

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



**FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE UTILIZÓ
EL ESTADO GUATEMALTECO PARA LIMITAR
EL DERECHO DE LOS GUATEMALTECOS
NATURALIZADOS A SER MIEMBROS
DE UN COMITÉ EJECUTIVO DE UN SINDICATO**

MANUEL DE JESUS URRUTIA OSORIO

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2007.

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

**FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE UTILIZÓ EL ESTADO GUATEMALTECO
PARA LIMITAR EL DERECHO DE LOS GUATEMALTECOS NATURALIZADOS
A SER MIEMBROS DE UN COMITÉ EJECUTIVO DE UN SINDICATO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MANUEL DE JESUS URRUTIA OSORIO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO

EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, noviembre de 2007.



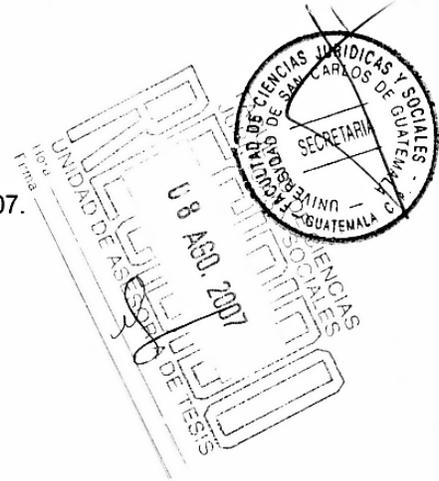
**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

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. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V:	Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

RAZON: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la Tesis” (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de la tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala)

Licenciado Mario Saúl Cifuentes Hernández
Abogado y Notario

Guatemala,
8 de agosto del 2007.



**LICENCIADO
MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN,**
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la Universidad de San Carlos de Guatemala,
su despacho.-

Estimado Licenciado Castillo Lutín:

De manera atenta me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que, actuando de conformidad con el nombramiento de asesor de tesis emitido por esa Jefatura con fecha 28 de febrero del año en curso, he procedido a ejercer tal nombramiento en la realización del trabajo de tesis denominado: "FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE UTILIZÓ EL ESTADO GUATEMALTECO PARA LIMITAR EL DERECHO DE LOS GUATEMALTECOS NATURALIZADOS A SER MIEMBROS DE UN COMITÉ EJECUTIVO DE UN SINDICATO", el cual fue elaborado por el estudiante **MANUEL DE JESÚS URRUTIA OSORIO**, carné número 200020689.

El estudiante Urrutia Osorio ha realizado un trabajo meritorio toda vez que analiza los fundamentos jurídicos que limitan la pertenencia al Comité Ejecutivo de un sindicato. En el relacionado trabajo de tesis se analizan y argumentan con absoluta claridad los fundamentos legales y doctrinarios que se esgrimieron en el establecimiento de tal limitante.

Es criterio del suscrito que el trabajo de tesis sometido a su consideración cumple con un contenido científico y técnico aceptable, en el cual se utilizaron la metodología y técnica de investigación necesarias para realizar un trabajo de calidad. Las conclusiones, las recomendaciones propuestas por el estudiante Urrutia Osorio son acordes al trabajo realizado y la bibliografía de la cual se hizo uso está estrechamente ligada a la investigación ejecutada.

El trabajo relacionado ha sido elaborado de conformidad con las reglas gramaticales y de redacción de rigor; además, el estudiante Urrutia Osorio utilizó las técnicas bibliográficas y de investigación que corresponden a un proyecto de este tipo.

En virtud de lo anterior y siendo que dicho trabajo cumple con las directrices que para el efecto establece el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de nuestra Facultad, me permito aprobar el trabajo de tesis relacionado, recomendando al Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis que el mismo continúe con el proceso correspondiente, hasta llegar a su aprobación e impresión para servir de base en el Examen Público de sustentante.

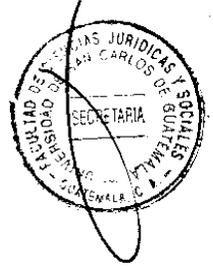
Mario Saúl Cifuentes Hernández

ABOGADO Y NOTARIO Colegiado N.º. 4467
DESPACHO JURÍDICO Y NOTARIAL: AVENIDA REFORMA 8-60 ZONA 9
EDIFICIO GALERÍAS REFORMA, OFICINA 108
CIUDAD DE GUATEMALA
TELÉFONOS: 2361-6551; 5715-0904
FAX: 2361-6561
e-mail: mariosc6565@yahoo.com

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Carrera de Derecho
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, treinta y uno de agosto de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) VÍCTOR LEONEL RECINOS MARTÍNEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante MANUEL DE JESÚS URRUTIA OSORIO, Intitulado: "FUNDAMENTOS JURIDICOS QUE UTILIZÓ EL ESTADO GUATEMALTECO PARA LIMITAR EL DERECHO DE LOS GUATEMALTECOS NATURALIZADOS A SER MIEMBROS DE UN COMITE EJECUTIVO DE UN SINDICATO".

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 el 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. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
MTCL/sih



Bufete de Abogados y Notarios
3ª. Avenida 12-20, Zona 1. 2º. Nivel Of. "C"
Teléfono y Fax 2220-3595 / 6
Guatemala, C.A.



Guatemala, 7 de septiembre de 2007

Licenciado:

Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.

Estimado Licenciado:

En atención a la providencia de la Unidad Asesoría de Tesis, de fecha treinta y uno de agosto del año en curso, le informo que procedí a revisar el trabajo de tesis titulado **"FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE UTILIZÓ EL ESTADO GUATEMALTECO PARA LIMITAR EL DERECHO DE LOS GUATEMALTECOS NATURALIZADOS A SER MIEMBROS DE UN COMITÉ EJECUTIVO DE UN SINDICATO"**, que elaboró el bachiller **MANUEL DE JESÚS URRUTIA OSORIO**, bajo la asesoría del Abogado y Notario **MARIO SAUL CIFUENTES HERNÁNDEZ**.

