborado en darle seguimiento a los casos presentados para garantizar que tanto la estadía en el país, el tránsito de migrantes y los procesos de deportación desde Estados Unidos, México y Guatemala para que este se realice bajo el pleno respeto de los Derechos Humanos, evitando abusos, arbitrariedades y violación a sus derechos”.

4.6. Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos

Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos (COPREDEH) se crea mediante el Acuerdo Gubernativo 486-9, mismo que el da el mandato de coordinar las acciones de los Ministerios e Instituciones del Organismo Ejecutivo, para hacer efectiva la vigencia y protección de los derechos humanos y garantizar la comunicación y cooperación del presidente de la República con el Organismo Judicial y la Procuraduría de los Derechos Humanos. Busca, entre

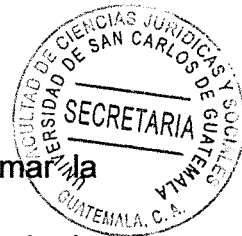
²⁶Solano, Jessica. Ombudsman y Derechos Humanos de las personas migrantes. IIDH. San José Costa Rica, 2003.

otras acciones, incidir en las diversas instituciones del Estado para incorporar el enfoque de derechos humanos en las políticas públicas y facilitar el cumplimiento de los compromisos. COPREDEH cuenta con una unidad de Medio Ambiente y Migraciones, a través de la cual, participa en espacios y actividades donde se abordan los Derechos Humanos de los Migrantes.

4.7. Comisión de Migrantes del Congreso de la República

La Comisión de Migrantes del Congreso de la República de Guatemala es el órgano técnico de estudio y conocimiento que, dentro de la estructura administrativa del Organismo Legislativo, propicia, canaliza, apoya y gestiona todas aquellas acciones que, en el marco de las funciones legislativas, de representación, control político y presupuestario, correspondan al abordaje integral e institucional de los temas de las migraciones nacionales e internacionales y la defensa, garantía y protección de los Derechos Humanos de las poblaciones en desplazamiento en, desde y hacia el territorio guatemalteco.

Según su mandato, sus objetivos estratégicos son: Promover y realizar funciones de representación, legislación, control político y presupuestario de todas aquellas acciones e instituciones/organizaciones relacionadas a los temas de las migraciones nacionales e internacionales, que en el marco de su competencia, se propicien, canalicen, apoyen y/o gestionen a través de la Comisión de Migrantes debidamente fortalecida. Cada tres años el Congreso de la República elige a las autoridades del Consejo Nacional de



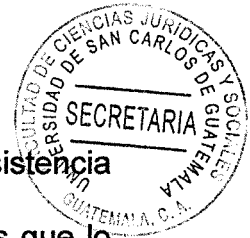
Atención al Migrante –CONAMIGUA-. Instancia que tiene a su cargo conformar la nómina de cinco candidatos, de donde el Pleno elegirá al secretario y subsecretario de la entidad.

4.8. Instituto Guatemalteco de Migración

El 1 de mayo del 2017, entró en vigencia el Código de Migración, que contempla la creación del Instituto Guatemalteco de Migración, que será la institución encargada de asumir todas las responsabilidades y funciones de los servicios y trámites migratorios. Respalda las funciones en el Acuerdo Gubernativo 83-2017.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 120 del Código Migratorio el Instituto Guatemalteco de Migración tiene competencia exclusiva para la ejecución de la Política Migratoria, la administración directa e indirecta de las disposiciones estatales orientadas a la gestión del derecho a migrar, la ejecución presupuestaria aprobada para el efecto y las demás disposiciones que sean consideradas dentro de la legislación nacional del país.

Para el cumplimiento de sus fines y la ejecución de sus funciones el Instituto Guatemalteco de Migración, tiene competencia en todo el territorio nacional, con capacidad suficiente para administrar sus recursos financieros, técnicos, humanos y administrativos, así como adquirir derechos y obligaciones. El Instituto Guatemalteco de Migración tiene como misión el velar por el respeto al derecho humano de migrar,



garantizarlo mediante la administración adecuada del derecho migratorio y la asistencia y protección oportuna de aquellas personas migrantes extranjeras o nacionales que lo requieran. Asimismo, constituirse como un órgano descentralizado en la prestación de los servicios públicos migratorios, orientando su acción al respeto de los derechos humanos de las personas.

