

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

**EL DERECHO CONSTITUCIONAL DE LIBRE SINDICALIZACIÓN DE LOS
POLICÍAS MUNICIPALES DEL MUNICIPIO DE AMATITLÁN GUATEMALA**



FREDY ORLANDO MONROY BATRES

GUATEMALA, ABRIL DE 2010

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

**EL DERECHO CONSTITUCIONAL DE LIBRE SINDICALIZACIÓN DE LOS
POLICÍAS MUNICIPALES DEL MUNICIPIO DE AMATITLÁN GUATEMALA**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

FREDY ORLANDO MONROY BATRES

Previo a conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, abril de 2010

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I	Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV	Br. Mario Estuardo León Alegría
VOCAL V	Br. Luis Gustavo Ciraz Estrada
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRÁCTICO
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Guillermo Díaz Rivera
Secretario:	Lic. María del Carmen Mancilla
Vocal:	Lic. Álvaro Arturo de León Álvarez

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Ricardo Alvarado Sandoval
Secretario:	Lic. Héctor Rene Granados Figueroa
Vocal:	Lic. Daniel Uvaldo Ramírez Gaitán

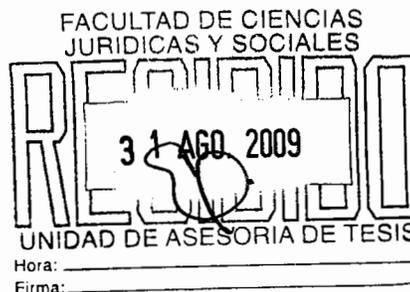
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

Licda. Mara Yesenia López Cambrán
4ta Avenida 8-40 Zona 9. PBX: 2332-0058 2332-3982
2332-5042 2332-3725. Fax: 2331-6749
Guatemala, C.A.



Guatemala, 27 de Agosto de 2009

Lic. Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



De conformidad con el nombramiento emitido por la Decanatura, de fecha nueve de septiembre del años dos mil ocho, procedí a asesorar el trabajo de Tesis de la Bachiller **FREDY ORLANDO MONROY BATRES**, el cual se titula:

“EL DERECHO CONSTITUCIONAL DE LIBRE SINDICALIZACIÓN DE LOS POLICÍAS MUNICIPALES DEL MUNICIPIO DE AMATITLAN GUATEMALA”

El trabajo de tesis del bachiller **MONROY BATRES**, es un trabajo muy importante, a razón de que establece la violación al derecho constitucional de los policías municipales de poder pertenecer a un sindicato. Constituyéndose dicho análisis en un elemento eficaz y aporte importante al campo del derecho; así como las consecuencias sociales y legales que del presente trabajo se derivan.

El referido trabajo consta de cuatro capítulos, los cuales en su orden tratan los siguientes temas: Historia sindical, los Sindicatos en Guatemala, Libertad sindical en Guatemala, Policía y análisis jurídico del caso de la policía municipal de Amatitlán.

En definitiva, el contenido del trabajo de tesis se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la norma respectiva; la metodología, técnicas de investigación utilizadas así como la redacción, conclusiones, recomendaciones; así mismo, y como ya se mencionó la bibliografía utilizada es acertada y actualizada, por lo tanto, es procedente que el presente trabajo de tesis sea aprobado y por consiguiente pueda ser sometido a su discusión, en el examen público de tesis. En virtud de lo anterior, y habiéndose cumplido con lo requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, me permito emitir DICTAMEN FAVORABLE.



Sin otro particular me suscribo muy atentamente.

A large, stylized handwritten signature in black ink, which appears to read "Mara Yesenia López Cambrán".

Lic. Mara Yesenia López Cambrán

Asesor de Tesis

Colegiado No. 6,073

Licda. Mara Yesenia López Cambrán
Abogada y Notaria

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, once de septiembre de dos mil nueve.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) CARLOS RAMIRO CORONADO CASTELLANOS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante FREDY ORLANDO MONROY BATRES, Intitulado: "EL DERECHO CONSTITUCIONAL DE LIBRE SINDICALIZACIÓN DE LOS POLICIAS MUNICIPALES DEL MUNICIPIO DE AMATITLÁN GUATEMALA".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CMCM/nmmr.

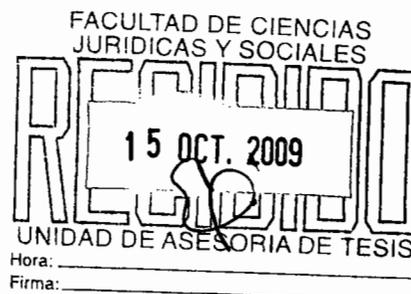
Lic. Carlos Ramiro Coronado Castellanos
Abogado y Notario
Colegiado No. 4454
7ª. Avenida 9-20 zona 9 edificio Jade 3er. Nivel
Tel. 56495984



Guatemala, 13 de Octubre de 2009.

Licenciado:

Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Licenciado Castro Monroy:

De la manera atenta y respetuosa me permito comunicarle que atendiendo a la providencia emanada por la unidad a su cargo, con fecha once de septiembre del presente año, he cumplido con la función de revisor de tesis del bachiller **FREDY ORLANDO MONROY BATRES**, intitulado **“EL DERECHO CONSTITUCIONAL DE LIBRE SINDICALIZACIÓN DE LOS POLICÍAS MUNICIPALES DEL MUNICIPIO DE AMATITLÁN GUATEMALA”** en virtud de lo siguiente:

He realizado la revisión de la investigación, la cual analiza ciertas situaciones que se están dando dentro del derecho laboral guatemalteco; y en su oportunidad sugerí cambios de fondo y forma, algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción, mismas que consideré oportunas, para una mejor comprensión del tema abordado por el bachiller **Monroy Batres**; cabe destacar que la redacción de la misma es clara, adecuada y con el léxico jurídico correcto.

El bachiller **MONROY BATRES**, utilizó la metodología y técnicas de investigación adecuadas para el trabajo de investigación como lo fueron el método inductivo, deductivo y analítico. Es de mencionar que la bibliografía consultada en la tesis fue de autores nacionales e internacionales, lo que permitió hacer un análisis comparativo de dicha institución, y por último se puede destacar que fueron aplicadas en todo su contenido las reglas de redacción y ortografía correctamente. Obteniendo para tales efectos conclusiones y recomendaciones congruentes, que enuncian un aporte científico a esta facultad, y que además contienen contribuciones doctrinarias y jurídicas.

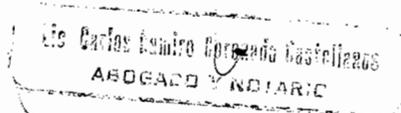


En consecuencia, y en virtud de lo antes expuesto, se emite **DICTAMEN FAVORABLE, aprobando** el trabajo de tesis del bachiller **MONROY BATRES**, pues a mi criterio el mismo cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Sin otro particular, me suscribo de Usted muy atentamente,

A large, stylized handwritten signature in black ink, which appears to be "CR Coronado Castellanos".

Lic. Carlos Ramiro Coronado Castellanos
Abogado y Notario
Colegiado No. 4454





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintitrés de febrero del año dos mil diez.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante FREDY ORLANDO MONROY BATRES, Titulado EL DERECHO CONSTITUCIONAL DE LIBRE SINDICALIZACIÓN DE LOS POLICÍAS MUNICIPALES DEL MUNICIPIO DE AMATITLÁN GUATEMALA. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

MTCL/sllh.



DEDICATORIA



- A DIOS:** Por ser la razón de nuestro éxito y por brindarme la sabiduría y el entendimiento para poder lograr mi objetivo.
- A MIS PADRES:** Hugo René Monroy Cáceres y Verónica del Rosario Batres Gil, por ser fuente de inspiración y fortaleza, y por todo el apoyo que me han brindado, de todo corazón mil gracias.
- A MIS HERMANOS:** Hugo, Licda. Jhenny Monroy y familia, por toda su colaboración.
- ESPECIALMENTE A:** María José López Pérez, por brindarme todo su apoyo sincero, estar a mí lado en todo momento y por compartir un logro más en mi vida.
- A MIS PADRINOS:** Licda. Flor de María Aguilar Ardón y al Ing. Rony Pacheco Vielman.
- A LOS LICENCIADOS:** Carlos Ramiro Coronado Castellanos y Mara Yesenia López Cambrán, por toda su ayuda y apoyo sincero.
- A LOS LICENCIADOS:** Ingrid Rivera y Welmer Diaz, por toda su enseñanza, sabiduría y motivarme a seguir adelante.
- A LA FAMILIA:** López Pérez, por todo su apoyo sincero.

A MIS AMIGOS:

William, Carlos, Mynor, Heydi, Carol,
Alejandro, Wolfgang, Gustavo, Jazmín,
Carlos Joaquín, Marvin, herberth, Guillermo,
Edson.



A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala
mi casa de estudios por ser una fuente de
conocimientos.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
por toda su enseñanza y por forjar mis ideales
a ser un mejor estudiante cada día

ÍNDICE



Introducción.....	1
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Historia sindical.....	01
1.1 Primeros pasos.....	01
1.2 Nacimiento de los sindicatos.....	04
1.3 Los años de la internacional.....	06
1.3.1 La segunda internacional a finales del siglo XIX.....	08
1.4 Inicios del siglo XX.....	09
1.5 Sindicatos modernos.....	10
1.6 Finales del siglo XX.....	11

CAPÍTULO II

2. Los sindicatos.....	13
2.1 En Guatemala.....	13
1) Etapa de las mutualidades 1821 a 1920.....	14
2) Primera etapa 1920 a 1930.....	15
3) Segunda etapa 1944 a 1954.....	18
4) Tercera etapa 1954 a 1974.....	21
5) Cuarta etapa 1975 a 1985.....	24
6) Quinta etapa 1986 a 2000.....	27
2.2 Definición.....	29
2.3 Clasificación.....	30
2.4 Principios rectores de los sindicatos.....	31
2.5 Penas impositivas a los sindicatos.....	33
2.6 Actividades de los sindicatos.....	35
2.7 Requisitos para la constitución de un sindicato.....	37
2.8 La inamovilidad de los miembros fundadores.....	39
2.9 Quiénes pueden formar un sindicato.....	40



2.10 Trámite de reconocimiento del sindicato.....	
2.11 Registro público de sindicatos.....	
2.12 Órganos que conforman un sindicato.....	
2.13 Fusión.....	54
2.14 Federación y confederación.....	54

CAPÍTULO III

3. Libertad sindical en Guatemala.....	57
3.1 Libertad individual, social y sindical.....	57
3.2 Sujetos de la libertad sindical.....	62
3.3 Ejercicio de la libertad sindical.....	65
3.4 Formas de sindicación para la creación de organizaciones sindicales....	67
3.5 Derechos inseparables al de la constitución de organizaciones sindicales.....	73
3.6 Derecho de ingresar a organizaciones sindicales.....	78
3.7 Autonomía sindical.....	83

CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico del caso de la policía municipal de Amatitlán.....	85
4.1 Policía municipal.....	88
4.2 Atribuciones y funciones de la policía municipal de Amatitlán.....	91
4.3 Entre otras actividades que desarrollan en Amatitlán.....	92
4.4 Porque en el Artículo 1 del Decreto 71-86 viola el derecho constitucional de libre sindicalización a los policías municipales de Amatitlán.....	93
4.5 Porque el Artículo 1 del Decreto 71-86 se considera inconstitucional	95

CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES.....	99
BIBLIOGRAFÍA.....	101

INTRODUCCIÓN



El presente trabajo se basa en demostrar que el Artículo 1 del decreto Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado, es inconstitucional en virtud que dicho Artículo veda el derecho constitucional de libre sindicalización que tienen los policías municipales de la Municipalidad de Amatitlán.

Este tema es de suma importancia, porque actualmente las autoridades de la Municipalidad de Amatitlán amenazan a los policías municipales con base al Artículo en relación que serán despedidos si se afilian a un sindicato, lo cual es ilegal ya que ellos son trabajadores municipales y nuestra Constitución Política de la República de Guatemala es clara al establecer que el derecho de sindicalización es libre, y los pueden ejercer sin discriminación alguna los trabajadores.

El objeto de la presente investigación es hacer ver a las autoridades de nuestro país la necesidad que existe que se respeten las normas constitucionales, analizando la normativa legal que reconoce y la que limita a los trabajadores el derecho de la sindicalización libre. Porque si no se respeta la Constitución Política de la República de Guatemala que goza de supremacía constitucional mucho menos se respetará el resto del ordenamiento jurídico de nuestro país.

Este trabajo se desarrolla en cuatro capítulos, en el primero trata de la historia sindical a nivel internacional que da inicio desde la Revolución Industrial hasta a finales del siglo XX; en el segundo se definen los sindicatos, las diferentes etapas del sindicalismo guatemalteco, principales características y organizaciones, marco legal, constitución, y reconocimiento; en el tercero se desarrolla la libertad sindical en Guatemala, libertad individual, social y sindical, sujetos de la libertad sindical, las formas de sindicación y la autonomía sindical; en el cuarto se desarrolla un análisis jurídico del caso de la policía municipal de Amatitlán, que es la policía

municipal, sus atribuciones y funciones y por que se viola el derecho constitucional de la libre sindicalización a los policías municipales de la Municipalidad de Amatitlán.



El método de investigación utilizado en el presente trabajo fue el analítico, el cual se va a utilizar para descomponer el todo en sus partes, sintético que se va a dirigir de las partes al todo y como instrumento las fichas bibliográficas.

CAPÍTULO I



1. Historia sindical

1.1 Primeros pasos.

La historia del movimiento obrero o historia sindical comenzó con la Revolución Industrial el sindicalismo, se origina en el último tercio del siglo XVIII, dando lugar a que la máquina sustituya al trabajador manual, cuando la fábrica ocupa el lugar de taller, cuando la gran industria suplanta a la economía del artesanado y la producción de mercado local, se transforma en producción para el mercado mundial.

La introducción de la máquina, produce grandes ganancias a los industriales, obtenidas a costa del sufrimiento del naciente proletariado de las fábricas, la fatiga excesiva, la insuficiencia en la alimentación, la disciplina imperante, etc. Que debían de soportar los operarios. Tanto la moralidad, la higiene, la seguridad, salud, no causaban ninguna preocupación al empresario, incluso le regateaba el salario a obrero.

Además, las mujeres y niños eran explotados sin misericordia, se les destinaban los trabajos más duros y humillantes, exponiendo con ello, sus vidas. En esta época, el trabajador era una verdadera penuria, un sufrimiento para el trabajador. Es así como el operario se convierte en esclavo de la máquina y el trabajo del hombre se hace menos valorizado.



Con la Revolución Industrial, se produjo una radical transformación que se operó en el campo de la industria en Inglaterra, en el último tercio del siglo XVIII, porque fue la invención de la máquina y su incidencia productora, lo que produjo la verdadera revolución industrial.

Para los trabajadores el Estado les era opositor, más importante y primordial que tiene el obrero para transformarse en fuerza a la que le asiste un poder, es la unión, es la posibilidad de asociarse, en defensa de sus intereses laborales y esto era justamente a lo que se oponía el gobierno al no permitir dichas asociaciones.

La Revolución Industrial, se ubica por el año 1775 y unos años después, en 1789 se produce la Revolución Francesa, la cual reivindicaría los derechos del hombre. Pero se produce una situación paradójica, se cree que dado que el hombre es libre, no debe agruparse, ni formar coaliciones de obreros. Pues ello atenta contra la libertad en general y en contra de la libertad de trabajo en particular. Es así, como en la declaración de los derechos del hombre y la ley Chapelier de 1791, se imponen sanciones a todos aquellos que constituyen asociaciones de artesanos, obreros o jornaleros. Dada la situación planteada y la imposibilidad legal de que los trabajadores se agrupen en defensa de sus intereses, optan por iniciar el movimiento en la clandestinidad, reuniéndose el sentido societario de los gremios.