Luego de revisar el trabajo de investigación y de realizarse por parte de su autor, las modificaciones sugeridas, concluyo que de conformidad con el Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, la investigación es congruente con los requisitos exigidos en cuanto a su contenido científico, tanto de forma y fondo, y que en la misma se utilizó de forma correcta los métodos y técnicas de investigación, por lo que siendo el tema tratado de suma importancia por los cuestionamientos y las conclusiones a que se arriba y que la dirección empleada, la bibliografía consultada y las leyes comentadas son correctas, soy del criterio que la investigación realizada llena los requisitos de ley para ser sometido al examen público de tesis.

Por las razones expuestas **OPINO** que el trabajo del bachiller Urrutia Osorio, debe de aceptarse como tesis de graduación.

Sin otro particular, me suscribo de usted con muestras de consideración y respeto.

Atentamente,


Lic. Victor Leonel Recinos Martinez
Colegiado 5361

Victor Leonel Recinos Martinez
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12 GUATEMALA, C. A.



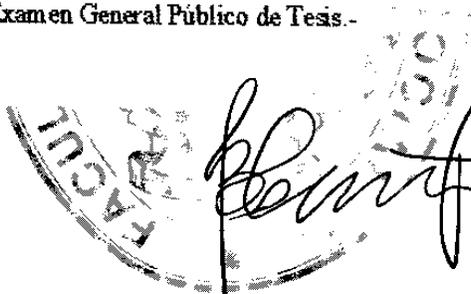
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintitrés de octubre del año dos mil siete

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante MANUEL DE JESÚS URRUTIA OSORIO, Titulado "FUNDAMENTOS JURÍDICOS QUE UTILIZÓ EL ESTADO GUATEMALTECO PARA LIMITAR EL DERECHO DE LOS GUATEMALTECOS NATURALIZADOS A SER MIEMBROS DE UN COMITÉ EJECUTIVO DE UN SINDICATO" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/sllh

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]





DEDICATORIA

- A DIOS:** Toda mi gratitud por haberme proveído de sabiduría para obtener este triunfo
- A MIS PADRES:** Dorindo de Jesús Urrutia Nájera, Rosa Elvira Osorio Zeceña (Q.E.P.D), con todo mi amor y respeto en agradecimiento por sus esfuerzos y sacrificios de toda su vida.
- A MI ESPOSA:** Paola Violeta Peláez Soto, por su amor, comprensión y apoyo.
- A MIS HIJOS:** María José Urrutia Peláez, Manuel David Urrutia Peláez, inspiración de mi vida.
- A MIS HERMANOS:** Everardo, Deyvi, Glenda, Ileana, Jorge, Jesús, Yesenia, con mucho cariño y que la meta hoy alcanzada sea un motivo de felicidad para ellos.
- A MI SUEGRA Y CUÑADO:** Con cariño sincero.
- A MIS TIOS Y PRIMOS:** Con afecto y aprecio.
- A MIS COMPAÑEROS DE ESTUDIO Y DE TRABAJO:** Con quienes vivimos momentos agradables y juntos nos trazado metas.
- A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:** En especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
- Y A TODOS MIS AMIGOS:** Sinceramente, gracias.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

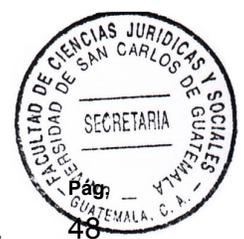
1. El movimiento sindical en Guatemala.....	1
1.1 Antecedentes históricos.....	2
1.1.1 Época de las mutualidades.....	2
1.1.1.1 Principales organizaciones de esta época.....	3
1.1.2 Primera época.....	3
1.1.2.1 Características de las organizaciones de esta época.....	6
1.1.2.2 Principales organizaciones de esta época.....	7
1.1.2.3 Principales huelgas y conflictos ocurridos en esta época	7
1.1.3. Segunda época.....	8
1.1.3.1 Características de las organizaciones de esta época.....	8
1.1.3.2 Principales organizaciones de esta época.....	9
1.1.4 Tercera época.....	9
1.1.4.1 Características de las organizaciones de esta época.....	10
1.1.4.2 Principales organizaciones de esta época.....	10
1.1.5 Cuarta época.....	11
1.1.5.1 Características de las organizaciones de esta época.....	12
1.1.6 Quinta época.....	12
1.1.6.1 Características de las organizaciones de esta época.....	13
1.2 Marco legal del movimiento sindical en Guatemala.....	14
1.3 Formas de organización sindical.....	16
1.3.1 Sindicatos gremiales o de oficio.....	17
1.3.2 Sindicatos de empresa.....	17
1.3.3 Sindicatos por rama de industria.....	17
1.3.4 Sindicatos de industrias varias.....	18
1.3.5 Sindicatos blancos.....	20
1.3.6 Sindicatos amarillos.....	20
1.3.7 Sindicatos rojos.....	20



1.4 Formas de constitución de los sindicatos.....	20
1.4.1 Procedimiento para la inscripción de un sindicato.....	21

CAPÍTULO II

2. Principio de libertad sindical.....	23
2.1 Definición.....	23
2.2 Contenido de la libertad sindical.....	25
2.2.1 Plano individual.....	25
2.2.1.1 Libertad de constitución.....	26
2.2.1.2 Libertad de afiliación.....	30
2.2.1.3 Libertad de sindicalización negativa.....	31
2.2.1.4 Cláusulas de exclusión o de protección sindical.....	31
2.2.2 Ámbito o plano colectivo.....	33
2.2.2.1 Libertad de reglamentación.....	34
2.2.2.2 Libertad de representación.....	34
2.2.2.3 Libertad de administración, organización interna y formulación del programa de acción.....	35
2.2.2.4 Suspensión y disolución.....	37
2.2.2.5 Libertad de federación.....	37
2.3. Regulación de la libertad sindical y del derecho de sindicalización.....	39
2.3.1 Ámbito de aplicación.....	40
2.3.2 Tipos de sindicatos.....	40
2.3.3 Intervención de las organizaciones sindicales.....	41
2.3.4 Funciones y fines.....	42
2.3.5 Impedimentos de la organización sindical.....	43
2.3.6 Requisitos para ser miembro de un sindicato.....	44
2.3.7 Requisitos para constituir y subsistir un sindicato.....	44
2.3.8 Registro sindical.....	46
2.3.9 Fuero sindical.....	47
2.3.10 Licencia y permisos sindicales.....	48