De acuerdo a lo establecido en el Artículo 122 del Código Migratorio el Instituto Nacional de Migración tiene las siguientes funciones:

- a) Velar por los derechos de las personas migrantes.
- b) Establecer las oficinas administrativas necesarias para la atención de las personas migrantes en el territorio nacional y en el extranjero.
- c) Ejecutar la Política Migratoria emitida por la Autoridad Migratoria Nacional.
- d) Integrar la Autoridad Migratoria Nacional mediante el Director General.
- e) Realizar los informes técnicos, estadísticos y de cualquier índole para la constante actualización de las disposiciones administrativas, asimismo para cuando sea requerido por la Autoridad Migratoria Nacional o por el presidente de la República.
- f) Coordinar con las Secretarías y Ministerios de Estado las acciones específicas para la atención, asistencia y protección de las personas migrantes y dar seguimiento al cumplimiento de los resultados y metas de la Política Migratoria.
- g) Coordinar con las Secretarías y Ministerios de Estado la administración del servicio migratorio.
- h) Integrar las subdirecciones específicas creadas para la atención de situaciones especiales.



- i) Proponer a la Autoridad Migratoria Nacional la creación de comisiones temporales de alto nivel para el abordaje de coyunturas específicas.
- j) Proponer a la Autoridad Migratoria Nacional se solicite la emisión de planes de regularización, de acuerdo a lo establecido en el presente Código.
- k) Disponer de subdirecciones para la atención, asistencia y protección de personas migrantes solicitantes de asilo, refugio y asistencia humanitaria.
- l) Dirigir y controlar la aplicación de las disposiciones para el ingreso de personas extranjeras al territorio nacional, así como su permanencia y egreso.
- m) Dirigir y controlar la aplicación de las disposiciones para los estatus ordinarios, extraordinarios y especiales migratorios de acuerdo al presente Código, la Política Migratoria, las prácticas internacionales y la legislación nacional.
- n) Dirigir, controlar y administrar la emisión y otorgamiento de los documentos de identidad internacional y de viaje, de conformidad con el presente Código y las demás disposiciones administrativas que se emitan para el efecto.
- o) Aplicar y garantizar el respeto de los procedimientos administrativos regulados en el presente Código.
- p) Garantizar el respeto a los derechos laborales y promover la profesionalización del recurso humano del Instituto Guatemalteco de Migración.
- q) Administrar exclusivamente y bajo su responsabilidad las bases de datos que se especifican en el presente Código, sin embargo, dichas bases de datos son propiedad del Estado.

CAPÍTULO V



5. Derecho de Igualdad

Según Alda Facio al referirse al término igualdad indica que tiene varios significados siendo estos: El término igual como adjetivo tiene diversos significados. A veces es sinónimo de semejante a como en la frase “dos cantidades igual esa una tercera son iguales entre sí”; a veces significa indiferente como cuando alguien dice que “todo le da igual”, y otras significa que algo no varía como en el uso del concepto temperatura igual. Como adverbio puede ser usado el término igualmente para decir lo mismo como en la frase “igualmente se dice de los animales domésticos que...”.²⁷

En materia de los derechos a la igualdad y no discriminación el Estado no cumple con sus obligaciones con el solo hecho de incluirlos en su Constitución ni con abstenerse de discriminar; debe adoptar medidas positivas y compensatorias que prevengan y eliminen la discriminación, tal y como lo señalan los tratados internacionales respectivos.

Es más, el derecho a la igualdad, como derecho humano que es, conlleva –al igual que todos los demás– tres niveles de obligaciones para los Estados, de tal manera que ellos deben respetar, proteger y garantizar cada derecho: *Respetar* un derecho generalmente significa que el Estado no debe violarlo directamente debe reconocerlo como tal en su

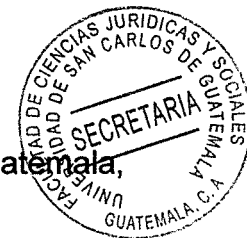
²⁷ Alda Facio, "La responsabilidad Estatal Frente al Derecho Humano de Igualdad", pag.

legislación. Ello quiere decir que todos los Estados que son parte de cualquier instrumento de derechos humanos se encuentran obligados a reconocer el derecho a la igualdad ante la ley de mujeres y hombres —y por supuesto la igualdad ante la ley entre mujeres y entre hombres.