Sin embargo, ya entrado el siglo XIX, las masas obreras con movimientos clandestinos y su ideario sindicalista, comienzan a expresarse en diversas formas, que en un principio se manifestó en forma de huelga con características de motín, posteriormente se da la simple coalición de obreros de una misma fábrica, o diferentes. La última etapa se concreta con la formación de sociedades de resistencia, con objetivos de imponer por coacción moral o física al resto de los trabajadores, al paro colectivo de la especialidad laboral, que culminan con la auténtica aparición del sindicalismo que se presenta con una estructura más evolucionada, con una rigurosa diversificación de oficios e industrias, frente a la estructura social imperante y que busca un lugar legalmente en el conjunto económico-social de su época.

El sindicalismo en este período, existía de hecho pero no de derecho y su aptitud estaba dirigida a obtener esa conquista y es a la que se orientaba la masa trabajadora.

A menudo se pone como precedente la Revolución Francesa, que provocó la quiebra del sistema feudal y el reconocimiento por primera vez de ciertos derechos de la clase obrera. Es en Europa, y más concretamente en Inglaterra, donde aparecen los primeros movimientos obreros, como el ludismo conducido por Ned Ludd, rompedores de máquinas (1810-1811).

En 1824, por la fuerte presión popular el parlamento británico combinati3n acts, leyes que prohibían las organizaciones obreras.

Robert Owen, uno de los fundadores del socialismo moderno, crea las primeras cooperativas, que eran sociedades industriales de trabajadores.



1.2 Nacimiento de los sindicatos

En los años 1830 aparecen las primeras organizaciones obreras agrupando a los trabajadores según su oficio. En Inglaterra tomaron el nombre de trade-unions (literalmente 'uniones de oficios') o simplemente (unions). En 1829 John Doherty fundó la gran unión de los hiladores y tejedores a destajo de Gran Bretaña y la primera central sindical de todos los oficios de la historia: la asociación nacional para la protección del trabajo. Agrupaba 150 sindicatos con 100.000 miembros. Publicó el histórico periódico obrero: La voz del Pueblo.

En Francia, el sindicalismo aparece también en la década de 1830, con las primeras crisis económicas. Adopta el nombre de syndicat (sindicato), que quiere decir también unión. Fueron las obreras francesas las primeras en organizarse contra las condiciones de explotación en los aserraderos de Burdeos y en las fábricas textiles de Lyon.

Mientras París, Lyon e Irlanda eran testigos de levantamientos obreros agudizados por la grave crisis económica del momento, en Inglaterra se abolía la esclavitud, proceso que llevó de 1833 a 1838.



En junio de 1836, la asociación de trabajadores de Inglaterra elaboró la carta del pueblo, exigiendo el voto universal y secreto. Se los conoció como los cartistas. Durante algunos años el movimiento de los trabajadores recibió la influencia de diversos ideólogos que se ocuparon de estudiar e investigar la situación de los trabajadores, donde se escribió la situación de la clase obrera en Inglaterra, basándose en los datos y la convivencia con el movimiento cartista.

A partir de la década de 1840, los alemanes Carlos Marx y Federico Engels se instalan en Inglaterra y darán origen a un particular pensamiento obrero, el marxismo, o socialismo científico, que será seguido en todo el mundo. Contemporáneamente el ruso Mijaíl Bakunin y el francés Pierre-Joseph Proudhon, sientan las bases de anarquismo.

Carlos Marx y Federico Engels, en su obra el manifiesto del partido comunista especifica que “En 1848 se extienden por toda Europa una serie de movimientos revolucionarios que tienen especial importancia en Inglaterra y Francia; en ellos se hacen exigencias tanto de carácter político

como social, proponiendo la protección de los intereses de los trabajadores y el derecho al trabajo. A esos movimientos se refieren Marx y Engels en el manifiesto comunista, publicado ese mismo año: Un fantasma recorre Europa, el fantasma del comunismo. Todas las fuerzas de la vieja Europa se han unido en santa cruzada para acosar a este fantasma.”¹



En los años 1850 el movimiento sindical se extiende por Europa y se crean sindicatos en Portugal, Bélgica y Alemania.

1.3 Los años de la internacional

En 1864 se creó en Londres la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT), la internacional, primera central sindical mundial de la clase obrera. Ese mismo año se reconoce en Francia el derecho a la huelga como uno de los derechos fundamentales del individuo.

En 1866 la AIT celebra su primer congreso en el que representantes de los trabajadores de distintos países trataron de forma conjunta los problemas sociales que les preocupaban.

¹ Marx Carlos, Engels Federico. **Manifiesto del partido Comunista**, pág. 192.



Paralelamente a la celebración de ese primer congreso de la AIT en Inglaterra se funda el Trades Union Congress (TUC), primera asociación obreros que puede recibir propiamente el nombre de sindicato, ya que las personas afiliadas a él son defendidas y representadas desde la organización. Este sindicato pervive en la actualidad con más de seis millones de afiliados.

En 1867, Bélgica se pone a la cabeza de Europa en materia social y numerosos derechos, entre ellos el de huelga, son reconocidos. En 1871 surge la comuna de París, levantamiento obrero en pro de los derechos sociales, sólo dura un par de meses por la intervención del ejército.

En 1872, durante el V congreso de la AIT se produce la escisión entre marxistas y bakuninistas, en lo que será la primera gran división entre los representantes de los trabajadores.

Sólo en 1875 se sustituyen de la legislación inglesa los términos amo y siervo para pasar a denominarse patrón y obrero. Se trata del primer país en adoptar este cambio.

En 1884 se reconocen los sindicatos obreros en Francia. Es precisamente en Lyon donde en 1886 se crea la Federación Nacional de Sindicatos y Grupos



Cooperativos (FNS), antecedente de la CGT francesa y del sindicalismo revolucionario.

1.3.1 La segunda Internacional. Finales del siglo XIX

Especifica Carlos Marx y Federico Engels, que “En 1889 se fundó la segunda internacional, cuyo primer congreso se celebra en París el 14 de julio. Este congreso declara al 1º de mayo como día internacional de los trabajadores, en conmemoración de los 5 huelguistas muertos en mayo de 1886 en Chicago.

Desde entonces ha sido un día de movilización global sincronizada de los trabajadores del mundo. Además, adoptan la reivindicación de la jornada de ocho horas.”²

En 1895 la FNS francesa se transforma en la Confederación Générale du Travail (CGT). En 1899 se firma en Suecia el primer pacto social entre empresarios y sindicatos.

² **Ibíd**, pág. 250.

Desde fines del siglo XIX, en la medida que se fue conquistando el universal y secreto, y la posibilidad de que representantes de trabajadores y partidos obreros accedieran a los parlamentos e incluso obtener el triunfo electoral en un país, el movimiento obrero toma características nacionales. En este sentido la clase obrera de cada país tiene su propia historia sindical.



1.4 Inicios del siglo XX

En 1901 se constituye en Copenhague la secretaría internacional de sindicatos, con participación de asociaciones de Alemania, Bélgica, Finlandia, Gran Bretaña y Suecia.

En 1906 mientras la CGT francesa aprueba en Amiens su carta magna, en Italia se crea su primer sindicato: la Confederaciones Generale del Lavoro (CGL) y en países bajos la federación Neerlandesa de sindicatos.

El taylorismo gana fuerza en estos albores del siglo XX y es en 1911 cuando F. W. Taylor publica su Management científico; la aplicación generalizada de los métodos propuestos por Taylor supondrán un profundo cambio en el modelo productivo y en la organización del trabajo: estamos ante la segunda revolución industrial.



En 1917 se produce la Revolución Rusa, que establece el primer estado obrero de la historia, y un poderoso impacto en el movimiento obrero mundial.

Carlos Marx y Federico Engels, especifica lo mas importante ocurrido “En 1919, es que se crea la organización internacional del trabajo (OIT), uno de los organismos internacionales más antiguos del mundo, gobernado en forma tripartita por gobiernos, sindicatos y empleadores.”³

En el siglo XX los sindicatos de todo el mundo tendieron a abandonar la antigua organización sindical por oficio, para generalizar el sindicato por rama de actividad.

1.5 Sindicatos modernos

En el siglo XX los sindicatos se desarrollaron y tendieron a dividirse internacionalmente en tres grandes corrientes mundiales:

- los comunistas organizados en la Federación Sindical Mundial (FSM),

³ **Ibíd**, pág. 286.



- los socialistas democráticos organizados en la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL),
- los cristianos organizados en la Confederación Mundial del Trabajo (CMT).

Existen sindicatos no organizados con las corrientes mayoritarias al ser organizaciones de carácter mas independiente y que como los sindicatos libertarios se coordinan con otros sindicatos y organizaciones sociales como solidaridad internacional libertaria o la Asociación Internacional de los Trabajadores (AIT).

1.6 Finales del siglo XX

A fines del siglo XX, en la globalización, el movimiento obrero comienza a reestablecer el protagonismo del sindicalismo internacional y empiezan a verse fusiones entre las diversas corrientes para establecer organizaciones sindicales únicas, como sucede en el caso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES).

El 1 de noviembre de 2006 la CIOSL y la CMT se disolvieron para fusionarse junto con varias federaciones independientes en la nueva Confederación



Sindical Internacional (CSI), que reconoce 168 millones de afiliados en todo el mundo.

- a) Nace la confederación sindical mayor del mundo, 168 millones de afiliados, 2 de noviembre de 2006.

Lista de movimientos obreros

Sindicatos de Argentina, Ecuador, España, Estados Unidos, Chile, Colombia, Costa Rica y México.

CAPÍTULO II



2. Los sindicatos

Son todos aquellos que forman una parte de las estructuras de cualquier organización o empresa aportando desde la perspectiva laboral infinidad de soluciones el tema de Recursos Humanos. Se desarrollara el tema abarcando desde su finalidad, tipos y formalidad para constituir un sindicato.

En la actualidad las organizaciones se han vuelto más competitivas, se vive la era de la calidad, de empresas eficientes, en todas ellas los trabajadores juegan un rol importantísimo, por lo que los sindicatos deben ser mirados como un eslabón dentro de los procesos de Recursos Humanos.

2.1 En Guatemala

Surgieron distintas etapas cubiertas por las diferentes organizaciones de trabajadores guatemaltecos: la etapa de las mutualidades, la primera etapa del sindicalismo propiamente dicho (1920-1930); la segunda etapa del sindicalismo que coincide con el movimiento conocido como la Revolución del 20 de Octubre de 1944 (1922-1954); la tercera etapa que arranca de julio 1954, que domino la contrarrevolución; cuarta etapa del sindicalismo guatemalteco (1975-1985); y la última etapa es la de mayor crecimiento cuantitativo para el movimiento sindical.



En cada una de las etapas mencionadas se establecen las características de las organizaciones obreras o sindicales las principales huelgas y conflictos ocurridos en la época, y el marco legal en que se movieron estas organizaciones sindicales.

1) Etapa de las mutualidades de 1821 a 1920

Durante todo este periodo solo florecen asociaciones de carácter mutualista, con fundamento en el derecho genérico de asociación.

César Landelino Franco López indica que las características de las organizaciones de esta época son:

“Su composición es artesanal o sea que sus miembros son obreros que laboran por cuenta propia en pequeños talleres.”⁴

Asimismo se puede decir que los fines que se proponen se limitan al socorro y auxilio mutuo o al estudio. No perseguían reivindicaciones, ni planteaban la lucha de clases.

Rafael Piedra Santa A. menciona en su obra introducción a los problemas socioeconómicos de Guatemala en donde se establece:

“Un sentimiento elemental de cooperación unió legalmente a gentes, que el infortunio tenía de hecho unidas. Un sentimiento elemental de ayudarse mutuamente como agente pobre y nada mas.”⁵

⁴ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. pág. 111-113.



Principales organizaciones de esta época

En 1918 Se constituye la Federación Obrera de Guatemala (FOG), para la protección legal del trabajo. La tribuna de la organización la constituyo el periódico obrero libre, “en el que denunciaban los atropellos contra los trabajadores y se planteaban sus reivindicaciones.”⁶

El marco legal en que reguló estas organizaciones, según Mario López Larrave es donde “Se constituyeron al amparo del derecho genérico de asociación, garantizando invariablemente en las siete constituciones y leyes fundamentales que rigieron en el primer siglo de vida independiente. En esta regía el contrato civil de locaciones de servicios.”⁷

2) Primera etapa del sindicalismo guatemalteco de 1920 a 1930

Esta década constituye una interesantísima etapa en la historia del movimiento obrero guatemalteco, la cual comprende los gobiernos de don Carlos Herrera (1920-1921); general José María Orellana (1921-1926); y general Lázaro Chacón (1926-1930).

Características de las organizaciones de esta época

⁵ Piedra Santa A. Rafael. **Introducción a los problemas socioeconómicos de Guatemala**. pág. 160.

⁶ Gutiérrez, Víctor Manuel. **El Movimiento sindical en la revolución de octubre**, pág. 44.

⁷ López Larrave, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**, pág. 25.



a) La composición de sus organizaciones sigue siendo artesanal, aún en los trabajadores de las grandes compañías extranjeras: muchos bananeros, ferroviarios participan en gran medida, también lo hacen en gran escala los artesanos, los obreros de pequeños talleres y los propietarios de estos.

b) Superan el carácter mutualista, constituyendo los primeros sindicatos; los fines que se proponen ya son de carácter reivindicativo.

c) La sindicalización es predominantemente urbana, concentrada en la capital, hasta 1930 que se incursiona en el campo.

d) El movimiento obrero nacional establece contacto con el movimiento sindical internacional.

e) Con el ascenso al poder, por parte del general Jorge Ubico Castañeda, en el año de 1931, se desarticula totalmente la organización sindical, la cual no tiene lugar en todo su gobierno de catorce años.

Según Mario López Larrave se encarga de establecer las principales organizaciones de esta época, en donde "Sería prolijo mencionar los sindicatos que se fundaran durante el periodo comentado. Basta decir que proliferan los sindicatos de zapateros, albañiles, panificadores, sastres, etc. La mayoría de carácter gremial, desde luego las organización también llegó a grandes empresas extranjeras Unit Fruit Company (UFCO), Empresas de los



Ferrocarriles Internacionales de Centro América (URCA) y de la banca hasta a las mujeres sobre todo en los beneficios de café y en la confección de ropa.”⁸

Se funda la federación regional obrera de Guatemala.

Esta organización con la Federación Obrera de Guatemala (FOG), mantuvieron alguna discrepancia en sus planteamientos, la FOG, de carácter marcadamente legalista y la FROG de carácter liberal y en ocasiones en extremo. “según Moisés Pobrete Troncoso en su obra el movimiento obrero latinoamericano, la FOG llegó a contar con treinta mil afiliados.”⁹

Principales huelgas y conflictos ocurridos en esta época

Hubieron gran cantidad de huelgas de zapateros, panificadoras, así como de las grandes compañías extranjeras: United Fruit Company, la empresa de los Ferrocarriles Internacionales de Centro América (IRCA). Algunos tuvieron éxito, otras no, debido a que la proliferación de conflictos fue tal en esta época que los escasos e inexpertos cuadros diligenciales no se alcanzaban para atenderlas.

El marco legal en que se movieron estas organizaciones, según César Landelino Franco López, en donde “Se promulgo la ley del trabajo (Decreto

⁸ **Ibíd**, pág. 28.

⁹ Pobrete Troncoso, Moisés. **El Movimiento obrero latinoamericano**, pág. 211.



Legislativo 1434 del 30 de abril de 1926), constituye la ley mas completa dictada hasta esta fecha en materia laboral.”¹⁰

3) Segunda etapa del sindicalismo guatemalteco de 1944 a 1954.

Es la etapa de mayor auge del sindicalismo en la historia del país, se inicia con el derrocamiento del general Jorge Ubico y concluye con el derrocamiento del coronel Jacobo Arbenz Guzmán, además del gobierno de Juan José Arévalo.