2.3.11 Federaciones y confederaciones.....	48
2.3.12 Disolución.....	49
2.3.13 Normativa internacional y organización internacional del trabajo	50

CAPÍTULO III

3. Órganos del sindicato.....	53
3.1 Asamblea General.....	53
3.2 Consejo Consultivo.....	56
3.3 Comité ejecutivo.....	56
3.3.1 Funciones e integración del Comité Ejecutivo.....	57
3.3.2 Comentario sobre los requisitos para la integración del Comité Ejecutivo y sobre la libertad de reglamentación y representación de un sindicato	61
3.3.1.2 Libertad de representación.....	61

CAPÍTULO IV

4. Seguridad nacional, orden público y orden social.....	65
4.1 Seguridad nacional.....	65
4.1.2 Antecedentes Históricos.....	65
4.1.3 Servicios de seguridad.....	67
4.1.4 Definiciones.....	67
4.1.5 La seguridad nacional en Guatemala	77
4.2 El orden público.....	79
4.2.1 Antecedentes históricos.....	79
4.2.2 Definiciones de orden público.....	82
4.2.3 Regulación legal.....	83
4.3 El orden social.....	84



CAPÍTULO V

5. Fundamentos jurídicos que utilizó el legislador para limitar la participación los guatemaltecos naturalizados en los comités ejecutivos de un sindicato.	87
5.1 Relación histórica de la época en que se promulgo el Código de trabajo.....	87
5.2 Criterio de los juristas sobre la limitación a los guatemaltecos naturalizados a ser miembros de un comité ejecutivo de un sindicato.....	89
5.3 Leyes internas, tratados y convenciones internacionales en materia laboral, ratificados por el Estado de Guatemala sobre libertad sindical, formación y participación de sindicatos.....	90
CONCLUSIONES.....	95
RECOMENDACIONES.....	99
BIBLIOGRAFÍA.....	101



INTRODUCCIÓN

Guatemala es miembro de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- como tal, ha ratificado la mayoría de convenios creados por dicho organismo, dentro de estos convenios encontramos el Convenio 87, relativo a la Libertad Sindical y la Protección de Sindicalización, promulgado en el año de 1948, ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952. Este convenio en su Artículo 3 establece que es un derecho de toda organización sindical elegir libremente a sus representantes, sin la intervención o limitación del Estado, ya que resultan violaciones a esta libertad, la aprobación estatal de los candidatos a los cargos de dirección, el establecer condiciones de elegibilidad (requisitos), tales como la de pertenecer al sector o la exigencia de determinada nacionalidad (guatemaltecos de origen, en el caso de Guatemala) de los dirigentes sindicales. Igual violación implican los requisitos de elegibilidad máxime cuando tales requisitos resultan de aplicación discrecional por parte de la autoridad pública. Sin embargo nuestro ordenamiento legal establece que para optar a ser dirigente sindical, se necesita ser guatemalteco de origen, por lo que en este caso se viola el principio de libertad sindical, regulada en el Artículo 3 del convenio antes citado, pues los guatemaltecos naturalizados no pueden optar a tales cargos.

Ante tal situación surge la intención del presente trabajo, consistente en determinar cuales fueron los fundamentos jurídicos que el Estado guatemalteco utilizó para limitar la participación en los comités ejecutivos de un sindicato a los guatemaltecos naturalizados.

Quiero señalar que con la información recolectada y al análisis realizado sobre la misma, la doctrina y las leyes laborales guatemaltecas he llegado a la conclusión de que el legislador al momento de crear el actual código de trabajo, específicamente sobre el tema



de sindicalización, se fundamentó básicamente en las posibles amenazas en contra de la seguridad nacional, lo que al dar oportunidades a guatemaltecos naturalizados, es decir, originarios de otros países, podría provocar la ruptura de las estructuras internas, que conllevarían a desestabilizar el orden público y el orden social, por lo que fueron tales condiciones las que llevaron al Estado guatemalteco a limitar la participación en los comités ejecutivos de un sindicato a los guatemaltecos naturalizados, previendo con ello cualquier tipo de amenaza.

Por lo apuntado anteriormente y siendo que el objetivo de la presente investigación era determinar los fundamentos jurídicos que utilizó el Estado guatemalteco para limitar el derecho de los guatemaltecos naturalizados a ser miembro del comité ejecutivo de un sindicato, he desarrollado la presente investigación de la siguiente manera: El primer capítulo se refiere al movimiento sindical en Guatemala, sus antecedentes y las distintas épocas las principales organizaciones de este movimiento; el segundo capítulo se trata sobre el principio de libertad sindical, sus definiciones y su contenido y su regulación legal; el tercer capítulo se circunscribe a los órganos del sindicato, especialmente trata sobre el Comité Ejecutivo, sus definiciones, requisitos y atribuciones; el cuarto trata sobre la seguridad nacional, el orden público y el orden social, sus antecedentes, definiciones y su regulación legal y el quinto y último capítulo hace referencia sobre una evaluación de los fundamentos jurídicos que utilizó el legislador para limitar la participación de los guatemaltecos naturalizados en los comités ejecutivos de un sindicato, una relación histórica de la época en que se promulgó el Código de Trabajo, el criterio de los juristas sobre el presente tema y análisis de las leyes internas y externas sobre la libertad sindical y la libertad de representación.



Esperando que el presente trabajo de investigación se constituya en una herramienta útil y una fuente de información adecuada para los estudiantes, profesionales, líderes sindicales y toda la población que necesite información sobre el este tema.

El autor



CAPÍTULO I

1 El movimiento sindical en Guatemala.

Creo de suma importancia conocer el movimiento sindical en Guatemala, sus inicios, su desarrollo y progreso, sus órganos y su incidencia en nuestro país, esto con el objeto entender los fundamentos que llevaron al legislador a no permitir la participación de los guatemaltecos naturalizados en el comité ejecutivo de un sindicato.