Proteger un derecho significa promulgar todas las leyes sustantivas y procesales que sean necesarias para salvaguardarlo; así como crearlos mecanismos para prevenir la violación a ese derecho y los instrumentos e instituciones necesarios para denunciar su vulneración y lograr su reparación.

Cumplir o garantizar un derecho implica adoptarlas medidas necesarias y crear las instituciones, los procedimientos y las vías para la distribución de recursos con el fin de permitir que todas las personas gocen de él sin discriminación. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles.

El cumplimiento del derecho a la igualdad y del principio de no discriminación es esencial para la legitimidad del propio Estado, en cuanto a que las diferencias que este genere, que propicie o de las que no se haga cargo, en la medida en que incurra en discriminación, socaba la legitimidad que lleva a que los miembros de la comunidad cedan su poder al Estado, ya que como hemos dicho, una de las bases constitucionales (supuestos o premisas) del Estado es la igualdad que se reconoce a los ciudadanos. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del



orden jurídico nacional, en la Constitución Política de la república de Guatemala, tratados internacionales y las leyes.

5.1. Regulación Legal de los trabajadores Migrantes en la legislación Nacional

De conformidad con la constitución política de la República de Guatemala, en el Artículo 103 inciso n) indica lo siguiente: "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 menor ventajas económicas u otras prestaciones". De la norma citada establece únicamente la paridad en la igualdad de condiciones entre los trabajadores nacionales y extranjeros.

Asimismo, establece en el Artículo 103 inciso q) párrafo segundo de la Constitución Política de la República de Guatemala: "Solo 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".

Con la norma anterior citada queda claro que se violenta el derecho de igualdad, al excluir a los trabajadores extranjeros o migratorios de poder intervenir en la organización y asesoría de las entidades sindicales, ya que no genera igualdad de



condiciones para las personas extranjeras que quieran poder organizarse o bien formar parte de un sindicato se les excluya de los órganos de dirección del mismo, ocasionando que no se tengan las mismas condiciones para laborar. El código de Trabajo en el Artículo 212 indica los requisitos para ser miembro de un Sindicato: "Todo trabajador que tenga catorce años o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo."

La limitante para ser miembro del comité ejecutivo y consultivo únicamente lo regula para los menores de edad, no especificando si estos sean nacionales o extranjeros. Asimismo, la limitante que impone es la que ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente.

La última limitante que impone el Artículo 212 del Código de Trabajo es cuanto, al representante del patrono y los demás trabajadores análogos, por defender los intereses del patrono, no obstante, lo anterior no se pronuncia respecto a los trabajadores extranjeros como lo establece la norma constitucional ya referida, lo cual no da ninguna facultad al trabajador de poder pertenecer a un sindicato, menos aún que pueda ser parte de los de la dirección del sindicato.

No obstante, lo anterior es importante mencionar que el Relator de la Comisión de Derechos Humanos en el informe y apartado de *Observaciones finales del Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares*,

Guatemala (2011), indicó en el apartado *Principales motivos de preocupación, sugerencias y recomendaciones*: "En relación con el Artículo 26 de la Convención, preocupa al Comité que el Artículo 212 del Código de Trabajo no garantiza a los trabajadores migratorios en situación irregular su derecho a afiliarse a un sindicato lo cual afecta el derecho de los mismos".

5.2. La violación al derecho de igualdad de los trabajadores Extranjeros

Por lo que es evidente la falta de protección de los trabajadores extranjeros o migrantes, en cuanto a la libertad sindical ya que la legislación nacional no regula nada respecto al mismo en el Código de Trabajo y en la Constitución Política de la República se limita la libertad sindical de los trabajadores extranjeros al prohibir que los mismos puedan ser parte de la dirección y asesoría de los sindicatos nacionales.