Características de las organizaciones de esta época

Debido a la incipiente industrialización del país ya existe clase obrera, aunque la pequeña empresa sigue predominando. Según Rafael Piedra Santa A. establece que se efectuó “El censo industrial de 1946, las empresas con cinco o más trabajadores apenas alcanzaban la cifra de 776 dando ocupación a 19,477 trabajadores.”¹¹

El sindicalismo sigue siendo urbano, la organización en el campo ocurre hasta el 17 de junio de 1952 con la emisión de la ley de reforma agraria por medio del Decreto 900.

¹⁰ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**, pág. 115.

¹¹ Piedra Santa, A. Rafael. **Introducción a los problemas socioeconómicos de Guatemala**, pág. 165.



Las organizaciones sindicales ya hacen un claro deslinde entre fines inmediatos o meramente reivindicativos y fines mediatos, con planteamiento de política nacional e internacional.

Principales organizaciones de esta época.

El 3 de julio de 1944 se funda la asociación nacional de maestros, que luego se transformó en el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG).

Según Arcadio Ruiz Franco establece que entre los meses de julio a septiembre de ese año, se funda la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CTG), formada por gran cantidad de sindicatos gremiales, en la cual “Asistieron como observadores la sociedad de auxilio mutuo ferrocarrilero, la unión de pilotos automovilistas y la unión de trabajadores sastres.”¹²

El 5 de octubre de 1944 la CTG, pide por primera vez al gobierno, la emisión de un Código de Trabajo.

El 5 de mayo de 1948, se celebra por primera vez, en nuestro país un pacto colectivo de condiciones de trabajo entre el Sindicato de Acción y Mejoramiento Ferrocarrilero (SAMF) y la Internacional Railways of Central América (IRCA).

¹² Ruiz Franco, Arcadio, **Hambre y miseria, Guatemala**, pág. 137.



Principales huelgas y conflictos ocurridos en esta época.

Durante toda esta década proliferaron los conflictos, yendo los trabajadores a muchas huelgas, impulsadas por asociaciones profesionales o por simples coaliciones de trabajadores, destacando las huelgas de los trabajadores de las compañías internacionales, pero teniendo también destacada participación los demás trabajadores, desde panificadoras, albañiles, trabajadores de beneficios de café y de la pequeña industria.

Según Arcadio Ruiz Franco se da a conocer en esta época que “En vísperas de las elecciones presidenciales de diciembre de 1944 el sindicato de artes graficas decide estallar una huelga que paralizaría la propaganda escrita de los partidos. Los trabajadores ganan el conflicto obteniendo aumentos hasta del 50% de los salarios.”¹³

En junio y julio de 1948 plantean los trabajadores de la compañía agrícola (Tiquisate) y de la UFCO (Puerto Barrios) sendos pliegos de peticiones. Según Manuel Galich en su obra porque lucha Guatemala, establece que: “El asunto se resuelve con el arreglo logrado por el Ministerio de Economía y Trabajo el 7 de mayo de 1949 se firmo el pacto colectivo que dio fin al conflicto, obteniendo los trabajadores un aumento global de un millón y medio de quetzales para 1949.”¹⁴

Marco legal que reguló estas organizaciones.

¹³ **Ibíd**, pág. 178.

¹⁴ Galich, Manuel. **Porque lucha Guatemala**, pág. 135.



A partir del 15 de mayo de 1945 rige una nueva Constitución Política de la República de Guatemala, en donde se trazan directrices del futuro del trabajo guatemalteco, reconociendo expresamente la libertad sindical, la contratación colectiva y el derecho de huelga.

Por medio del Decreto 295 el Congreso de la República de Guatemala emitió la ley orgánica del instituto guatemalteco de seguridad social.

Según César Landelino Franco López establece que “El 1 de Mayo de 1947 entra en vigor el primer Código de Trabajo guatemalteco. (Decreto 330, del 8 de febrero de 1947).”¹⁵

El 17 de junio de 1952, se promulga la ley de reforma agraria, por medio del Decreto 900 del Congreso de la República de Guatemala.

4) Tercera etapa del sindicalismo guatemalteco de 1954 a 1974.

Características de las organizaciones de esta época

A pesar de cierto impulso que recibe la industria, el sindicalismo se desarrolla con lentitud y a veces permanece estacionario. La reorganización de las asociaciones profesionales, tienen lugar en las ciudades, la organización en el campo es hasta años después que se prefiera impulsar el movimiento cooperativista.

¹⁵ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**, pág. 118.



Se constituye en 1957 la Federación Autónoma Sindical de Guatemala (FASGUA), poco tiempo después se funda el consejo sindical de Guatemala.

A pesar de la difícil situación, se registraron en el DAT tres federaciones y a penas cuarenta y ocho sindicatos de los cuales cuarenta y cuatro son sindicatos urbanos, cuatro campesinos y uno patronal de industriales de Guatemala.. En 1975 se fundan gran cantidad de organizaciones sindicales tales como en Frente Cristiano de Trabajadores de Guatemala (FECETRAG); Confederación de Trabajadores de Guatemala (CONTRAGUA); Confederación Sindical de Guatemala (CONSIGUA); en la que se afilian sindicatos como SETUFCO Y STIGSS.

Por su lado Mario López Larrave establece que la fuente pertenece al departamento de estadística del Ministerio del Trabajo, de julio 1964, en la cual se da: “La proliferación de centrales sigue creciendo, pero no así el dividido movimiento sindical. Las siguientes cifras confirman lo aseverado.

Total de población económicamente activa:	1,223.773
Total de trabajadores sindicalizados:	23.985%
Porcentaje:	2.0%
Y en el campo la cosa esta peor:	
Total de campesinos económicamente activa:	869,478.
Total de campesinos sindicalizados:	9,386%
Porcentaje:	2.0%” ¹⁶

¹⁶López Larrave, Mario. **Breve Historia del Movimiento Sindical Guatemalteco**. Editorial Estudiantil Fénix 2002. pág. 62.



Principales huelgas y conflictos ocurridos en esta época.

Del año de 1957 al año de 1975, se plantearon gran cantidad de huelgas, entre ellas podemos mencionar, el conflicto planteado por los trabajadores de la licorera el esfuerzo; los trabajadores el I.G.S.S, para obtener la jornada única; el sindicato de trabajadores del crédito hipotecario nacional en 1966, para obtener la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, pero fracasan y se emite un reglamento que prohíbe la huelga y el arbitraje que aún esta vigente en la empresa; el SAMF, va a la huelga en procura del pago de salarios atrasados; la comisión Industrial del Atlántico (CIDASA) en 1972, tiene planteamiento por parte del sindicato de trabajadores para negociar su segundo pacto colectivo; en 1973, el frente nacional magisterial. Organización sin personalidad jurídica, logra conseguir sus peticiones frente al estado; el sindicato de la municipalidad de Guatemala logra reinstalar en sus puestos a varios trabajadores.

Marco legal que reguló estas organizaciones.

Según César Landelino Franco López especifica que: “Se derogan las reformas favorables a los trabajadores en el Código de Trabajo, se deroga la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945; y el 6 de febrero de 1956 se emite una nueva Constitución.”¹⁷

¹⁷Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**, pág. 121.



Establece Mario López Larrave que: “En lo referente a la parte sustantiva, aumentaron las causas para despedir justificadamente, se omitió la reinstalación, desmejoró el promedio salarial para calcular la indemnización, restringió la posibilidad de ser miembros del comité ejecutivo de los guatemaltecos naturalizados, suprimió los motivos sociales para ir a la huelga dejando solamente reivindicaciones económicas; cerceno el derecho de huelga en unos casos y los tergiverso en otros; a los servidores públicos les dio un margen de la legislación laboral.”¹⁸

La Constitución Política de la República de Guatemala de 1965, considerándola sectorialmente en materia de trabajo tiene aspectos que mejoran la situación, aunque desde luego sin llegar a la altura de la de 1945. Por ejemplo al ordenar programáticamente que el régimen laboral en el país deba organizarse conforme a los principios de justicia social y al mejorar la situación de los burócratas permitiendo las sindicalizaciones, y posiblemente la contratación colectiva, negándoles únicamente el derecho de huelga y la participación en la política.

5) “Cuarta etapa del sindicalismo guatemalteco de 1975 a 1985.”¹⁹

Características de las organizaciones de esta época

Esta es la etapa de la mayor represión en contra del movimiento sindical, pues la lucha contra insurgentes del ejército de Guatemala fija como objetivo la desarticulación del movimiento sindical, llegándose al extremo de

¹⁸ López Larrave, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**, pág. 19.

¹⁹ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. pág. 122

implementar como estrategia en contra del desarrollo de aquel el aniquilamiento de su dirigencia por medio de las desapariciones forzadas y las ejecuciones extrajudiciales, en esta etapa son asesinados cientos de dirigentes sindicales y de otros grupos sociales como asociaciones estudiantiles y de nuestra misma universidad nacional que dentro de aquella ola de represión es testigo de la calidad de muchas de sus intelectuales dentro de los que se incluye a más de sesenta y cinco profesoras de la facultad de ciencias jurídicas y sociales, no por gusto esta época ha sido calificada como la más represiva y sangrienta de todas las que los movimientos sindicales vivieron en América Latina durante el siglo XX, a tal cuenta que ni la dictadura de Pinochet en Chile, ni la de los militares argentinos en aquella república tienen comparación con la vivida en nuestro país.



Abarca desde los gobiernos de Arana Osorio, Laugerud García, Lucas García, Ríos Mont. y Mejía Victores. Es en el gobierno del general Romero Lucas García, periodo durante el cual se destaca la mayor parte de desapariciones forzadas y ejecuciones extrajudiciales, se calcula que más de quinientas mil personas perdieron la vida en ese periodo. Esta etapa es tan cruenta y trágica para el movimiento sindical que dentro de ella en el año de mil novecientos ochenta se da la desaparición por las fuerzas de seguridad del país de los veintiocho dirigentes de la central nacional de trabajadores, de los que hasta el día de hoy no se conoce su paradero y solo se corre el rumor de que los cadáveres de los mismos fueron lanzados al cráter del volcán de fuego. Durante este periodo de gobierno de Lucas García únicamente



reconoce a un solo sindicato que fue el sindicato de vendedores de periódicos, esto y a pesar de que hubieron otras organizaciones en Guatemala que solicitaron su reconocimiento pero nunca fueron emitidas. Posteriormente la época continua con el derrocamiento del general Lucas García el 23 de marzo de 1982 y asume el poder de la junta provisional de gobierno encabezada por el general José Efraín Ríos Mont., quién posteriormente de asumir el control total del gobierno, lejos de oponérsela, las practicas represivas de aniquilamiento y desaparición forzada las incrementa a tal extremo de que con él surgen las políticas de tierra arrasada y fusiles y frijoles, que tendrían por objeto el crear un nivel más alto de represión. De esas políticas no se escapó el movimiento sindical a quién reprimió con la misma saña del gobernante anterior y como cosa novedosa también se implemento la represión legal por medio del Decreto Ley 55-83, que transforma la corriente de sindicación plural y es a partir de aquel momento cuando pueden coexistir en cada centro de trabajo dos o mas sindicatos, pues la finalidad de Ríos Mont., era la de atomizar el movimiento para dividirlo y de consiguiente debilitarlo. El gobierno de Ríos Mont., termina el 23 de agosto de 1983, cuando es derrocado por el General Humberto Mejía Victores, quien controla el gobierno 1985, cuando después de crearse la nueva Constitución Política del país, entrego el poder al primer gobernante del periódico democrático, Marco Vinicio Cerezo Arévalo. Durante el periodo de Mejía Victores no se observan mayores cambios, pues se mantienen las mismas políticas de Ríos Mont. e incluso se allana el campus de la universidad de San Carlos de Guatemala y se atenta contra sus estudiantes.



La organización sindical decrece al extremo que un gran número de organizaciones sindicales desaparecen del espectro laboral.

Marco legal que reguló estas organizaciones

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

6) “Quinta etapa del sindicalismo guatemalteco de 1986 al 2000.”²⁰

Esta es la etapa de mayor crecimiento cuantitativo para el movimiento sindical, pues la instauración del gobierno democrático de Vinicio Cerezo, promueve como punto de apoyo el fomento al reconocimiento de las organizaciones sindicales, a tal extremo que durante los primeros cinco años de esta época se reconocen más de novecientas (900) organizaciones sindicales. Este crecimiento cuantitativo produjo una falsa imagen de fortalecimiento de la libertad sindical, pues aunque crecieron en número los sindicatos, su consistencia ideológica aún hoy es muy pobre y sumado a eso la atomización que produjo, el movimiento se mantuvo débil y perdió un alto porcentaje de credibilidad entre la opinión pública.

²⁰ *Ibíd*, pág. 126.



Es importante también agregar que aunque desaparece en buena medida la represión física se crean mecanismos de represiones más sofisticadas que igualmente impiden la libre sindicalización, esto especialmente durante los gobiernos de Ramiro de León Carpio y Álvaro Arzú. Esta época inicial el 14 de enero de 1986 con el gobierno de Marco Vinicio Cerezo Arévalo, pasando por los gobiernos de Jorge Serrano Elías, Ramiro de León Carpio y Álvaro Arzú y concluyendo con la asunción del Gobernante Alfonso Portillo.

Según César Landelino Franco López manifiesta que las características de las organizaciones de esta época, regulan que “En la Constitución Política de la República de Guatemala de 1985, se vuelve a reconocer el derecho de libre sindicalización y huelga de los trabajadores del estado, que se encontraba suprimida desde la Constitución Política de la República de Guatemala de 1956.”²¹.

Se suprime el derecho de huelga para los trabajadores del estado por medio del Decreto 35-96, denominado ley antihuelga que viene a reformar al Decreto 71-86, al convertir la casi totalidad de los servicios públicos en servicios de naturaleza esencial.

Marco legal que regula estas organizaciones

César Landelino Franco López describe que “Las organizaciones de esta época se regularon por dos marcos legales distintos siendo el primero la

²¹ **Ibid**, pág. 127.

Constitución Política de la República de Guatemala de 1985, y el Decreto 86 ley de sindicalización y regulación de huelga de los trabajadores del estado.”²²



2.2. Definición.

El Artículo 206 de nuestro Código de Trabajo Decreto 1,441 define al sindicato como: toda asociación permanente de trabajadores o de patronos, o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Por su lado, Euquerio Guerrero define al sindicato o asociación profesional como “La asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respetivos intereses”²³

De las definiciones anteriores se advierte que, la asociación profesional que es el nombre científico que corresponde al sindicato, tiene en primer lugar un carácter de permanencia que deriva de que sus fines son tanto inmediatos como mediatos pues el estudio mejoramiento y protección de los intereses de los asociados al sindicato no se alcanzara siempre a corto plazo. Por consiguiente también del carácter de permanencia deriva de que la ley le confiere a las asociaciones profesionales el reconocimiento legal que las convierta en personas jurídicas con existencia propia e independiente de la de sus afiliados.

²² **Ibid**, pág. 128.

²³ Guerrero, Euquerio. **Manual de derecho del trabajo**, pág. 309

2.3 Clasificación



Según César Landelino Franco López menciona que “Los Artículos 20 del Código de Trabajo clasifican a las asociaciones profesionales en sindicatos por su naturaleza y en sindicatos por su composición para una mayor ilustración veamos cada una de estas clasificaciones:”²⁴

Por su naturaleza

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

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

En cuanto a esta definición puede sostenerse este criterio de que los sindicatos campesinos serán también los constituidos para todos aquellos trabajadores dedicados a las actividades del campo que sean estas de naturaleza agrícola o bien ganadera.

Por su composición

²⁴ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. pág. 132.



a. De Empresas: son sindicatos de empresa los que se constituyen por trabajadores de distintas profesiones u oficios que prestan sus servicios en una misma empresa o en dos o más empresas iguales. Este tipo de asociación profesional es la más común en Guatemala pues por su amplitud de afiliación permite que puedan integrarse al sindicato de trabajadores de diferentes actividades y por consiguiente este aspecto se traduce en una mayor unidad de fuerza para igualar con fuerza del empleador.

b. 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. La crítica que se ha formulado en contra de esta clase de asociación profesional es que se restringe la posibilidad del ingreso a todos aquellos trabajadores cuya actividad laboral o profesión no sea idéntica a la del gremio que constituyó la organización, aspecto que se traduce en una menor unidad y en menos fuerza para igualar la posición patronal.

c. 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 o empresarios de esa actividad.