Empezaremos con señalar que el concepto de sindicato, proviene de la palabra, “súndico” que las lenguas romances tomaron, a su vez del latín syndicus, que para los romanos significa: “*El procurador elegido para defender los derechos de una corporación*”. “En Grecia súndico era el que asistía en justicia, el defensor o también el individuo de ciertas comisiones para la defensa de determinadas instituciones o para fallar sobre las confiscaciones”.¹

Muchos han sido los conceptos que se han elaborado sobre el sindicato, los cuales algunos tratadistas lo consideran como “la asociación profesional de obreros, empleados o funcionarios que se proponen como objeto, las mejoras de las condiciones de trabajo de sus miembros”.² Por su parte Ferrate, citando a L. Alcalá Zamora y G. Cabañellas señala que: “es una asociación de personas que ejercen la misma profesión y que tienen por objeto el estudio y la defensa de los intereses económicos, comerciales, industriales y agrícolas”.³ Y

¹ De la Cueva, M., **Derecho mexicano de trabajo**. pag. 276

² Alcalá Zamora, L y G. Cabañellas **Tratado de política laboral y social**. Tomo II pag. 209

³ **Ibid.** pag. 309



para Ruast Durant sindicato es: “asociación que tiene por objeto la defensa de los intereses profesionales”.⁴

Junto a estos conceptos de tipo social, encontraremos el concepto de tipo legal el cual está establecido en el Artículo 206 del Código de Trabajo: “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o personas de profesión y oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.

1.1 Antecedentes históricos

Al tratar de reseñar la historia del movimiento sindical en Guatemala, por razones didácticas, la dividiremos en “EPOCAS” o “ETAPAS”, las que a la presente fecha y de acuerdo a mi investigación son las siguientes:

1.1.1 Época de las mutualidades

Es la etapa comprendida entre los años de 1821 a 1920, durante todo este período solo florecen asociaciones de carácter mutualista, con fundamento en el derecho genérico de asociación, su composición era artesanal o sea que sus miembros son obreros que laboran por cuenta propia en pequeños talleres, los fines que se proponían se limitaron al socorro y auxilio mutuo o al estudio. No perseguían fines reivindicativos.

⁴ Perez Botija, E. **Derecho del trabajo**, pag. 370



1.1.1.1 Principales organizaciones de esta época

- En 1894 se constituye El Porvenir de los Obreros, el que todavía existe a la presente fecha.
- En 1918 Se constituye la Federación Obrera de Guatemala (FOG) para la protección legal del trabajo.

1.1.2 Primera época

Esta época es la que la situamos en la década que va de 1920 a 1930, y comprende los gobiernos de Carlos Herrera, general José María Orellana y el General Lázaro Chacón.

El sindicalismo en Guatemala, como en los demás países de la América Latina se inicia con agrupaciones gremiales, de carácter mutualista, que eran las únicas que aceptaba el gobierno de turno; al respecto el dirigente obrero Antonio Obando Sánchez señala que “antes de la caída del régimen de Manuel Estrada Cabrera, no hubo sindicalismo propiamente dicho; hubo sociedades mutualistas, entre las cuales destacaron las siguientes: Maternidad Obrera, Porvenir de los Obreros, Sociedad Joaquina –en homenaje a la madre de Cabrera-”.⁵ Estas organizaciones señaladas por Obando Sánchez, así como otras surgidas con posterioridad perseguían propósitos de ayuda o auxilio entre los propios obreros.

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



En las postrimerías de la dictadura Cabrerista, en el año de 1918, se funda la Federación Obrera de Guatemala (FOG) para la protección legal del trabajo, la que llegó a contar con la cantidad de treinta mil afiliados; entre cuyos fines se encontraban no sólo aquellos de tipo economista y reivindicativos, sino que perseguía lograr la unidad de la clase trabajadora y hacer que esta influyera en alguna medida en la política nacional, dentro del marco legal. Obtiene el reconocimiento de sus estatutos y el reconocimiento de su personería jurídica en 1927; se afilia a la Confederación Panamericana del Trabajo (COPA) que era impulsada por la American Federation of Labor (AFL).

El primero de mayo de 1925, se funda la Federación Regional Obrera de Guatemala (FROG) cuyos dirigentes pertenecían al Partido Comunista de Centro América, sección de Guatemala. Desde su nacimiento hasta 1939, este partido mantuvo la dirección obrera y sindical en Guatemala dentro de una línea justa, no permitiendo que el movimiento sindical cayera en la apoliticidad ni el legalismo. La FROG, nunca obtuvo su reconocimiento legal.

En 1921 con motivo de los festejos del centenario de la Independencia de Centro América, se funda el Consejo Obrero Centroamericano (COCA), cuyos delegados fueron reconocidos por cada uno de los países centroamericanos y eran electos por los obreros afiliados a la FOG. La sede de este consejo obrero variaba cada año entre los distintos países del istmo; Guatemala que fue el país de su fundación tuvo la sede en 1924-1925.

Por la forma de su estructuración el COCA mantenía ciertos vínculos con los gobiernos centroamericanos, lo que lo hacía un tanto artificial y objeto de críticas de las organizaciones obreras más democráticas. En sus últimos años de vida, el COCA llegó en cierta medida a radicalizarse, debido a que año con año, surgían como delegados obreros



pertenecientes a las distintas centrales, concientes de su papel y de su momento histórico. Esa situación hizo que los gobiernos perdieran interés en mantenerla, por lo que fenece en Tegucigalpa, Honduras en 1927

En 1927, con la llegada al país de algunos obreros y estudiantes de España y el Perú, de orientación anarquista, se funda el Comité Pro Acción Sindical, cuya consigna “sin política” y su forma ideal de enfocar los problemas causaron la división en las filas de la Federación Regional Obrera de Guatemala.

Durante el gobierno de Carlos Herrera, se da al pueblo algunas libertades y ciertos ambientes de justicia social, lo cual contribuye a que algunos sectores de avanzada, (obreros y pequeños burgueses) que se encontraban descontentos con el partido unionista, formaran en heterogénea asociación la llamada Unificación Obrero Socialista.

El 5 de diciembre de 1921, los generales José María Orellana, José Lima y Miguel Larrave dan golpe de Estado, derribando el gobierno de Carlos Herrera, proscribiéndose la Unificación Obrera Socialista.