Lo anterior pese que el Estado de Guatemala se ha comprometido a través diferentes instrumentos legales internacionales en materia laboral y de derechos humanos, a garantizar los derechos de trabajadores extranjeros que laboren en el país ya sea de manera temporal o indefinido, y con la norma constitucional referida se violenta no solo el derecho de igualdad de los trabajadores extranjeros si no que se viola el derecho a la libertad sindical reconocido por Guatemala en diferentes instrumentos legales de carácter nacional e internacional. En el Artículo 7 de la Convención La Convención internacional sobre los trabajadores migratorios se dispone que los Estados Partes se comprometerán a respetar y asegurar los derechos previstos en la Convención sin



distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición.

En el Artículo 1 también se declara que la Convención será aplicable a todos los trabajadores migratorios y a sus familiares sin distinción alguna. Aunque la enumeración de los motivos de distinción prohibidos es ilustrativa y no exhaustiva, cabe señalar que la lista de la Convención es más amplia de las que se encuentran en otras convenciones de derechos humanos, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto de Derechos Civiles y Políticos.

Así mismo en dicha convención regula en el Artículo 40 "1. Los trabajadores migratorios y sus familiares tendrán el derecho a establecer asociaciones y sindicatos en el Estado de empleo para el fomento y la protección de sus intereses económicos, sociales, culturales y de otra índole. 2. No podrán imponerse restricciones al ejercicio de ese derecho, salvo las que prescriba la ley y resulten necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o el orden público o para proteger los derechos y libertades de los demás".



CONCLUSION DISCURSIVA

En Guatemala existe restricción a los trabajadores migrantes en Guatemala, a poder ser parte de un sindicato formalmente escrito en el país, lo anterior en virtud que el artículo 102 inciso q) segundo párrafo indica que "Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Lo cual contraviene lo establecido en artículo 26 de la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familiares, misma que ha sido ratificada por Guatemala, ya que esta normativa regula que no debe restringirse la libertad sindical de los trabajadores no importando su nacionalidad.

Guatemala por su posición geográfica es un país de tránsito, esto quiere decir que actualmente vive mucha población extranjera que una parte está de paso, y otra que tiende a residir en el país, y en muchos casos tienden a formalizar una relación laboral, sin embargo, tienen limitantes al no poder organizarse o bien ejercer la libertad sindical, pese a que Guatemala a nivel Internacional ha ratificado convenios en donde se ha reconocido los derechos de los trabajadores migrantes, y dentro de esas normativas legales internacionales la libertad sindical es uno de los derechos a proteger a para esta población en determinado.

Al reformar al artículo 102 inciso q) de la Constitución Política de la República de Guatemala, podrá solucionar la restricción de los trabajadores migrantes y extranjeros,

a poder intervenir en los organismos de dirección de un sindicato, y con esto se podrá aplicar de forma plena lo establecido en la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y su Familiares.





BIBLIOGRAFIA

BLANCO VADO, Mario Alberto. **La libertad sindical en Centroamérica su regulación y vigencia efectiva**. Costa Rica: 2000.

BARRIOS ALVARADO José Antonio tesis de licenciatura. **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**. Guatemala. 2011.

Boletín informativo no. 24 derechos Humanos " **La Convención internacional sobre los trabajadores migratorios y su Comité**".

CABAÑELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo. Compendio de derecho laboral. 1t., 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L.

FRANCO LOPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.

FACIO Alda, **"La responsabilidad Estatal Frente al Derecho Humano de Igualdad"**. México: 2014.

GATICA, Gustavo, Organización Internacional de Trabajo **"El Rol del Sindicato en el ámbito de la migración laboral"**. Costa Rica, 2014.

NAVAS ALVAREZ, María Guadalupe. El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.

SOLANO, Jesica. **Ombudsman y Derechos Humanos de las personas migrantes**. IIDH. San José Costa Rica, 2003.



<http://izquierda-unida.es/Derechos/inmigra.htm> (consultado: 10 de marzo 2021).

Texto de la Convención. <http://www.unhchr.ch/spanish/html> (consultado: 14 de abril 2021).

Legislación:

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

Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo; Libertad Sindical y la Protección de Sindicación, 1948 ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo; Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, 1949 ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo; Igualdad de Sindicación y Negociación Colectiva, 1951 ratificado por Guatemala el 02 de agosto de 1961.

Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, ratificados por Guatemala el 13 de marzo de 2003.

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto 1441, 1947.