2.4 Principios rectores de los sindicatos

Son principios rectores de los sindicatos de acuerdo con el Artículo 207 del Código de Trabajo los siguientes:



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 voto deciden los destinos de la asociación. Por consiguiente esta mecánica se impone a lo voluntas de la mayoría en un libre juego que se asume democrático, porque aun los inconformes o los que votaron en forma contraria a la mayoría aceptan y respetan lo acordado.

b. El voto secreto y su excepción: este principio descansa en la garantía que presenta para los afiliados a la organización sindical el que el sufragio pueda expresarse en forma secreta. Esta forma de expresión del sufragio no solo supone la transparencia en el ejercicio del voto sino además el libre ejercicio democrático. No obstante se establecen excepciones a este principio los casos de sindicatos conformados por trabajadores analfabetas o no videntes en los que se permite que el sufragio pueda ser expresado por votación nominal o a viva voz, sumándose a esto el de las decisiones relacionadas con asuntos de mero trámite en los que se permite adoptar cualquier otro sistema de votación rápida y eficiente que sea compatible con los principios democráticos que rigen las organizaciones sindicales.

c. La posibilidad de ocupar cargo político renumerado: Aunque este no sea propiamente un principio de los sindicatos, es importante hacer mención a el, pues es resultado de la reforma al Código de Trabajo mediante el decreto 64-92 del Congreso de la República de Guatemala que permite a los

miembros de los sindicatos el derecho a que se suspenda en forma total la relación de trabajo sin que esto implique la terminación de su contrato de trabajo, en consecuencia este sería otro caso de suspensión individual del contrato de trabajo.



2.5 Penas imponibles a los sindicatos:

Al ser los sindicatos personas jurídicas cuya existencia es independiente de la de sus miembros, también se hace posible que como consecuencia de la inobservancia de estos a las leyes de trabajo. Al respecto el Artículo 213 del Código de Trabajo establece como penas imposibles a los sindicatos las siguientes:

1) La multa:

Esta es una pena de carácter pecuniaria y resulta ser la menos significativa. Se impondrá en el caso de que los organismos sindicales contravengan alguna disposición legal que se encuentre sancionada con la imposición de una multa.

Su incidencia es muy poco común en vista del poco control que existe por parte de los órganos administrativos de trabajo para constatar con eficacia, la contravención de las normas de trabajo por parte de los sindicatos.

2) La disolución:

Esta es la pena más grave que se puede imponer a los organismos sindicales y consiste en la cancelación de la inscripción de la personalidad jurídica del



sindicato en el registro público de sindicatos. Como la imposición de esta pena se da a instancias del organismo ejecutivo y del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se establece como garantía del derecho de defensa y del debido proceso de las organizaciones sindicales la imposibilidad de que la disolución pueda acordarse administrativamente y se obliga a que la misma, deba ser promovida en juicio ordinario ante los tribunales de trabajo y previsión social quienes serán los que deban resolver si procede o no la disolución.

Al respecto se prevé los siguientes casos de disolución promovida a instancias del Ministerio de Trabajo y Prevención Social en los siguientes casos:

1. Cuando los sindicatos se pongan al servicio de los intereses de extranjeros contrarios a los de Guatemala, que inician o fomentan luchas religiosas o raciales, que mantienen actividades antagónicas al régimen democrático que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, que obedecen consignas de carácter internacional o que en alguna otra forma violan la disposición del Artículo 206 que les ordena concretar sus actividades al fomento y protección de los intereses económicos y sociales comunes a esos miembros.

2. Cuando las organizaciones sindicales ejercen el comercio o la industria con ánimo de lucro o utilizan por medio de otra persona los beneficios de su personalidad jurídica y las franquicias fiscales que el presente código les



concede, para mantener expendios de bebidas alcohólicas, salas prohibidos u otras actividades reñidas con los fines sindicales.

3. Cuando hagan uso de la violencia sobre otras personas para obligarlas a ingresar a ellas o para impedirles su legitimo trabajo: o fomenten actos delictuosos contra las personas o propiedades: o cuando, maliciosamente suministren datos falsos a las autoridades de trabajo. En cualquiera de estos casos de disolución además de declararse la misma por parte de los tribunales de trabajo, queda a salvo el derecho de quienes se consideren afectados para promover ante los tribunales competentes la imposición de las sanciones penales que procedan.

2.6 Actividades de los sindicatos:

Se consideran actividades de los sindicatos todas aquellas que solo pueden ser desarrolladas por los sindicatos debidamente reconocidos e inscritos así en el registro público de sindicatos. Al respecto nuestro legislador laboral en el Artículo 214 establece como actividades de los sindicatos las siguientes:

a. Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa. Estas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos salvo lo relativo a la celebración de convenios colectivos de condiciones de trabajo en la que también pueden intervenir las condiciones de trabajo.



b. Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley.

C. Velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal;

d. Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros.

Por su lado, César Landelino Franco López en su obra manifiesta que “Estas actividades son las que pueden desarrollar todos los sindicatos que se encuentran en periodo de formación y por consiguiente no hayan sido reconocidos e inscritos en el registro público de sindicatos. Al respecto el Artículo 217 del Código de Trabajo establece que son actividades que pueden cumplir los sindicatos antes de ser reconocidos las siguientes:”²⁵

- a. Celebrar sesiones para elegir al comité ejecutivo y consejo consultivo provisionales.
- b. Celebrar sesiones con el pleno de los miembros del comité ejecutivo y comité consultivo;
- c. Celebrar sesiones de asamblea general para discutir y aprobar sus estatutos;

²⁵ **Ibíd**, pág. 147.



- d. Realizar gestiones encaminadas a obtener el reconocimiento de personalidad jurídica y de sus estatutos.

2.7 Requisitos para la constitución de un sindicato.

Según César Landelino Franco López menciona detalladamente todos “Los requisitos para la constitución del sindicato en la cual se dividen en requisitos de forma y requisitos de fondo en cuanto a las personas.”²⁶

Para una mayor ilustración se describen a continuación:

1) De forma:

Estos son los requisitos que se refieren a toda la documentación que los sindicatos deben de presentar a la dirección general de trabajo al momento de presentar su reconocimiento e inscripción. Se encuentran individualizados en los Artículos 218 y 220 literal d) y son los siguientes:

1. Solicitud escrita en papel simple dirigida al director general de trabajo, la cual debe ser presentada dentro de los veinte días contados a partir de la asamblea en que se acordó constituir el sindicato;
2. Original y copia del acta constitutiva del sindicato firmada en cada uno de sus folios por el secretario general provisional y al final por todos los miembros del comité ejecutivo provisional,

²⁶ **Ibíd**, pág. 149.



3. Original y copia del proyecto de estatutos del sindicato firmados en cada uno de sus folios por el secretario general provisional y al final por todos los miembros del comité ejecutivo provisional.

4. Declaración en original clara y precisa de los miembros del comité ejecutivo provisional, indicando que son guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate de sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes.

La inobservancia o bien los defectos que puedan presentarse en cualquiera de esta documentación no genera para la dirección general de trabajo, la facultad de rechazar la solicitud, sino únicamente la posibilidad de ordenar la subsanación de la omisión o de los defectos en que se haya podido incurrir para continuar con el trámite a menos que los defectos sean insubsanables, en cuyo caso podrá emitir resolución desfavorable, contra la que los interesados podrán oponerse en el Artículo 275 del Código de Trabajo o bien presentando nueva solicitud.

2) De fondo en cuanto a las personas:

Este requisito se refiere al número mínimo de trabajadores o de patronos que debe concurrir para la constitución de un sindicato. Al respecto se establece en el Artículo 216 del Código de Trabajo que para constituir un sindicato de trabajadores se necesita la concurrencia de un número mínimo de veinte trabajadores, mientras que para constituir un sindicato de patronos se necesita la concurrencia de un número mínimo de cinco patronos. Para

satisfacer debidamente este requisito en el acta constitutiva del sindicato debe hacerse constar en forma expresa la voluntad de los trabajadores y/o de los patronos de que desean formar un sindicato.



2.8 La inmovilidad de los miembros fundadores.

La inmovilidad es una institución cuyo propósito es impedir la remoción de sus puestos de trabajo de aquellos trabajadores que gozan de esta garantía sindical. Evidentemente el fin teleológico de este instituto es garantizar la estabilidad en el puesto de trabajo de aquellos trabajadores que se consideran expuestos a una terminación del contrato de trabajo por represalia del empleador en la razón de la función que desempeñan dentro del centro de trabajo. Por lo anterior esta garantía ha sido más común cuando se confiere a los dirigentes sindicales quienes precisamente por la función que desempeñan se encuentran más expuestos a las represalias patronales y de ahí el sentido de esta protección que implica la inamovilidad. Sin embargo y tomado en cuenta que el ejercicio de la libertad de sindicalización a pesar de ser una garantía reconocida por la Constitución Política de la Republica de Guatemala no sea respeta por los empleadores, el legislador buscó proteger a los trabajadores que en el proceso de constitución del sindicato se venían expuestos a las represalias patronales que normalmente se traducían en la terminación de su contrato de trabajo. De lo anterior se origina la inamovilidad que se preceptúa en el Artículo 209 del Código de Trabajo y que tiene como propósito impedir la remoción de sus puestos de trabajo de los trabajadores que se encuentran participando en la



formación de un sindicato. Para gozar de esta inamovilidad los trabajadores fundadores del sindicato deben de dar aviso escrito a la inspección de trabajo de que se encuentran formando un sindicato, y la vigencia de esta garantía se extenderá por todo el tiempo que demore el trámite del reconocimiento e inscripción del sindicato y hasta por sesenta días después de que se ha inscrito al mismo en el Registro Sindical.

Como mecanismos garantes de la estabilidad anteriormente relacionada se establece el derecho de los trabajadores fundadores del sindicato para ser reinstalados en sus mismos puestos y condiciones de trabajo en el caso de que se inobservara por el empleador de tener que solicitar ante los tribunales de trabajo previo a terminar en contrato, que lo una con cualquiera de los miembros fundadores del sindicato, solo y en caso de que exista causa justificada como argumento de la terminación del contrato, la autorización para despedir.

2.9 Quines pueden conformar un sindicato

Por su lado, César Landelino Franco López especifica que se debe de llevar acabo “Una correcta interpretación de la legislación laboral, en la cual pueden ingresar a un sindicato todos aquellos trabajadores que hayan alcanzado los catorce años de edad. Ahora bien estos menores aunque pueden afiliarse al sindicato no pueden ser parte de su comité ejecutivo ni de su consejo consultivo.”²⁷El origen de esta limitación descansa en que a pesar de que a los menores de catorce años de edad en adelante se les

²⁷ *Ibid*, pág. 168.



confiere capacidad para contratar su trabajo, no se admite así en cuanto a considerar que tengan la capacidad de discernimiento suficiente para la conducción de las organizaciones sindicales. En el caso de los menores que no han alcanzado los catorce años de edad, la ley siendo congruente con la prohibición de que estos trabajen, no contempla la posibilidad de que puedan ingresar al sindicato.

Por otro lado conviene también relacionar quienes no pueden ser parte del sindicato. A este aspecto se prevé que además de que ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos que existan en un mismo centro de trabajo donde labore la persona, tampoco pueden pertenecer a este los siguientes trabajadores:

2.10 Trámite de reconocimiento del sindicato:

El trámite de reconocimiento del sindicato se norma en el Artículo 218 del Código de Trabajo y sus pasos se describen como siguen:

- a. Se presenta la solicitud ante la dirección general de trabajo dentro de los veinte días siguientes a la celebración de la asamblea constitutiva del Sindicato, acompañando la documentación respectiva.
- b. La dirección general de trabajo dispone de un plazo de diez días hábiles contados a partir de la recepción del expediente para examinar si la solicitud y los documentos se ajustan a la solicitud y los documentos se ajustan a las



disposiciones legales. Si esto es así, dicta resolución favorable que contenga el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, la aprobación de sus estatutos, y la orden de su inscripción definitiva al registro público de sindicatos.

c. Una vez hecha la inscripción del sindicato, dentro de los quince días siguientes debe de publicarse en forma gratuita la resolución que ordeno su inscripción.

d. En el caso de que la solicitud y la documentación contenga errores subsanables la dirección general de trabajo debe ordenar a los interesados su subsanación previa a continuar con el trámite. Si los defectos o errores encontrados fueren insubsanables la dirección general de trabajo deberá dictar resolución desfavorable contra la que los interesados pueden oponerse interponiendo el recurso de revocatoria ante el mismo director general de trabajo para que lo conozca el ministerio del ramo.

Es importante hacer notar que el único caso en que la dirección general de trabajo no puede negarse a resolver favorablemente la solicitud de reconocimiento e inscripción del sindicato es cuando esta se ha formulado conforme a las disposiciones legales. Ahora bien y en cuanto a los distintos plazos que para el trámite de reconocimiento e inscripción del sindicato prevén los literales c) y d) del Artículo 218 del Código de Trabajo, es importante considerar que las redacciones de las normas es casi idéntica y que para determinar cual de las dos es la aplicable debe tenerse en cuenta el espíritu de la reforma contenida en el decreto 18-200 el cual fue el de reducir el plazo para el trámite a cargo de la dirección general de trabajo, de

veinte días como ya se contemplaba antes de la reforma a únicamente diez días, con la salvedad de que tampoco fue parte del espíritu de la reforma hacer intervenir a ninguna otra autoridad administrativa del trabajo del trámite. Por consiguiente debe de entenderse que es el literal c) del Artículo 218 del Código de Trabajo el que rige el trámite al interno de la dirección general de trabajo del reconocimiento e inscripción de los sindicatos.



2.11 Registro público de sindicatos:

El registro público de sindicatos es una sección existente dentro de la dirección general de trabajo a cuyo cargo se encuentra la obligación de inscribir la personalidad jurídica, estatutos y demás hechos que acaezcan durante la vida del sindicato. De conformidad con lo que norma el Convenio 87 de la organización internacional del trabajo, en este registro debiera de hacerse una inscripción provisional al momento de presentar la solicitud para su reconocimiento, sin embargo hasta hoy en día esto nunca se ha hecho y en el se inscriben los sindicatos hasta cuando se ha ordenado su inscripción posteriormente de haber sido reconocidos. Entre los datos que deben de inscribirse en el registro público de sindicatos se encuentran los siguientes:

- a. El número, lugar y fecha de la inscripción.
- b. Copia de los datos relativos a todas las generales de los socios fundadores y la nacionalidad y vecindad de los miembros del comité ejecutivo y consejo consultivo provisional.



- c. Transcripción del acuerdo que otorgo la personalidad jurídica, la aprobación de los estatutos y que ordeno la inscripción del sindicato.
- d. La rendición periódica de cuentas que haga el sindicato.
- e. Los cambios que se produzcan en la integración del comité ejecutivo o del consejo consultivo del sindicato.
- f. El padrón anual actualizado de sus miembros.
- g. Las amonestaciones y sanciones que le impongan las autoridades de trabajo.

2.12. Órganos que conforman un sindicato:

La estructura del sindicato se conforma por los siguientes órganos:

1) Asamblea general:

Por su lado, César Landelino Franco López claramente especifica que “Es el órgano máximo de todo organismo sindical y en el recae el poder soberano de deliberación y decisión de todos los asuntos relacionados con la vida del sindicato. Se conforma por todos y cada uno de los afiliados a los sindicatos y se clasifica en ordinarias y extraordinaria.”²⁸

Las asambleas generales ordinarias son las que se van a realizar de conformidad a la periodicidad establecida para su celebración en la ley y en los estatutos del sindicato. Por ejemplo es asamblea general ordinaria la que se celebra cada seis meses con el objeto de recibir la rendición de cuentas por parte del comité ejecutivo.