A lo largo de esta primera época del sindicalismo en Guatemala se dan serios conflictos entre los trabajadores y las distintas empresas que funcionaban en el país, tal el caso de los muellers de la United Fruti Company, Puerto Barrios, Izabal, quienes fueron brutalmente reprimidos por el General Enrique Aria, enviado por el presidente general José María Orellana, cuando exigían aumento de salario y reducción de la jornada de trabajo a 8 horas diarias. Varios dirigentes son encarcelados y posteriormente expulsados del país; pero no obstante la amarga experiencia de los trabajadores de la UFCO, los trabajadores de los



Ferrocarriles Internacionales de Centroamérica, IRCA, demandan también la reducción de la jornada de trabajo, aumento de salario y respeto por parte de las autoridades de la empresa para su organización denominada Sociedad Ferrocarrilera; los dirigentes hacen conciencia entre los trabajadores y estalla la huelga, que es apoyada por más o menos 5,000 ferroviarios. Como es de suponer la IRCA acude al gobierno, quien interviene desbaratando la huelga y encarcelando dirigentes.

Aparte de lo anterior hay muchísimos casos que podían citarse como ejemplos de la efervescencia del movimiento sindical en esta década, y la proliferación de los conflictos laborales.

1.1.2.1 Características de las organizaciones de esta época

La composición de sus organizaciones sigue siendo artesanal, aun cuando los trabajadores de las grandes compañías extranjeras muelleros, bananeros, ferroviarios, participan en gran medida, también lo hacen en gran escala los artesanos, los obreros de pequeños talleres y los propietarios de estos; superan el carácter mutualista, constituyendo los primeros sindicatos y los fines que se proponen ya son de carácter reivindicativos.

La sindicalización es predominantemente urbana, concentrada en la capital, hasta 1930 que se incursiona en el campo. El movimiento obrero nacional establece contacto con el movimiento internacional.



1.1.2.2 Principales organizaciones de esta época

- En 1925 se funda la Federación Regional Obrera de Guatemala (FROG), esta organización con la Federación Obrera de Guatemala, mantuvieron alguna discrepancia en sus planteamientos, la FOG de carácter marcadamente legalista y la FROG de carácter liberal.
- En 1921 se funda el Consejo Obrero Centroamericano (COCA), cuyos delegados fueron reconocidos por cada uno de los países centroamericanos y eran electos por los obreros de la FOG.
- En 1927 se funda el Comité Pro Asociación Sindical, quienes con su forma de enfocar los problemas, causaron la división en las filas de la Federación Regional Obrera de Guatemala.

1.1.2.3 Principales huelgas y conflictos ocurridos en esta época

Hubo gran cantidad de huelgas, de zapateros, panificadores, así como de las grandes empresas y compañías extranjeras: United Frut Company y la Empresa de los Ferrocarriles Internacionales de Centro América, algunas tuvieron éxito, otras no, debido a que la proliferación de conflictos fue tal en esta época que los escasos e inexpertos cuadros dirigenciales no se alcanzaban para atenderlas.



1.1.3 Segunda época

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

1.1.3.1 Características de las organizaciones de esta época

Debido a la incipiente industrialización del país ya existe clase obrera, aunque la pequeña empresa sigue predominando. 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. Las organizaciones sindicales ya hacen un claro deslinde entre fines inmediatos o meramente reivindicativos y fines mediatos, con planteamientos de política nacional e internacional.⁶

⁶ FRANCO LOPEZ, César Landelino, **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**, Pág. 104



1.1.3.2 Principales organizaciones de esta época

- El 3 de julio de 1944 se funda la Asociación Nacional de Maestros, que luego se transforma en el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG)
- De julio a septiembre de 1944 se funda la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CTG), quien 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 SAMF y la Internacional Railways of Central América (IRCA)

1.1.4 Tercera época

Esta época inicia en el año de 1954 y finaliza en el año de 1974, en los años que siguieron al 54, se dieron pocos movimientos de sindicalización, debido a que se suprimieron varios de los derechos adquiridos durante la época de la revolución.

Se suprime la reinstalación e indemnización de los empleados públicos (Decreto No. 17); se cancela la inscripción de los dirigentes sindicales (Decreto No. 21); se impide la sindicalización (Decreto No. 548), se establece el trabajo obligatorio de los días sábados y domingos (Decreto No. 144) y por medio del decreto 48 del 10 de agosto de 1954 se cancelan administrativamente a las principales organizaciones.



1.1.4.1 Características de las organizaciones de esta época

Debido a los acontecimientos de la época, el sindicalismo se desarrolla con lentitud, a pesar de cierto impulso que recibe la industria, la reorganización de las asociaciones profesionales tiene lugar en las ciudades, la organización en el campo es hasta años después que se prefiere impulsar el movimiento sindical. Durante toda esta etapa el movimiento sindical permanece desorganizado, actuando muchos sindicatos por su cuenta, en forma aislada, perdiendo con todo esto la finalidad esencial del sindicalismo como método de acción.

1.1.4.2 Principales organizaciones de esta época

- En 1957 se constituye la Federación Autónoma Sindical de Guatemala (FASGUA), poco tiempo después se funda el Consejo Sindical de Guatemala, alentado por el gobierno de turno y organizaciones internacionales.
- Durante esta época se registraron 3 federaciones y 48 sindicatos de trabajadores, de los cuales cuarenta y cuatro son sindicatos urbanos y cuatro campesinos y uno patronal de industriales de Guatemala.



1.1.5 Cuarta época

Es la etapa comprendida dentro de los años de 1975 a 1985, es la de mayor represión en contra del movimiento sindical, pues la lucha contrainsurgente del Ejército de Guatemala fija como objetivo la desarticulación del movimiento sindical, llegándose al extremo de implementar como estrategia en contra del desarrollo de este movimiento, 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,⁷ abarca desde los gobiernos de Arana Osorio, Laugerud García, Lucas García, Ríos Mont y Mejía Vítores, es durante el gobierno del General Romeo Lucas García, en donde se destaca la mayor parte de desapariciones forzadas y ejecuciones extrajudiciales, en esta época, y específicamente 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 se desconoce su paradero, y sólo se corre el rumor de que los cadáveres de los mismos fueron lanzados al cráter del Volcán de Fuego.⁸

Durante esta época, el gobierno del General Lucas García, únicamente reconoce a un solo sindicato que fue el sindicato de Voceadores de Periódicos, esto y a pesar de que hubo otras organizaciones en formación que solicitaron su reconocimiento, pero que nunca fueron admitidas. Posteriormente, con el derrocamiento del General Lucas García el 23 de marzo de 1982 y la asunción al poder de la Junta Provisional encabezada por el General José Efraín Ríos Mont, quien posteriormente asumiría el control total del gobierno, incrementa las prácticas represivas de aniquilamiento y desaparición forzada de los dirigentes sociales, incluyendo el movimiento sindical, además en esa época se emitió el Decreto Ley 55-83, lo

⁷ *Ibid.* pág. 110

⁸ *Ibid.* pág. 111



que se consideró como represión legal del movimiento sindical, esto debido a que ~~transforma~~ la corriente de sindicalización única que acogía el Código de Trabajo a sindicalización plural y es a partir de aquel momento cuando pueden coexistir en cada centro de trabajo dos o más sindicatos, pues la finalidad de Ríos Mont, era la de buscar la división del movimiento sindical, y por consiguiente debilitarlo.⁹

1.1.5.1 Características de las organizaciones de esta época.

- La organización sindical decrece al extremo que un gran número de organizaciones sindicales, desaparecen del espectro laboral.
- Se aniquila a la casi totalidad de dirigentes sindicales, esto conlleva que el movimiento sindical pierda su consistencia ideológica, que hasta hoy no ha podido recuperarse.

1.1.6 Quinta época

Es la etapa que inicia en el año de 1986 hasta la época actual, es la de mayor crecimiento cuantitativo para el movimiento sindical, pues la instauración del gobierno democrático de Vinicio Cerezo Arévalo, 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 reconoce más de novecientas organizaciones sindicales. De conformidad con el profesor César Landelino Franco López, este crecimiento cuantitativo

⁹ *Ibid.* pág. 111-112



produjo una falsa imagen de fortalecimiento de la libertad sindical, pues aunque crecieron en número los sindicatos, su consistencia ideológica aún hoy en día es muy pobre y sumado a eso la atomización que produjo el Decreto Ley 55-83 que se mantuvo y se mantiene hoy vigente, produjo que el movimiento se mantuviera débil y perdiera un alto porcentaje de credibilidad entre la opinión pública y los propios trabajadores¹⁰. En esta época desaparece en buena medida la represión física, se crean mecanismos de represión más sofisticados, que igualmente impiden la libre sindicalización, esto especialmente durante los gobiernos de Ramiro de León Carpio y Alvaro Arzú.¹¹

1.1.6.1 Características de las organizaciones de esta época

- En la Constitución Política de 1985, se vuelve a reconocer el derecho de libre sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado, que se encontraba suprimido desde la Constitución Política de 1956.
- La organización sindical crece cuantitativamente pero no cualitativamente, lo cual mantiene dividida y debilitada.
- El surgimiento de gran número de pequeñas organizaciones sindicales en los mismos centros de trabajo, que se hacen dirigir por personas sin ninguna consistencia ideológica, produce la pérdida de credibilidad de los trabajadores en los sindicatos, a tal punto que los trabajadores ya no se afilian a los sindicatos por miedo sino porque se estima que estos ya no responden a los intereses de sus agremiados.

¹⁰ **Ibid.** pág. 114

¹¹ **Ibid.**



1.2 Marco legal del movimiento sindical en Guatemala

En la época de las mutualidades se constituyeron al amparo del derecho genérico de asociación, garantizado invariablemente en las siete Constituciones y leyes fundamentales que rigieron en el primer siglo de vida independiente. Regía el contrato civil de locación de servicios.

En la primera época, situada en los años de 1920 a 1930, se promulgó la Ley de Trabajo (Decreto Legislativo 1434 del 30 de abril de 1926), y de acuerdo al tratadista César Landelino Franco López, “constituye la ley más completa dictada hasta esa fecha en materia laboral”.¹² 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.

Durante la segunda época, comprendido entre los años de 1944 a 1954 el movimiento sindical se rige a través de la nueva Constitución Política de la República de 1945, en donde se trazan directrices del futuro derecho del trabajo guatemalteco, reconociendo expresamente la libertad sindical, la contratación colectiva y el derecho de huelga, además por medio del Decreto 295 del Congreso de la República, se emite la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. El 1 de mayo de 1947 entra en vigor el primer Código de Trabajo guatemalteco (Decreto 330 del Congreso de la República, del 8 de febrero de 1947) y el 17 de junio de 1952, se promulga la Ley de Reforma Agraria, por medio del Decreto 900 del Congreso de la República.

¹² *Ibid.* pag. 103



Posteriormente a partir de 1954 hasta 1974 que comprende la tercera época, se deroga las reformas favorables a los trabajadores en el Código de Trabajo; se deroga la Constitución Política de la República de 1945 y el 6 de febrero de 1956 se emite una nueva Constitución.

En lo referente a la parte sustantiva, aumentó 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.

La Constitución 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 del país deba organizarse conforme a principios de justicia social, permitiendo la sindicalización y la contratación colectiva, negándoles únicamente el derecho de huelga y la participación en política.¹³

En la cuarta época, comprendida entre los años de 1975 a 1985, las organizaciones se movieron en dos marcos legales distintos, siendo el primero la Constitución Política de 1965, durante el gobierno del General Romeo Lucas García y el estatuto fundamental de gobierno desde que asume al gobierno el General José Efraín Ríos Mont hasta el 14 de enero de 1986, en que entra en vigencia la actual Constitución Política de la República.

¹³ *Ibid.* pág. 109



Por último las organizaciones de la quinta época que inició a partir de 1986 hasta nuestros días, se mueven en dos marcos legales distintos, siendo el primero la Constitución Política de la República de 1985 y el segundo el Decreto 71-86 del Congreso de la República, el que contiene la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.

1.3 Formas de organización sindical

La estructura sindical es el conjunto de las diversas expresiones de organización sindical, por tanto es necesario analizar las diversas estructuras sindicales, y comprender la importancia de las mismas y al mismo tiempo hacer énfasis en la necesidad que dicha información llegue a los miembros de los sindicatos, ya que por la falta de esta, la mayoría de los obreros creen que la estructura sindical no es problema que les competa directamente, sino que consideran que es una cuestión técnica que deben resolver sus dirigentes,¹⁴ sin embargo, no toman en cuenta que existen en el ámbito sindical dirigentes y empresarios sin conciencia de clases que juntamente han propiciado a lo largo de la historia del movimiento sindical en Guatemala, organizaciones sindicales que responden a sus particulares intereses y que se han constituido en el lastre de dicho movimiento¹⁵.