²⁸ **Ibíd**, pág. 154.



Por otro lado son asambleas generales extraordinarias las que celebran en cualquier tiempo una vez disponga su convocatoria el comité ejecutivo o bien el número mínimo de afiliados que disponga los estatutos para ese efecto. Por ejemplo es asamblea general extraordinaria la que se convoca para elegir a los miembros del comité ejecutivo y del consejo consultivo por periodos no mayores de dos años o bien la que se celebra para resolver sobre la expulsión de aquellos asociados que se hayan hecho acreedores a esa sanción. Una de las asambleas generales extraordinarias mas importantes, es la que decide el ir o no a la huelga una vez declarada legal por el tribunal competente y la que acuerda el planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico-social una vez ha fracasado la vía directa en la negociación del pacto colectivo de condiciones de trabajo. Las atribuciones de la asamblea general se norman en el Artículo 222 del Código de Trabajo y en los estatutos que constituyen el cuerpo normativo que rige la existencia de las organizaciones sindicales.

2) El comité ejecutivo:

a) Surgimiento:

Por su lado, César Landelino Franco López indica que “El origen del comité ejecutivo, es el mismo de las organizaciones sindicales, pues cuando surgen estas, posterior al evento histórico de la revolución francesa, se crean las primeras figuras de lo que inicialmente serian los consejos directivos de los



sindicatos obreros, que posteriormente pasarían a ser lo que hoy conocemos como comités ejecutivos.”²⁹

Es decir que desde sus orígenes se vio la necesidad de crear un órgano, que dentro del sindicato tuviera bajo su responsabilidad, ejecutar los mandatos de la asamblea general, y tener la representación debía de ser con alterabilidad que permitiera la más amplia expresión democrática dentro de los trabajadores que conformaban la organización, pues precisamente se pretendía colocar a los organismos sindicales como ejemplo del verdadero ejercicio de las libertades democráticas del hombre, cuestión que se logro por muchos años, aunque hoy, en el caso guatemalteco, eso se haya desvirtuado. Por consiguiente, fueron los primeros consejos directivos los que asumieron el papel de conducir el movimiento sindical, hacia la lucha reivindicatoria, papel que después como consecuencia de las tendencias ideológicas y la guerra fría provocaría un claro desgaste en los organismos sindicales, desgaste que, ha generado, a cuales mejores tendencias conservadoras, cuyo propósito ha sido buscar nuevas formas de organización de los trabajadores, creando incluso modelos que van desde lo más excluyente hasta lo mas absurdo, como el caso del modelo español que intenta crear las sociedades anónimas sindicales, que de entrada desnaturaliza el carácter de clase que deben poseer las organizaciones legítimas de trabajadores.

b) Funcionamiento:

²⁹ **Ibíd**, pág. 156.



Según César Landelino Franco López describe que “De acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo, específicamente en el Artículo 222 del funcionamiento del comité ejecutivo debe disponerlo la asamblea general del sindicato, que es quien de acuerdo a la ley, debe elegir a los miembros del comité ejecutivo y del consejo consultivo de la organización por periodos no mayores de dos años.”³⁰ Ahora bien, aunque la mayoría del texto que conforma el Código de Trabajo guatemalteco, no lo señale, el Decreto Ley 55-83, emitido por el gobierno militar del general Efraín Ríos Montt, dispuso suprimir la norma que imposibilitaba a los dirigentes sindicales para poder optar a la reelección en sus cargos, lo que dio al traste, con la tesis de la sindicación única, pues también se suprimió la disposición legal que obligaba a reconocer únicamente la existencia de un sindicato por cada centro de trabajo. Estas dos disposiciones contenidas en el Decreto Ley 55-83, permitieron por un lado, la reelección de los dirigentes sindicales, pues al suprimirse el segundo y tercer párrafo del literal. a) del Artículo 222 del Código de Trabajo, desapareció la prohibición para reelegirse y en consecuencia, dos cuestiones, que hoy en día pueden considerarse como negativas para el movimiento sindical en general, por un lado, la supresión de la prohibición de la reelección, produjo entonces, que se entronizaran en la dirigencia sindical, los mismos dirigentes, en una clara violación al principio de alterabilidad que hasta en aquel momento privada, y por otro lado la existencia de más de un sindicato por centro de trabajo, trajo como consecuencia que se fraccionara el movimiento dividido y débil aunque en apariencia con mayor número de organizaciones sindicales reconocidas. Es

³⁰ **Ibíd**, pág. 157.



lo anterior lo que ha permitido que en Guatemala, dirigentes sindicales que rebasan los veinte años de estar frente de sus organizaciones.

C) Competencia:

Por su lado, César Landelino Franco López manifiesta que “De acuerdo como lo regula el Artículo 223, del Código de Trabajo, en su literal a) el comité ejecutivo, tiene como competencia ejecutar y cumplir los mandatos de la asamblea general, que consten en el libro de actas y acuerdos, así como aquellos mandatos que se dispongan en los mismos estatutos de la organización o los mandatos que señale la ley.”³¹ Se infiere entonces que su competencia es de carácter ejecutiva, y el campo de sus atribuciones se extiende hasta donde los mandatos conferidos lo hayan autorizado, lo que significa que resulta ilícito, el que los dirigentes sindicales pretendan en un momento realizar actuaciones que no estén fundadas en los mandatos anteriormente relacionados.

d) Requisitos para ser miembro del comité ejecutivo:

En cuanto a los requisitos deviene importante señalar, que el Decreto 64-92, del Congreso de la República de Guatemala, reformo lo relativo a los requisitos que el Código de Trabajo establecía para poder optar a ser miembro del comité ejecutivo, contemplándose en la actualidad que para ser miembro del comité ejecutivo debe tratarse de guatemaltecos de origen, lo que no solo incluye a los nacidos en Guatemala, sino a todos los nacidos en territorio centroamericano, pues de acuerdo a la Constitución Política de la

³¹ **Ibid**, pág 159.



República, ellos también son guatemaltecos de origen; de la misma manera también quien aspire a ser dirigente sindical, debe tener la calidad de trabajador en el momento de la elección, es decir que debe ser trabajador al servicio del patrono en el momento en el momento en el que se pretende optar al cargo de elección, cuestión que podrá constatarse con la declaración clara y precisa que en relación a estos extremos deberían hacer los miembros del comité ejecutivo. La problemática que resultaba de la constatación de estos requisitos por parte de la dirección general de trabajo genero promover una reforma que permitiera hacer más sencillo el cumplimiento de los mismos, habiéndose determinado que la corroboración de cada uno de estos requisitos se sustituyera por una declaración inicialmente bajo juramento de los miembros del comité ejecutivo y a partir del año dos mil uno mediante una simple declaración en la que los miembros del comité ejecutivo declaran sobre los extremos ya relacionados, cuestión que hace hoy mas fácil la observación de esos requisitos. La reforma relacionada, esta contenida en el Artículo 220 d) del Código de Trabajo.

e) Integración:

De acuerdo a lo dispuesto en el Código de Trabajo, el comité ejecutivo de las organizaciones sindicales, se puede integrar por un mínimo de tres miembros y por un máximo de nueve, hoy en día la práctica demuestra que un alto porcentaje de las organizaciones sindicales, se inclina por conformar comités ejecutivos con nueve miembros, lo cual permite crear algún número de secretarías, que puede traducirse en un mismo por orden de jerarquía,



las secretarías que más importancia tienen dentro de las organizaciones sindicales son: la secretaría general, la secretaría de organización, la de conflictos, la de actas y de acuerdos, y la de finanzas.

f) Inamovilidad de los miembros del comité ejecutivo:

César Landelino Franco López describe que “La inamovilidad consiste en el privilegio de que gozan los dirigentes sindicales para no ser removidos de sus puesto, si antes no se ha probado en juicio ordinario que existe justa causa para la terminación de su contrato de trabajo.”³² Por consiguiente la inmovilidad, se constituye en la institución que garantiza el libre accionar de los dirigentes sindicales mediante el hacer legalmente imposible, la terminación de su contrato de trabajo si antes no se les prueba en juicio la justa causa del despido.

A este respecto, el Código de Trabajo señala que los dirigentes sindicales, gozan del privilegio de inamovilidad en el trabajo, el cual observa dos modalidades: la primera modalidad que señala el Artículo 223 d), es la inamovilidad de la que gozan los miembros de los comités ejecutivos de los sindicatos en formación, es decir, de los sindicatos que aún no han sido reconocidos por la dirección general de trabajo, en este caso, la ley prevé que la inmovilidad para estos dirigentes temporales inicia desde el momento desde que se de aviso de la constitución del sindicato y se prolonga durante todo el tiempo que demore el trámite de inscripción y reconocimiento de la organización, y hasta doce meses posteriores al reconocimiento del sindicato.

³² **Ibíd**, pág. 162.



La otra modalidad, se observa en el caso de los miembros de los comités ejecutivos que han sido electos con carácter definitivo, es decir para cumplir un periodo de dos años.

En este caso la inamovilidad de la que gozan estos miembros, empieza desde el momento en que toman posesión de su cargo, y se extiende durante todo su periodo y hasta doce meses después de haber entregado los cargos, en otras palabras, la inmovilidad de la que gozan estos miembros de los comités ejecutivos se extiende por un periodo de tres años.

El beneficio de inamovilidad que se ha señalado, observa tanta trascendencia, que si los empleadores aducen la justa causa para terminar el contrato de un dirigente sindical, previamente deben probar esa misma causa en juicio ordinario de rescisión de contrato en el que se busque la autorización de juez competente para terminar la relación laboral que une al dirigente sindical con el empleador.

g) Representación legal del sindicato:

Por su lado, César Landelino Franco López describe que “De acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo, la representación legal del sindicato la ostenta el comité ejecutivo en pleno.”³³ es decir el conjunto de sus miembros, esto como regla general pues la misma regulación legal establece que de manera temporal, el comité ejecutivo por mayoría de las dos terceras partes del total de sus miembros, es decir con el voto favorable de seis miembros si

³³ *Ibíd*, pág. 164.



el comité ejecutivo esta integrado por nueve, puede acordar delegar la representación que ellos recae, en uno o varios miembros del comité ejecutivo para asuntos determinados y aquí puede citarse como ejemplos: la delegación de la representación que se hace en los miembros del comité ejecutivo que tendrá bajo su responsabilidad la negociación y discusión del pacto colectivo de condiciones de trabajo, o la delegación que se hace en uno o varios de sus miembros para el planteamiento de conflictos colectivos de carácter económico social. En todos los casos de delegación temporal de la representación de los sindicatos, debe dejarse establecido, que tipo de facultades son las que se confieren a los delegados, pues existen facultades ad-referéndum, o facultades amplias y suficientes. En el primer caso, se restringe la posibilidad de que los delegados puedan disponer libremente en el asunto que se les ha encomendado y se les obliga a regresar al pleno del comité ejecutivo y a la asamblea general para consultar la decisión; mientras que en el segundo caso se permite que los delegados adopten la decisión que crean es la que más conviene a la organización, desapareciendo la obligación de regresar a consultar al pleno del comité ejecutivo o a la asamblea general. Ahora bien, la representación legal del sindicato o la personería de la organización sindical, se prueba con la certificación de la inscripción de directivos o de miembros del comité ejecutivo extendida por la dirección general de trabajo, y la delegación de dicha personería se prueba con certificación del acta de sesión del comité ejecutivo en la que se haya dispuesto delegar de manera temporal y para asunto determinado la representación del sindicato en uno o varios de sus miembros.

h) La representación en juicio de los afiliados al sindicato.

El Código de Trabajo guatemalteco, establece que el comité ejecutivo, el pleno, o alguno de sus miembros están facultados para representar judicial y extrajudicialmente a todos y cada uno de los afiliados al sindicato, cuando se trate de defender los intereses individuales de estos y solo en el caso de que estos lo hayan solicitado en forma expresa.



De consiguiente, a lo ya señalado, el Artículo 321 del Código de Trabajo, establece que los dirigentes sindicales podrán participar en los juicios de trabajo como asesores de los miembros de sus respectivos sindicatos, federaciones y confederaciones, acreditándose como legalmente corresponde.

3) El consejo consultivo:

Este es el órgano cuya función es asesorar a la asamblea general o a los miembros del comité ejecutivo. Por la naturaleza de su función que es puramente asesora, es recomendable que este se conforme por aquellos miembros del sindicato con mayor experiencia y conocimiento de las situaciones laborales que se puedan darse en el centro de trabajo. Conformado hasta por tres miembros este órgano ha visto desnaturalizada su función su función en el derecho colectivo del trabajo guatemalteco por cuanto se constituye sin el animo que funja como el órgano asesor que debiera de ser en la realidad únicamente tiene una finalidad de relleno solo para cumplir con constituirlo.



2.13 Fusión

En este apartado se exponen tres formas de transformación de la organización sindical, que aunque parecieran tener un parecido muy grande en realidad son diferentes. En el primer caso la fusión de sindicatos que se regula en el Artículo 232 del Código de Trabajo se refiere a la unión de dos o más sindicatos que sacrifican su personalidad jurídica para formar una nueva organización. Se aprecia que este caso los sindicatos que se unen con la intención de fusionarse verán cancelada su personalidad jurídica y por consiguiente su inscripción en el registro público de sindicatos.

2.14 Federación y confederación

Por otro lado la federación de sindicatos que se regula en el Artículo 233 del Código de Trabajo se refiere a la unión de cuatro o más sindicatos de trabajadores o de patronos que se unen con la intención de conformar una organización sindical de estructura más grande, pero sin sacrificar sus personalidades jurídicas. Es decir que en este caso los sindicatos que se federan conservan su personalidad jurídica propia independiente de la federación. Esta disposición que norma lo relacionado a la federación fue reformada por el decreto 18-2001 que aumento de dos a cuatro el número de sindicatos que deben concurrir para constituir la federación. El trámite para la constitución de este tipo de organización, para los sindicatos, y las federaciones pueden ser de carácter nacional, regional o por ramas de la producción.



En cuanto a la confederación de sindicatos que se regula en el Artículo 218 del Código de Trabajo se refiere a la unión de cuatro o más federaciones sindicatos de trabajadores o de patronos que se unen con la intención de conformar una organización sindical de estructuras más grande, pero sin sacrificar sus personalidades jurídicas. Es decir que en este caso las federaciones que se confederan conservan su personalidad jurídica propia independiente de la confederación. Esta disposición que norma lo relacionado a la confederación fue reformada por el decreto 18-2001 que aumento de dos a cuatro números de federaciones que deben concurrir para constituir la confederación. El trámite para la constitución de este tipo de organización, es el mismo que prevé el Artículo 218 del Código de Trabajo para los sindicatos, y las confederaciones pueden ser de carácter nacional, regional o por ramas de la producción.





CAPÍTULO III

3. Libertad sindical en Guatemala

Los sindicatos tiene como objetivo principal el bienestar de sus miembros y generar mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación como para establecer una dinámica de diálogo social entre el empleador y los trabajadores, y así poder crear, organizar, afiliarse, no afiliarse o desafiliarse a sindicatos libremente y sin injerencias del Estado o de los empleadores, es considerada como un derecho humano básico.