Con base a lo señalado anteriormente, la tratadista guatemalteca María Guadalupe Navas señala que la estructura sindical no ha sido el fruto de investigaciones y estudios de técnicos en la materia, sino el resultado de la lucha y de la acción sindical que han creado en cada momento las organizaciones sindicales, necesarias para alcanzar sus fines.

¹⁴ Navas Álvarez, **Ob. Cit.** pag. 60

¹⁵ **Ibid.** pag. 61



A continuación, y con el objeto de tener una idea clara de la estructura sindical haremos un breve análisis de la misma, que de acuerdo a su integración pueden ser:

1.3.1 Sindicatos gremiales o de oficio

Estos sindicatos se organizan tomando como criterio organizativo el oficio que desempeñan los trabajadores, independientemente de las empresas en que laboren, verbigracia: carpinteros, pilotos, electricistas, mecánicos, etc.

Estos sindicatos fueron los más poderosos al inicio del movimiento sindical, producto de la forma artesanal de la producción, no son muy eficientes en la época actual de industrialización y aguda lucha social.

1.3.2 Sindicatos de empresa

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

1.3.3 Sindicatos por rama de industria

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



Este tipo de sindicatos, llamados sindicato industrial o sindicato de industria, es el que hasta el momento se encuentra mejor organizado y el que mejor responde a las necesidades de organización del movimiento obrero, sobre todo en estos momentos de desarrollo industrial.¹⁶

1.3.4 Sindicatos de industrias varias

Este tipo de sindicatos es el que agrupa a los trabajadores de distintas industrias dentro de un territorio, sin embargo, aunque se parezcan a los sindicatos de industria, no son del todo iguales, ya que el sindicato de industrias varias, agrupa a los trabajadores de todas las empresas sin tomar en cuenta el sector industrial en que trabajan, mientras que los sindicatos de industria o industriales, organizan a todos los trabajadores de una industria específica.

Por aparte existe otra clasificación de forma legal y doctrinaria de los sindicatos, los cuales son los siguientes:

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

¹⁶ *Ibid.* pág. 63



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

- **Por su integración**

- Gremiales: Son sindicatos gremiales los que se constituyen por trabajadores de una misma profesión u oficio y si se trata de patronos, de una misma actividad económica.
- De Empresa: Son sindicatos de empresa los que se constituyen por trabajadores de distintas profesiones u oficios que prestan sus servicios en una misma empresa o en dos o más empresas iguales.
- 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 mas uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad.

- **Por su ideología**

- Blancos
- Amarillos
- Rojos



1.3.5 Sindicatos blancos

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

1.3.6 Sindicatos amarillos

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

1.3.7 Sindicatos rojos

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

1.4 Formas de constitución de los sindicatos

Para la constitución de un sindicato, se requiere cumplir los requisitos establecidos previamente por las leyes, estos se dividen en requisitos de forma y requisitos de fondo en cuanto a las personas.

Los requisitos de forma son los 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) del Código de Trabajo.

Los requisitos de fondo en cuanto a las personas, se refieren al número mínimo de trabajadores o de patronos que debe concurrir para la constitución de un sindicato, lo que se encuentra establecido en el Artículo 216 del Código de Trabajo.

1.4.1 Procedimiento para la inscripción de un sindicato

De conformidad con el tratadista guatemalteco, César Landelino Franco López, quien se fundamenta con lo que establece el Código de Trabajo, ordena el procedimiento para la inscripción de un sindicato de la forma siguiente:

“1-. Consentimiento por escrito de 20 o más trabajadores o de 5 o más patronos.

2-. Aviso a la Inspección General de Trabajo.

Desde el momento del aviso, los trabajadores gozan de inamovilidad.

3-. Se celebra una Asamblea Constitutiva

3.1 Elección del comité ejecutivo provisional

3.2 Elección consejo consultivo provisional

3.3 Discuten y aprueban los estatutos



4-. Solicitud por escrito a la Dirección General de Trabajo, dentro de los 20 días siguientes a la asamblea acompañando original y copia del acta constitutiva y de los estatutos.

5-. Calificación de documentos por parte de la Dirección General de Trabajo, el que dispone de un plazo de 10 días hábiles contados a partir de la recepción del expediente para examinar si la solicitud y los documentos se ajustan a las disposiciones legales.

6-. Visto bueno del Despacho Superior (Ministro de trabajo) en donde se dicta resolución favorable que contenga el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, la aprobación de sus estatutos y la orden de inscripción definitiva en el Registro Público de Sindicatos

7-. Una vez ordenada, se procede a la inscripción en el Registro público de sindicatos

8-. Posteriormente se realiza la publicación de inscripción”.¹⁷

¹⁷ Franco López, **Ob. Cit.** pág. 139-141



CAPÍTULO II

2. Principio de libertad sindical

2.1 Definición

“Libertad sindical, es el derecho que se tiene a reunirse y a organizarse para la defensa o logro de aquellos intereses y objetivos comunes, por lo tanto es la garantía laboral que trata de una libertad fundamental”¹⁸, constituida por dos planos o niveles simultáneos; un plano individual en el cual los trabajadores individualmente considerados tienen el derecho de organizarse entre sí para la defensa de sus intereses comunes en la sociedad y, junto a este, un plano colectivo en el que se garantiza que las organizaciones constituidas en el ejercicio de esa libertad, tendrán también el derecho, y consecuentemente la garantía, de existir, funcionar y cumplir libremente con los fines para los cuales fueron constituidas.

De conformidad con la definición anterior, se señala la existencia de un plano individual, entendiendo por ello aquél aspecto de la libertad que se aplica a los trabajadores como personas, sujetos o ciudadanos, y que por ello se señala como estrictamente individual. Por otra parte, un segundo plano, que se denomina como colectivo, y como tal se refiere a la libertad sindical en cuanto derecho de los sujetos colectivos, es decir, las organizaciones sindicales.