3.1 Libertad individual, social y sindical.

Por su lado, César Landelino Franco López describe que “La historia del sindicalismo nos demuestra que las organizaciones sindicales nacieron y se desarrollaron por la necesidad de los trabajadores de agruparse para conseguir mejores condiciones de vida.”³⁴

Cuando surgió la industria moderna, en el siglo pasado, y con ella la clase asalariada, las condiciones de trabajo que se le impusieron eran inhumanas y por ello no tardo en manifestarse la necesidad de agrupaciones para buscar mediante la fuerza de la unión, su superación económica y social. Los trabajadores se encontraron con que, en este tiempo, habían varias

³⁴ **Ibíd**, pág. 73.



formas de asociarse que eran permitidas legalmente, pero que ninguna de ellas era adecuada ni útil porque no estaban creadas ni permitidas para reclamar mejoras a los patronos, tales como aumentos de salarios y condiciones humanas en la pretensión de servicios dentro de las fabricas, ni mucho menos para ser utilizados en la organización de huelga, cuando negaban sus peticiones. De ahí que buscaran una forma distinta de asociación que fuera apropiada de tal propósito y decidieron que unirse en grupos coaligados sin ninguna regulación legal pero si con fuerza, era el camino para su lucha, estos grupos coaligados carecían de personalidad jurídica en la forma que vemos hoy en las organizaciones sindicales. En principio tales coaliciones fueron reprimidas y su formación se castiga al igual que la huelga como un delito, pero a pesar de ello los trabajadores, sin importarles los castigos, de los cuales hay múltiples relatos históricos, insistieron en formarlas hasta lograr que se reconociera su legalidad. Posteriormente fue reconocido el derecho de formar asociaciones profesionales y consecuentemente el de formar organizaciones sindicales.

César Landelino Franco López define como “Los principios fundamentales de las organizaciones sindicales los siguientes:

- 1) La libertad sindical.
- 2) La exclusividad;
- 3) La unidad;
- 4) La democraticidad;



- 5) La pluralidad;
- 6) La capacidad;³⁵

No todos los estudiosos del derecho sindical están de acuerdo sobre cuales son los alcances de esos principios ni sobre, como deben aplicarse, sin embargo, por el momento ese problema no va a ocupar nuestra atención, porque dados los fines didácticos de este trabajo, hemos tomado como objeto del mismo explicar un principio que no es discutido por nadie y que, como consecuencia, todo el mundo considera necesario para los sindicatos: libertad sindical.

Al hablar de libertad sindical, hablamos de una clase de libertad que supuestamente se observa en nuestro país y que corresponde a aquellos sujetos que tienen la facultad de formar sindicatos. En una forma de libertad que no la entenderíamos si no la ubicamos o colocamos dentro de un cuadro general sobre lo que se entiende por libertad.

La libertad se manifiesta en la sensación de ser libre y la convicción de que todos tenemos derecho a ser libres porque somos iguales. Es pues, un derecho. Pero la libertad como derecho tiene sentido en dos formas: por un lado, nos corresponde gozar nuestra libertad y reclamarla cuando es restringida sin motivo, y por el otro lado, estamos obligados a respetar la

³⁵ **Ibíd**, pág. 75.



libertad de los demás. La libertad así entendida no supone que se pueda llegar al extremo de lastimar u ofender a los demás en sus personas, en sus bienes o en sus derechos, sino que se tiene que entender como libertad responsable.

Describe César Landelino Franco López que “La libertad tiene dos formas de expresión.

- a) La libertad individual.
- b) La libertad social.”³⁶

La libertad individual tiene, más que nada, una significación histórica, porque cuando se reconoció que todos los seres humanos son libre y que como tales tiene una serie de derechos con los cuales se puede expresar la condición de personas libre, como por ejemplo, el derecho de manifestar ideas (libertad de expresión), el derecho de trasladarse al lugar que desee (libertad de locomoción), el derecho de profesar la religión que sea de su fe (libertad de culto), el derecho de reunirse con otras personas para discutir asuntos comunes (libertad de reunión) y de asociarse en forma permanente para los mismos fines, pero de carácter privado (libertad de asociación), se tuvo la idea de que toda persona tiene esos derechos como un ente aislado, con poca o ninguna relación con los demás hombres y con capacidades de acción suficiente para realizarlos por si solo. Pero en realidad ha demostrado que eso no es cierto, y que el hombre depende mucho de los demás con

³⁶ **Ibíd**, pág. 76.



quienes esta alrededor o en convivencia. Ello demostró que aquellos derechos eran más que todo un ideal que no tenían efectividad, real y que muchos seres humanos no podían disfrutar de los mismos. La conclusión a que se llego es que el hombre solo puede defender ciertos derechos y libertades que le corresponden.

Principiaremos con la enumeración de los derechos derivados de la libertad sindical:

- a) El derecho de constituir organizaciones sindicales;
- b) El derecho del individuo de ingresar a organizaciones ya formadas y permanecer en las mismas:
- c) El derecho del sindicato a ser respetado como una persona; de ejercer su acción a favor de sus afiliados, de tomar sus decisiones para ello; de adoptar la organización que considere mas adecuada, y de que ni autoridades públicas ni empleadoras intervengan en esas decisiones y planes de acción.

Algunos consideran también incluido dentro de la libertad sindical el derecho de retirarse libremente de las organizaciones sindicales. Este tema será desarrollado en su oportunidad, pero como punto de partida que la participación de la persona dentro del grupo es la expresión más pura de la libertad sindical, y que por el contrario, su separación conduce a su negociación y a la destrucción del ideal de realización de la justicia.



3.2 Sujetos de la libertad sindical.

César Landelino Franco López manifiesta en su obra que “Los derechos que confiere la libertad sindical corresponden:”³⁷

a) En primer lugar a los trabajadores.

Puesto que la libertad sindical ha sido reconocida por la acción de la clase trabajadora en su lucha por mejorar sus condiciones de vida, es propio afirmar que son los titulares por excelencia de los derechos que presupone aquella libertad. Todos entendemos quienes nos referimos cuando hablamos de los trabajadores, pero el problema se complica cuando tratamos de decir quienes son trabajadores. La forma de denominar a los trabajadores como una actividad total de seres humanos que tienen la condición económica de vivir de su trabajo, ha evolucionado y si bien, se encuentra bastante arraigado hablar de la clase trabajadora también encontramos que se usan palabras como estamento para indicarla, o de profesión de los trabajadores, siendo este último un término ya generalizado entre los juristas que tratan problemas laborales, tanto es así que al hablar de los sindicatos los mencionan como asociaciones profesionales u organizaciones profesionales.

Lo cierto es que todavía no se ha encontrado un concepto que este tan arraigado y sea tan usado, en todo círculo, como el de clase trabajadora

³⁷ **Ibíd**, pág. 79.



repetimos, dentro de la misma se comprende a todos aquellos que viven de su trabajo, que se ven obligados a subsistir de su trabajo porque carecen de bienes de producción.

b) A las organizaciones sindicales en segundo término.

La libertad sindical tiene como fundamento el ejercicio de derechos que sobre todo sirven para constituir, organizar y hacer funcionar organizaciones sindicales. De tal manera que estas también son sujetos de la libertad sindical por cuanto que ya constituidos pasan a tener una personalidad legal y de acción distinta a la de los trabajadores considerados individualmente, y como tales pueden reclamar derechos propios, afiliarse a federaciones ejercer una multitud de actos a nombre propio, contraer obligaciones y responder de las que se les impongan legalmente.

c) Los empleadores y sus organizaciones.

La libertad sindical también corresponde a los empleadores para formar sus organizaciones sindicales patronales. Cabe explicar esto únicamente por el principio legal y humano de que los derechos corresponden a todos por igual.

En la realidad es poco o casi nada el uso o ejercicio de esta libertad por parte de los empleadores porque han visto que la organización de tipo



sindical no es propia ni adecuada para los medios de defensa que inter, y extra patronalmente pueden utilizar, y siguiendo en el mismo proceso histórico observando en los trabajadores, que crearon sus propias organizaciones porque cuando nacieron, como clase no las había apropiadas ni permitidas para su acción. Así los empleadores han creado nuevos tipos de asociación (cámaras, supercámaras) para asumir su acción.

Como al hacer referencia a los trabajadores, se indico que los mismos forman una clase, debemos, además de la referencia que hicimos a los que viven de su trabajo, en general, especificar ahora más concretamente quienes pueden hacer uso de esta libertad, obligados por la circunstancia de que muchas veces se niega, su ejercicio a determinados categorías de trabajadores. Explica César Landelino Franco López que “En resumen pueden hacer uso de la libertad sindical los siguientes”³⁸

a) Clasificación desde el punto de vista de la empresa o institución que los emplea:

Los trabajadores que prestan sus servicios en empresas privadas.

Los trabajadores que prestan sus servicios en las instituciones del estado y de servicios públicos.

También se comprende como trabajadores a quienes sin tener un capital de grandes proporciones, se dedican generalmente a trabajar una pequeña

³⁸ **Ibíd**, pág. 82.

parcela o pequeño taller y viven del producto que obtienen. No tienen patrón o empleador del que dependen en sus labores, pero tampoco pertenecen a la categoría de empresarios.



b) Clasificación desde el punto de vista de la condición humana:

El Artículo 2 del Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) consagra el principio de la no discriminación en materia sindical y la expresión sin ninguna distinción que contiene este artículo significa que se reconoce la libertad sindical sin discriminación de ninguna clase debido a la ocupación, al sexo, al color, a la raza, a las creencias, a la nacionalidad, a las opiniones políticas, etc. No solo a los trabajadores del sector privado de la economía, sino también a los funcionarios y a los agentes de los servicios públicos en general.

3.3 Ejercicio de la libertad sindical:

Describe César Landelino Franco López que “La libertad sindical representa el ejercicio de los derechos de constituir sindicatos, de afiliarse a una organización constituida y de hacer uso de la autonomía de la organización, creemos estar obligados al hablar del ejercicio de los derechos que supone la libertad sindical, seguir ese mismo orden de ideas.”³⁹

³⁹ **Ibíd**, pág. 83.



A este respecto el punto de partida es una disposición que por ser más amplia y general, abarca todos los casos y todas las regiones, nos referimos al Artículo 20 del Convenio número 87 de la organización internacional del trabajo, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación de conformidad con esta disposición, los trabajadores y empleadores sin ninguna distinción tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes.

Como disposición legal mencionada habla de constituir las organizaciones que estimen convenientes tanto los trabajadores como empleadores podría creerse que el reconocimiento de ese derecho da lugar a que los mismos puedan fundar cualquier clase de organizaciones de tipo comercial, de tipo político, etc. Sin embargo no debemos perder de vista que el nombre del convenio nos orienta sobre la clase de organizaciones que esta permitido constituir en ejercicio de la libertad sindical pues tal convenio es relativo a la libertad sindical precisamente y no podría regular la constitución de otra clase de organizaciones más que las sindicales ya que reglamenta la libertad precisamente para ellas. Por otra parte estimamos que esta consideración debe ser así puesto que el derecho para constituir otra clase de organizaciones ya esta reglamentado por otras leyes, así para constituir asociaciones de tipo comercial existen las leyes comerciales para constituir organizaciones políticas existen regulaciones legales que contiene disposiciones para el ejercicio de los derechos ciudadanos.



La interpretación correcta de la disposición del mencionado convenio internacional del trabajo: es la de que tanto los trabajadores como empleadores pueden optar por constituir organizaciones sindicales si las ya existentes no les parecen. Así por ejemplo el comité de la libertad sindical del consejo de administración de la organización internacional de trabajo ha decidido que la expresión constituir las organizaciones que estime convenientes implica el derecho de fundar una asociación fuera de las ya existentes, si los interesados consideran preferible esta solución para la defensa de sus intereses materiales o morales.

3.4 Formas de sindicación para la creación de organizaciones sindicales.

César Landelino Franco López describe que “La creación de organizaciones sindicales puede desarrollarse en diversos campos y sentidos, según sea la situación concreta y la intención de los trabajadores (intención inmediata). Es necesario pues, examinar las diversas formas de organizaciones sindicales que se puedan adoptar pero no está demás advertir que se debe partir del principio de que tales formas no se presentan actualmente tan claras ni uniformes, por cuanto que la complejidad de las relaciones económicas y sociales ya no permitan formar esquemas puros de una actividad cualquiera humana y con mayor razón en el campo sindical en que continuamente se está evolucionando por la propia necesidad de los trabajadores de superar la crisis en que se desenvuelven sus organizaciones



y la represión que la mayoría de las veces se ven obligados a soportar y eludir.”⁴⁰

1) Sindicato vertical

En primer lugar existe la forma de sindicación vertical. Mediante este sistema se agrupan los trabajadores de una empresa o centro de producción sin importarles cual es su oficio ni la especialidad de su profesión, para constituir un sindicato cuya acción se va a desarrollar única y exclusivamente dentro de la empresa donde trabajan sus fundadores afiliados.

Para la constitución de una organización sindical de empresa únicamente se toma en cuenta que quienes la forman sean trabajadores de la empresa y tienen las ventajas de que asumen la responsabilidad de defender en general a todos los trabajadores de la misma, sin hacer discriminación por su oficio o profesión, de tal manera que practica la igualdad de los trabajadores como ninguna otra comunidad de los mismos y únicamente toman en cuenta los intereses de esa comunidad de laborantes, relegando a segunda importancia los intereses de cada individuo o de cada oficio o profesión.

La única desventaja del sindicato de empresa es que una constituye una comunidad cerrada, ya que su acción no puede salirse de la empresa o

⁴⁰ **Ibíd**, pág. 85.



centro de producción y consecuentemente constituye comunidades aisladas de trabajadores, lo que es contrario a los fines de unidad general de la clase trabajadora.

2) Sindicato horizontal

La segunda modalidad o sistema de sindicalización es aquella en donde se agrupan los trabajadores al contrario del sindicato vertical o de empresa sin tomar en cuenta la empresa o empresas donde trabajan, ni las ramas económicas de producción en donde tales empresas desarrollan sus actividades y concurren aquellos que tienen un mismo oficio o profesión a constituir el sindicato u organización sindical.

Toman el nombre de organizaciones sindicales gremiales y generalmente se estima que en cuanto a su acción sindical son más efectivas porque dada la uniformidad de oficio o profesión de los afiliados, las tácticas sindicales se realizan con mayor eficacia y es más fácil y eficiente el establecimiento de condiciones de trabajo para una sola clase de oficio o profesión que no el de varias simultáneamente como sucede en el sindicato de empresa.

Sin embargo también se le critica por que la sindicación gremial tiene la tendencias de dividir a los trabajadores ya que cada oficio o profesión estudia e intenta resolver los problemas de su gremio sin importarle los



problemas de los demás trabajadores de allí que su acción tenga calificada continuamente de egoísta.

3) Sindicato por industria

Por último los trabajadores pueden constituir sus organizaciones sindicales tomando como base, no una empresa ni un oficio determinado, sino abarcando una industria determinada.

En las organizaciones industriales se agrupan los trabajadores que desean recoger las experiencias de las organizaciones de empresa y gremiales, pues si la gremial se presenta con un carácter egoísta porque únicamente mira la solución de los problemas del oficio que agrupa y el de la empresa si bien atiende en mejor forma la solidaridad de la comunidad obrera, también asila a los trabajadores porque encierra en una sola empresa o centro de trabajo, la organización industrial en cambio, acepta el principio de sindicato de empresa en el sentido de que los trabajadores se agrupan para fundar su organización única y exclusivamente por su condición de trabajadores, pero no se limitan a una sola empresa sino que se agrupan los de varias empresas que se dedican a una actividad económica industrial igual.

4) Sindicalización de trabajadores independientes



Esta forma de sindicalización se aleja bastante de las anteriores aunque tiene cierta similitud con la horizontal o gremial. En primer lugar no aparece muy clara la condición de trabajadores entre los que concurren a la constitución de la organización sindical puesto que se trata de personas que son empleados de una empresa o empleador y que se dedican en forma independiente a actividades productivas como el cultivo de una parcela o la explotación de un pequeño taller artesanal.

Sin embargo se acepta su derecho de sindicalización porque generalmente su situación tampoco es compatible con la de empresario y más que todo se ven sujetos a situaciones y presiones similares a las que padecen los trabajadores, de donde ha surgido la necesidad de agruparse. Pero como no le son apropiadas las organizaciones de tipo empresarial, por su propia condición, se ha considerado más acorde a su situación la organización de tipo sindical.

5) Sindicalización compleja

Las organizaciones sindicales se pueden constituir en un sentido simple y en un sentido complejo, en la siguiente forma:

- a) Organizaciones sindicales básicas, primarias o fundamentales.
- b) Organizaciones sindicales de segundo grado o federaciones.



c) Organizaciones sindicales de tercer grado o confederaciones.

Esta clasificación obedece al grado de agrupación en que se colocan los trabajadores en su organización.

El primer grupo, o sea el de organizaciones sindicales básicas primarias o fundamentales es el sindicato propiamente dicho en que se reúnen los trabajadores considerados individualmente para constituir la entidad que se encargara de la defensa y promoción de sus intereses de grupo.

La segunda forma de organización, o sea, la de segundo grado es la que en nuestro medio se llama Federación, en la cual se agrupan ya no trabajadores individualmente considerados, sino sindicatos ya formados con personalidad jurídica propia que en asamblea general han decidido llegar a constituir la federación.

Y la última forma de agrupación sindical o sea, la de tercer grado o confederación, es la organización sindical más grande en un sentido local nacional, al que llegan los trabajadores y están formados por federaciones. En la confederación los afiliados son las federaciones y sus representantes son los que hacen la sesión donde se constituye.

6) Sindicalización territorial



Las formas de constituir organizaciones sindicales en las modalidades apuntadas anteriormente tienen lugar siempre en una localidad territorial específica o determinada ya sea porque así lo imponen las finalidades o necesidades de los trabajadores y las condiciones en que quieren cumplir esas finalidades o se ven en la circunstancia de proveer la acción necesaria a sus necesidades.

Por su lado César Landelino Franco López describe que “En realidad no se puede señalar específicamente una localidad especial para cada sindicato, por cuanto como ya se dijo depende de la circunstancia de cada organización el territorio donde va a desarrollar sus actividades pero puede ser:”⁴¹

A. Un centro de trabajo o empresa.

B. Una empresa o mas, completas. En este caso la empresa puede estar localizada en: un solo centro de trabajo en una empresa: (un edificio) o una región del país;

3.5 Derechos inseparables al de la constitución de organizaciones sindicales

César Landelino Franco López manifiesta que “Constituir una organización sindical es formarla. Es el hacer de un grupo de trabajadores una entidad

⁴¹ **Ibíd**, pág. 92.



que por un acto libre decide adquirir, como tal grupo, la calidad o condición de sindicato, federación o confederación.”⁴²

La constitución de una organización sindical es un acontecimiento que tiene que verse como el nacimiento de una persona; de un niño, que basta que salga del vientre materno para que exista sin que tenga que pedirle permiso a nadie para vivir. Así, la organización sindical tiene que considerarse nacida para todos sus efectos jurídicos y de defensa de sus afiliados. En el momento en que se constituye para los trabajadores y por ello es que no debe pensarse que puede estar sometido a alguna condición o requisito para nacer, si se le quiere considerar un acto libre. Ese es el sentido que debe dársele al Artículo 2°, del convenio internacional de trabajo, numero 87 cuando utiliza la frase sin autorización previa.

Ahora bien, la organización debe nacer en tal forma que no necesite el auxilio de nadie para actuar y debe dársele un camino o una guía para desenvolverse en su actuación. De lo contrario de nada serviría que naciera libremente, si por falta de guías se quedara inmovilizada, estática, inútil para defender a sus afiliados. Esta guía, camino o método para poder actuar significa ejercicio de otros derechos que son los que le van a dar dinamismo y movimiento a la organización sindical y se principian a ejercer en el

⁴² **Ibíd**, pág. 93.



momento preciso de nacer la misma y que se ejercerán también después, como parte de la vida dinámica de la organización y son:

- 1) El derecho de redactar libremente los estatutos.

De estatutos se habla en el sentido de que se establecen reglas de conducta que tienen fuerza de la ley para gobernar un cuerpo social; esto es un grupo de hombres. Para hacer una comparación de lo que significan los estatutos, diremos que son para la organización sindical lo que la Constitución de la Republica de Guatemala para un país. En ellos se establece lo que se llama estructura del cuerpo social creado, o sea, lo que para el cuerpo humano es el esqueleto, o las columnas de concreto y hierro que van a sustentar todo un edificio. También allí se establece cual va a ser el oficio que va a desempeñar cada una de las partes de la estructura y desde luego cual va a ser el oficio de toda organización.

En resumen los estatutos contendrán:

- a) La forma de gobierno que va a tener la organización, que es la vida misma.
- b) Los fines y objetivos de la organización, pues no tendría sentido que se creara una organización sin fines y objetivos; y



c) Los medios para realizar esos fines y objetivos con lo cual se abre el camino para que la organización cumpla sus fines por medios económicos, a través de la planificación y programación de acción tanto interna como externa.

Redactar libremente los estatutos significa que los trabajadores deben elaborarlos y aprobarlos sin presiones de ninguna clase, ni de ninguna persona o autoridad ajena a ellos y también que no necesitan de ninguna autorización previa ni posterior para ser ley interna del sindicato. Si los estatutos estuvieran sujetos a revisión para aprobarlos o improbarlos prácticamente la constitución libre del sindicato quedaría en el aire porque habría que esperar que alguien, una autoridad, les diera su aprobación y mientras tanto la entidad sindical estaría inmovilizada como sucede en algunos sistemas y esto es una limitación que no es aceptable ni legalmente ni desde el punto de vista del interés de los trabajadores.

Por ultimo, los estatutos elaborados en el mismo momento en que se ha creado la organización sindical, no son eternos pueden ser cambiados o reformados por la asamblea general y esas reformas o cambios posteriores también deben ser efectuados libremente, sin presiones de empleadores ni autoridades y sin necesidad de ser aprobados ni antes ni después por ninguna autoridad.



2) Libre elección de sus representantes

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.

César Landelino Franco López describe que “Dentro de una organización sindical existe una situación semejante pues tiene un 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.”⁴³

Las organizaciones sindicales requieren para cumplir su función de muchas actividades que jamás llegaría a realizar sin tener directivos. Necesitan por ejemplo, cumplir en primer lugar con cualquier mandato de la asamblea, representar la organización ante otras personas u organizaciones sindicales, empleadores, autoridades, etc. Vigilar el cumplimiento de los estatutos y más reglamentos que emita la asamblea, de los contratos individuales de trabajo en las empresas, de los convenios colectivos de condiciones de

⁴³ **Ibíd**, pág. 97.

trabajo, cuidar y administrar los bienes de la organización, cuidar el equipo, etc. Y en general ejecutar los planes y programas de actividades. En fin es tan variado el número de actividades de la organización que quienes se encuentran en el papel de ejecutivos deben gozar de toda la confianza de los afiliados. Para poder designar a aquellos de los afiliados que son de su confianza para ese papel debe haber una absoluta libertad en el acto de la designación de tal manera que no se permite la imposición de ejecutivos por influencia ni de los empleadores ni de autoridades de ninguna clase que posteriormente en lugar de cumplir los mandatos y programas de la organización cumplan los mandatos y programas ajenos a los acordados por los propios trabajadores.



3.6 Derecho de ingresar a organizaciones sindicales

Hemos visto hasta ahora, cuales son los aspectos más importantes de la libertad sindical en lo que se refiere a la fundación de organizaciones sindicales. Toca su turno al tema relativo al ingreso y permanencia en organizaciones ya fundadas. Por su lado César Landelino Franco López manifiesta que “El derecho de ingresar a una organización sindical tiene un triple aspecto:”⁴⁴

a. La libertad positiva así llamada para garantizar la decisión de ingreso a una asociación sindical.

⁴⁴ **Ibíd**, pág. 101.



- b. La libertad negativa llamada así por garantizar:
- c. Abastecer de ingresar y permanecer como sujeto sin afiliación a una determinada organización: y
- d. La renuncia a seguir perteneciendo a una organización sindical.

En este orden de ideas trataremos este tema y principiamos con el primer:

1) Libertad positiva de afiliación:

Una vez el sujeto laboral ha decidido ingresar a una organización sindical determinada y llene los requisitos establecidos en los estatutos de la misma su derecho a ingresar es indiscutible. Tanto es así que si la propia organización rechaza su ingreso puede hacerlo valer ante los tribunales correspondientes para ser admitido aun en contra de la voluntad de la propia organización. Desde luego que para llenar los requisitos que establecen los estatutos deben darse en el solicitante, circunstancias de orden personal propiamente dichas; así como condiciones de orden de concreto que lo hagan apto para ingresar. Solo así podría llegar a reclamar su ingreso forzado. Nos referimos a ser trabajador de la empresa, industria o gremio que agrupa la organización, edad, capacidad civil, etc. Que generalmente quedan comprendidos dentro de las reglas establecidas en los estatutos para admisión de nuevos miembros. Pero volviendo a la decisión que tome el sujeto por afiliarse, esta decisión puede verse afectada en dos sentidos.



a) En sentido negativo: para que no lo haga, en cuyo caso generalmente previene del sector empleador, ya sea directa o indirectamente por medio de otros sujetos.

B) En sentido positivo: para que se sea forzado a ingresar mediante el establecimiento de normas de sindicalización obligatoria directa o indirectamente.

Pero las organizaciones de trabajadora, cuando vieron la ineficacia de las leyes, entonces buscaron procedimientos para asegurar la afectiva vigencia del derecho de afiliarse y de permanecer en las mismas. Esos procedimientos generalmente tienen origen en el sindicalismo europeo y americano principalmente anglosajón (Inglaterra, Estados Unidos de Norte América), en que las soluciones han buscado a través de una larga discusión de tipo doctrinario sobre la legitimidad, moralidad y legalidad del procedimiento de asegurar la estabilidad de los trabajadores afiliados a sindicatos, sino del pragmatismo que deriva hacia el sentido práctico de las cosas, ideando una serie de cláusulas de seguridad sindical, denominadas cláusulas sindicales (hoy llamadas más acertadamente cláusulas de exclusión de ingreso) y las cláusulas de exclusión (hoy denominadas también más acertadamente cláusulas de exclusión por separación).



De conformidad con la primera de las cláusulas mencionadas se obliga a las empresas a contratar trabajadores únicamente con el sindicato con quien se ha establecido un convenio (pacto colectivo de condiciones de trabajo), y por medio de las segundas los empresarios quedan obligados a despedir a los trabajadores que no pertenezcan al sindicato. César Landelino Franco López describe que “Mas tarde y principalmente dentro del sindicalismo norteamericano se observan cláusulas de distintas modalidades entre las que se cuentan:”⁴⁵

a) La formula del taller cerrado (closed shop) mediante la cual la empresa contrata únicamente trabajadores afiliados al sindicato que pacto con la misma y solo mientras permanezcan como afiliados del mismo.

b) La formula del arrendamiento preferente (preferential hiring) mediante la cual se flexibiliza un poco el anterior sistema ya que el empresario se obliga a contratar de manera preferente a los miembros del sindicato, pero puede contratar trabajadores no afiliados si la organización sindical carece del personal necesitado.

c) La formula de empresa sindicalizada (union shop) mediante la cual también los empresarios contraen la obligación de dar trabajo solo a los

⁴⁵ **Ibid**, pág. 106.



miembros del sindicato pactante o adherido. Conduce también un sindicalismo obligatorio.

d) La fórmula de cláusula de retención (check-off) que es la obligación de la empresa de descontar las cuotas sindicales de los afiliados a la organización sindical.

2) Libertad negativa de asociación sindical.

No ingresar a una organización sindical o segregarse es decir, separarse mediante renuncia a la que se pertenece, se considera que es una determinación que debe respetarse y garantizar al trabajador.

Por este principio se encuentra en crisis y es discutido porque ya hemos visto que el establecimiento de esta libertad usado por la parte empleadora para presionar a los trabajadores a no ingresar o a renunciar de las organizaciones sindicales mediante ofrecimientos o mediante presiones ilegales, en todo caso, por la intención, lo ataca constantemente.

Es decir que notamos la necesidad de la sindicación obligatoria sea directa o indirecta aún cuando la misma sea calificada de contradictoria con la libertad individual de los trabajadores, lo que estimamos es una dimensión bastante discutible del problema porque a nuestro juicio la libertad de

retirarse de las organizaciones sindicales constituye uno de los elementos básicos que determinan la debilidad del movimiento sindical en nuestro país.



3.7 Autonomía sindical.

Por su lado César Landelino Franco López describe que “Cuando los trabajadores conquistaron su derecho de organizarse, se encontraron sus agrupaciones frente a dos fuerzas:”⁴⁶

a) Las fuerzas del estado (de los gobiernos) que por su tendencia política estaban aliadas con los empresarios.

b) Fuerzas de los empleadores.

Contra las fuerzas del estado reclamaron las organizaciones su autonomía a veces también llamada al principio independencia o soberanía para lograr la unidad de los trabajadores. Contra los empleadores utilizaron la unidad que le otorgo su autonomía en su lucha por mejorar sus condiciones de trabajo.

La autonomía de las organizaciones sindicales significa así la libertad que tienen frente al estado y frente a los empresarios, dentro de una nación. Libertad que significa que no debe haber intervención ni de las fuerzas del

⁴⁶ **Ibid**, pág. 108.



estado ni de los empleadores en el funcionamiento de aquellas cuyo manejo corresponde en su totalidad a los propios trabajadores. Los hombres y algunos grupos han organizado es estado en tal forma que este ha quedado como la autoridad suprema contra la cual únicamente se puede hacer valer los derechos y la libertad en el grado y dentro de los límites que se establecieron cuando se formó. Pero esta situación no es estable pues la historia demuestra que los derechos se han conquistado poco a poco y contra las fuerzas que se oponen a aquello que los hombres consideren indispensables para supervivir.

César Landelino Franco López describe que “Las limitaciones que impone la autoridad estatal son de carácter general pero ya en concreto la autonomía de las organizaciones se traduce en la libertad de organizarse interna y externamente, de crear su propia ley con los estatutos, de administrar sus bienes y de planificar su programación y ejecutarla, todo ello sin que intervengan ni las autoridades estatales ni patronos. Pero también la autonomía o libertad de las organizaciones sindicales tiene que ser responsable pues su acción no puede ser arbitraria y tienen que respetar los derechos de los demás en lo que las leyes lo reconozcan. En conclusión la libertad de las organizaciones sindicales debe desenvolverse dentro de la legalidad.”⁴⁷

⁴⁷ *Ibid*, pág. 110.



CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico del caso de la policía municipal de Amatitlán.

Establece a Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 literal (q), que el derecho de sindicalización libre de los trabajadores lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo cumplir con los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en sindicato, en donde podrán gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la inspección general de trabajo.

Según el Código de Trabajo en el Artículo 212 establece que todo trabajador mayor de catorce años puede pertenecer a un sindicato.

Por otro lado, La ley del Servicio Municipal establece que los trabajadores municipales gozan de los derechos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, contenidos en esta ley, sus reglamentos y además los siguientes:

Derecho de los trabajadores municipales.



Los trabajadores municipales tienen derecho de asociarse libremente para fines profesionales, cooperativos, mutualistas, sociales o culturales. Es la sindicalización de los trabajadores municipales.

Es preciso mencionar que según el Artículo 53 del Código Municipal en el literal (g) se establece lo siguiente:

El alcalde desempeña la jefatura superior; nombra, sanciona y acepta la renuncia y remueve de conformidad con la ley, a los empleados municipales; Inciso (h) el alcalde ejerce la jefatura de la policía municipal, así como el nombramiento y sanción de sus funcionarios. Con lo mencionado anteriormente podemos determinar que en efecto los policías municipales son empleados de la municipalidad porque existe un vínculo económico-jurídico, una prestación personal del servicio, dependencia continuada, dirección y una retribución, elementos necesarios para que exista una relación laboral directa, en la cual el alcalde es el patrono. Siendo ellos empleados municipales, al no permitirles ejercer el derecho a la libre asociación y formar un sindicato o pertenecer al ya formado se está violando el derecho que la propia Constitución Política de la República de Guatemala les otorga, vedándoles de esta manera la defensa de sus intereses económicos-sociales. Derecho que únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúa la ley y en ningún caso podrá afectar la atención de los servicios públicos esenciales.



La Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado al establecer que se exceptúan a las fuerzas armadas y a la policía para la integración y formación de un sindicato, no especifica a que tipo de policía se refiere, ya que existen en nuestro país la policía nacional civil, las policías municipales de tránsito y las policías municipales, esta última como ya se dijo anteriormente actúa bajo las ordenes directas del alcalde. Tanto el juzgado de asuntos municipales, como la policía municipal, cumplen funciones estrictamente administrativas.

La policía municipal es una policía pública local, no así la policía nacional civil puesto que esta es la institución encargada de proteger la vida, la integridad física, la seguridad de las personas y sus bienes el libre ejercicio de los derechos y libertades, así como prevenir, investigar, y combatir el delito preservando el orden y la seguridad pública como literalmente lo señala el Artículo nueve del Decreto 11-97 Ley de la Policía Nacional Civil, derivado de lo anterior se puede suponer que los oficiales que son miembros de la policía nacional civil son los que tienen impedimento legal para formar y ser parte de un sindicato, no así los oficiales que conforman la policía municipal puesto que son totalmente diferentes las funciones que estos realizan, además la policía nacional civil es vigilada en su funcionamiento por el Ministerio de Gobernación, en cambio la policía municipal actúa bajo las estrictas ordenes del señor alcalde municipal, o sea, son dos cuerpos de policía totalmente diferentes en cuanto a sus funciones y bajo las ordenes y control de quien actúan.



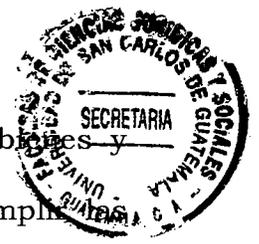
En el pacto colectivo de trabajadores de la municipalidad de Amatlán, declaran su respeto a los derechos de los trabajadores garantizando la libertad de sindicalización y negociación colectiva, por consiguiente, las partes se comprometen a no ejercer medidas de ninguna naturaleza, para que los trabajadores ingresen, permanezcan o se retiren del sindicato como lo menciona su Artículo 7, pero los integrantes del cuerpo de policía municipal del municipio de Amatlán, departamento de Guatemala, han sido víctimas de amenazas de despido cuando se han acercado al sindicato ya constituido dentro de la municipalidad con la intención de formar parte del mismo, lo que es reprochable a las autoridades municipales, ya que como se ha expuesto los integrantes del cuerpo de la policía municipal deben considerarse trabajadores municipales por la función que realizan dentro de la comuna en ese municipio.

4.1 Policía municipal.

1) Antecedentes

Desde que fue creada, la policía municipal (PM) ha desempeñado un papel muy importante dentro de la población amatitláneca.

En la actual administración ha estado presente en diversidad de eventos que se llevan a cabo en el edificio de la sede de la comuna, en la playa pública del lago, mercados y otros etc.



Esta dependencia fue creada por la necesidad de proteger los bienes y patrimonios de la Municipalidad de Amatitlán, y para hacer cumplir ordenanzas ediles.

Asimismo, ofrece seguridad a la dirección de abastos en el retiro de ventas en áreas no autorizadas en diferentes puntos, y resguarda actividades de la dirección de medio ambiente.

2) Definición de Policía Municipal:

Manuel Osorio describe congruentemente que “Es aquella manifestación de la policía administrativa que se desarrolla en una localidad o municipio, para su buen orden, tranquilidad y seguridad de los habitantes, para defensa de la salud publica y de los intereses económicos colectivos.”⁴⁸

Por su lado Hugo Calderón la define como “Una manifestación administrativa que tiene por objeto la protección de la seguridad, moralidad y salubridad públicas, y de la economía pública en cuanto afecta directamente a la primera.”⁴⁹

⁴⁸ Osorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 769.

⁴⁹ Calderón, Hugo. **Derecho administrativo**, pág. 375.



3) Base Legal:

Art. 259 Constitución Política de la República de Guatemala.

Donde indica que las municipalidades podrán crear su juzgado o el juzgado de asuntos municipales y la policía municipal de acuerdo con sus recursos y posibilidades para hacer cumplir los acuerdos, ordenanzas y disposiciones municipales basadas en ley.

La policía municipal funcionara bajo las órdenes directas del señor alcalde.

También esta constituida y basada en:

Artículo 79 del Código Municipal.

El cual indica que el municipio o municipios contaran con un policía municipal la que funcionara bajo las órdenes del señor alcalde. Se integrará conforme a sus necesidades, los requerimientos del servicio y los valores; principios, normas y tradiciones de las comunidades.

En el ejercicio de sus funciones, la policía municipal observará las leyes de la república y velará por el cumplimiento de los acuerdos, reglamentos, ordenanzas y resoluciones emitidas por el concejo municipal y el alcalde, respetando los criterios básicos de las costumbres y tradiciones propias de las comunidades del municipio. Un reglamento normará su funcionamiento.

Reglamento Interior de Trabajo de la Municipalidad de Amatitlán, del departamento de Guatemala.

Art. 42. Bajo la jurisdicción del alcalde municipal funcionara la policía municipal, de conformidad con el Artículo 68 del Código Municipal cuyas funciones se determinararan preliminarmente en el presente reglamento



Art. 43. Organización de la policía municipal. La policía municipal, comprendida como servicio de confianza o de libre nombramiento y remoción en el Artículo 19 inciso c) de la Ley del Servicio Municipal, estará integrada por un jefe, a quien compete la dirección de esta organización, así como el número de agentes integrantes del cuerpo político que se estimen convenientes. Un reglamento específico regulara las actividades de éste cuerpo de policía, no obstante tendrá las siguientes:

4.2 Atribuciones y funciones de la policía municipal de Amatitlán.

- a) Mantener el orden y vigilancia del municipio en colaboración con la policía nacional civil;
- b) Mantener la vigilancia y seguridad del edificio municipal;
- c) Mantener el orden en las instalaciones de los mercados en días de mayor actividad comercial;
- d) Comprobar y reportar la limpieza en las calles;
- e) Evacuar citaciones a los vecinos por asuntos municipales;
- f) Reportar las faltas del vecindario que se cometen contra el ornato del municipio;
- g) Proporcionar el auxilio que le fuera solicitado por los turistas que visiten el municipio y orientarlos convenientemente;



h) Organizarse adecuadamente de manera que no se descuiden las de vigilancia;

i) Acatar todas aquellas atribuciones que les ordene el señor Alcalde en asuntos de competencia.

4.3 Entre otras actividades que desarrollan en Amatitlán.

a). Exigir que se cumplan estrictamente los reglamentos, acuerdos, resoluciones y demás disposiciones municipales; consignando a los infractores al juzgado de asuntos municipales para las sanciones correspondientes.

b). Comunicar inmediatamente a la superioridad de cualquier irregularidad o interrupción en los servicios públicos.

c) Prestar auxilio inmediato y protección adecuada a las personas que conformen el consejo municipal, por motivos de una actividad del municipio.

d). Los miembros de la policía municipal, conscientes de que realizan un servicio público, deberán comportarse con el decoro, honestidad, honradez y dignidad que requiere la función encomendada y la consideración debida a la comunidad.

e) Deberán velar por el cumplimiento de las leyes, oponerse a cualquier acto que entrañe la violación de las mismas y actuar para impedirla, cualquiera que fuera el infractor y circunstancia



f) En el cumplimiento de sus funciones deberá servir a todos los amatitlanecos, con imparcialidad, integridad y dignidad, sin discriminación alguna, por razón de sexo, religión, lenguaje, opinión, lugar de nacimiento, cualquiera otra condición, circunstancia personal o social. En particular deberán abstenerse de todo acto de corrupción y oponerse a él resueltamente, dando cuenta de tales hechos al jefe inmediato superior.

4.4 ¿Por que el Artículo 1 del Decreto 71-86 viola el derecho constitucional de la libre sindicalización a los policías municipales de Amatitlán?

Artículo 1. Establece que los trabajadores del estado y entidades descentralizadas y autónomas podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga. De acuerdo a las disposiciones de la presente ley, con excepción de las fuerzas armadas y de la policía.

Según la Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Artículo antes citado, que todas las personas pueden formar parte de un sindicato sin discriminación alguna, sin embargo la Ley de sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado Decreto numero 71-86 contraviene esta disposición, ya que establece que la policía no puede formar parte de un sindicato, por lo que se esta violando el derecho constitucional de libre sindicalización que tienen los policías municipales de la Municipalidad de Amatitlán, puesto que las autoridades municipales interpretan este Artículo de una forma errónea a mi criterio, en el sentido



que al tipo de policía que se refiere dicha normativa es a la policía nacional civil no a la policía municipal, por lo tanto es preciso hacer la diferencia que existe entre un cuerpo de policía y otro, por lo cual es necesario definir que es la policía nacional civil, definición que encontramos en el Artículo dos del decreto 11-97 el cual establece lo siguiente: la policía nacional civil es una institución profesional armada, ajena a toda actividad política. Su organización es de naturaleza jerárquica y su funcionamiento se rige por la más estricta disciplina. La policía nacional civil ejerce sus funciones durante las veinticuatro horas del día en todo el territorio de la república. Para efectos de su operatividad estará dividida en distritos y su número y demarcación serán fijado por su dirección general. Esta integrada por los miembros de la carrera policial y de la carrera administrativa. En el reclutamiento y selección, capacitación y despliegue de su personal debe tenerse presente el carácter multiétnico y pluricultural de Guatemala.

Al no establecer a que tipo de policía se refiere el Artículo 1 del Decreto 71-86 Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado es de suponer que alude a la policía nacional civil, y si a los integrantes del cuerpo de policía municipal se les da la categoría de empleados municipales, es de explicar que se entiende por este termino, por lo que me permito dar una breve definición de lo que es un empleado municipal. Según Manuel Osorio alude específicamente que Toda persona que presta sus servicios con carácter permanente, mediante remuneración. Se encuentra jerárquicamente dirigido por un funcionario público, que tiene la representación del órgano al frente del cual se encuentra, con facultades



de voluntad y de imperium, con el ejercicio de la potestad pública. Como se expuso anteriormente es clara y precisa la diferencia que existe entre los dos cuerpos de policía, en el entendido que la policía nacional civil su mando supremo es ejercido por el presidente de la república de Guatemala, a través del Ministerio de Gobernación; y la policía municipal su mando supremo es ejercido por el alcalde municipal por tanto es un trabajador de la municipalidad.

4.5 Por que el Artículo 1 del Decreto 71-86 se considera inconstitucional.

Porque se viola la supremacía constitucional en el sentido que La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 175 establece: Jerarquía constitucional. Ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución. Las leyes que violen o tergiversen los mandatos constitucionales son nulas *ipso jure*. De igual forma el último párrafo del artículo 44 del mismo cuerpo legal establece serán nulas *ipso jure* las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala garantiza. El Artículo 175 contiene una declaración categórica y definitiva. Tal declaración esta destinada a la defensa incondicional de la Constitución Política: ninguna ley podrá contrariar las disposiciones de la Constitución Política de la República de Guatemala. El Artículo 175, relacionado con el último párrafo del Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece un anillo

⁵⁰ Osorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 383.



de seguridad alrededor de la Constitución Política de la República de Guatemala, en campos jurídicos diferentes, complementarios. El Artículo 175, impone la nulidad en relación con los derechos constitucionales y el Artículo 175, impone la nulidad en relación con el ordenamiento jurídico.

El Artículo 175 de la Constitución Política de la República de Guatemala al establecer ninguna ley se refiere a ni una de todas, tanto las que decreta el congreso de la república de Guatemala, incluyendo las que pueda decretar el presidente de la república, por contrariar a la Constitución Política de la República de Guatemala, tal declaración es terminante y se constituye en el fundamento de la supremacía de la Constitución Política de la República de Guatemala sobre todas las leyes.

Siendo la ley de sindicalización y regulación de huelga de los trabajadores del estado un cuerpo normativo de carácter ordinario esta por debajo de la jerarquía constitucional.

CONCLUSIONES



1. A los policías municipales de la Municipalidad de Amatitlán se les viola el derecho constitucional de libre sindicalización, en virtud de que no se les permite afiliarse al sindicato establecido en dicha institución.
2. El Artículo 1. del Decreto 71-86 Ley de Sindicalización y Regulación de huelga de los Trabajadores del Estado, es inconstitucional. Por que viola a los policías municipales de la Municipalidad de Amatitlán, su derecho constitucional de pertenecer a un sindicato a pesar de ser ellos trabajadores municipales.
3. En nuestro país no se respeta el derecho de libre sindicalización que establece la Constitución Política de la República de Guatemala. ya que tanto la iniciativa privada como la propia administración pública coaccionan y persuaden a los trabajadores para que no creen o formen parte de un sindicato.
4. los trabajadores municipales no son solo aquellas personas que están contratadas bajo el reglón 0-11 o presupuestadas sino toda persona que presta un servicio remunerado por el erario municipal, en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otra vínculo legalmente establecido.
5. El sindicato de trabajadores de la Municipalidad de Amatitlán viola el derecho de libre sindicalización, a los policías municipales de la Municipalidad de Amatitlán ya que no aceptan que se afilien estos al sindicato aduciendo algunos que no son trabajadores municipales, para ser contratados estos bajo el reglón cero veintidós y a otros por el simple hecho de ser policías.



RECOMENDACIONES



1. Que el Estado de Guatemala, como ente encargado de velar por el pleno cumplimiento del orden constitucional en el país, que se aplica la igualdad en el derecho de libre sindicalización que la constitución establece.
2. El Legislativo, debe reformar el Artículo 1 del Decreto 71-86 Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado, puesto que contraviene las disposiciones constitucionales del derecho de libre sindicalización.
3. El Estado de Guatemala, por medio del Ministerio de Trabajo, debe controlar y supervisar que no se les viole el derecho de libre sindicalización de los policías municipales de la Municipalidad de Amatitlán.
4. Es necesario que el Estado de Guatemala por medio del Ministerio de Trabajo, imponga las multas correspondientes a todas aquellas municipalidades que incumplan o violen las disposiciones laborales, contratando a personal de plazo fijo que por la naturaleza de su trabajo debería ser por tiempo indefinido.
5. El Estado de Guatemala, debe velar por que el Sindicato de la Municipalidad de Amatitlán, cumpla su fin como sindicato y no sea este el que viole los derechos de los trabajadores.





BIBLIOGRAFÍA

CALDERÓN, Hugo. **Derecho administrativo**. Segunda edición, Ed. estudiantil fénix 2004.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino, **Derecho sustantivo colectivo del trabajo. Guatemala**: Ed. estudiantil fénix 2005.

GALICH, Manuel. **Porque lucha Guatemala**. Buenos Aires, Argentina, Ed. Elmer Editor, 1956.

GARCÍA DE ENTIERRA, **Manual de derecho del trabajo**. Ed. Aguilar. Madrid España. 1989.

GUERRERO, Euquenio. **Manual de derecho del trabajo**, Ed. Porrúa, México 2000.

GUTIÉRREZ, Víctor Manuel. **El movimiento sindical en la revolución de octubre**. Ed. revista nuestras ideas. 1964.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**. Ed. estudiantil fénix 2002.

MARX, carlos. ENGELS, Federico. **Manifiesto del partido comunista**. Ed. Estudiantil fénix,

OSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Ed. Heliasta, 2001.

PIEDRA SANTA A. Rafael. **Introducción a los problemas socioeconómicos de Guatemala**. Guatemala: colección Aula, Vol. 2, Ed. universitaria, USCG, 1971.

POBRETE TRONCOSO, Moisés. **El Movimiento obrero latinoamericano**. México: Ed. fondo de la cultura económico, 1946.

RUIZ FRANCO, Arcadio, **Hambre y miseria**, Guatemala. Ed. tipografía nacional, 1950.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente de 1985.

Código de Trabajo Decreto No. 330 del Congreso de la República de Guatemala de 1961.



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

Ley del Servicio Municipal Decreto 1-87 del Congreso de la República de Guatemala.

Código Municipal. Decreto No. 12-2002 del Congreso de la República de Guatemala.

Reglamento Interior de Trabajo de la Municipalidad de Amatitlán, departamento de Guatemala, del 26 de Agosto de 1995.