A pesar que como derecho fundamental, la libertad sindical puede encontrar su plena vigencia a partir de los enunciados constitucionales y de las normas internacionales que la establecen, también se requiere de regulaciones mucho más específicas, tratándose en este

¹⁸ *Ibid.* pág. 63



caso de normas ordinarias, dirigidas a los eventuales infractores, Estado, empresarios o sus organizaciones, trabajadores y sindicatos de trabajadores, destinadas a garantizar la vigencia efectiva de la libertad sindical.

En Guatemala el principio de libertad sindical se encuentra regulado en el Artículo 102 literal q), que establece: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: a)... q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley...”. Así mismo el Código de Trabajo establece: “El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de este, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases: a) Garantizará el ejercicio del derecho de libertad sindical; b) Tomará las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social.” y en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, se encuentra regulado en el Artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

De conformidad con lo expuesto anteriormente se llega a establecer que el principio de libertad sindical es el derecho que tienen los trabajadores de una empresa o rama industrial a reunirse y organizarse para la defensa y búsqueda de sus intereses y objetivos comunes, siendo una garantía laboral, protegida y consagrada en la Constitución Política de



la República, las leyes ordinarias de carácter laboral y los tratados y convenios internacionales en materia laboral, ratificados por el Estado de Guatemala.

2.2 Contenido de la libertad sindical

Como quedó establecido, el contenido de la libertad sindical estará constituido por el conjunto de derechos y libertades que en los planos individual y colectivo, conforman las garantías básicas de los trabajadores, de las cuales haremos un breve análisis de cada una de ellas.

2.2.1 Plano individual

En el plano estrictamente individual, la libertad sindical esta compuesta por dos aspectos:

En primer lugar, un aspecto positivo, que comprende: a) La libertad individual de constituir, (*libertad de constitución*) junto a otros trabajadores, las organizaciones sindicales que se deseen; y b) El derecho, también individual, de afiliarse a aquellas organizaciones ya constituidas (*libertad de afiliación*). En segundo lugar, y siempre en el plano individual, se reconoce la existencia de un aspecto negativo, en el sentido de que el trabajador puede no afiliarse a ninguna organización o dejar voluntariamente de pertenecer a aquella a la cual se encuentra afiliado.¹⁹

¹⁹ Blanco Vado, Mario Alberto, *La libertad sindical en Centroamérica, su regulación legal y vigencia efectiva*. pág. 8



2.2.1.1 Libertad de constitución

La libertad de constitución, que como se dijo es el primer contenido del aspecto positivo, está compuesta por un conjunto de garantías específicas, destinadas a obtener el ejercicio de la facultad individual de agruparse con otros con quienes se coincide en ese propósito, para constituir una organización sindical.

Estas garantías se agrupan, para su estudio, en función del sujeto al cual se imponen como obligaciones, particularmente frente al Estado y frente a los empleadores.

- Garantías frente al Estado

Para el Estado, la libertad de constitución implica, en términos generales, la obligación de no intervenir para evitar que los trabajadores ejerzan su derecho de constituir una organización sindical. Con ello se establece una limitación a la acción del Estado, para evitar que se impida de manera general o específicamente a determinados sujetos, el ejercicio de su derecho de constituir organizaciones destinadas a fomentar y defender sus intereses como trabajadores.

Esta garantía deriva específicamente del contenido del Artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, en cuanto dispone: "... Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como la de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas".²⁰

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

²⁰ *Ibid.* pág. 8



- No-discriminación: Esta garantía se establece para evitar que el Estado, y consecuentemente la legislación y la práctica nacional, establezcan situaciones de exclusión de la libertad de constitución a determinados trabajadores o grupos de trabajadores. Ninguna discriminación puede ser establecida en esta materia, ya sea basada - entre otros criterios - en la raza, las opiniones políticas, la nacionalidad, o la categoría profesional.

La libertad individual que tienen los trabajadores de constituir organizaciones sindicales para la defensa de sus intereses comunes en la sociedad es en ese sentido, un derecho de aplicación general, derivado de la frase "sin ninguna distinción"²¹ contenida en el Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT. Conforme al convenio citado, la única restricción que se admite es respecto a las fuerzas armadas y la policía, cuando así lo indique la legislación ordinaria.

Siguiendo este razonamiento, y respecto a los funcionarios públicos el Comité de Libertad Sindical de la OIT, ha indicado: "Todos los funcionarios públicos (con la sola excepción de las fuerzas armadas y la policía, según el Artículo 9 del Convenio número 87) y los trabajadores del sector privado, deberían poder constituir las organizaciones que estimen convenientes para la promoción y defensa de los intereses de sus miembros".²²

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

²¹ *Ibid.* pág. 9

²² *Ibid.*



libertad se organizan para la defensa de sus intereses comunes, particularmente para efectos de la publicidad de los actos registrales.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT, ha desarrollado ampliamente esta garantía de la libertad de constitución, al señalar: "El principio de la libertad sindical podría llegar a ser muchas veces letra muerta si para crear una organización sindical los trabajadores tuviesen que obtener un permiso cualquiera, ya revista la forma de una licencia para fundar la organización sindical propiamente dicha, de una sanción discrecional de sus estatutos o de su reglamento administrativo o de alguna autorización previa indispensable para proceder a su creación. No obstante, si bien los fundadores de un sindicato tienen que observar los requisitos de publicidad u otros análogos que pueden regir de acuerdo con determinada legislación, tales requisitos no deben equivaler prácticamente a una autorización previa ni constituir un obstáculo para la creación de una organización hasta el punto de constituir en los hechos una prohibición pura y simple".²³

- La actividad del sindicato: La libertad sindical supone que las organizaciones de trabajadores se constituyen con un objeto genérico y amplio, sin que resulte posible que la acción del Estado limite sus actividades. Esto implica que se entienda que el Estado restringe la libertad de constitución cuando limita las relaciones de las organizaciones sindicales con otras organizaciones o personas que también actúan en la sociedad o cuando se limitan ilegítimamente los fines para los cuales pueden constituirse las organizaciones de trabajadores.

- Respeto al pluralismo sindical: De la libertad de constitución deriva una obligación también frente al Estado, de respeto al pluralismo sindical, entendiéndose por ello la posibilidad que tienen los individuos de constituir sindicatos "concurrentes"

²³ *Ibid.*



Si bien existe una evidente inclinación por la unidad de los trabajadores, lo que conlleva también la prevalencia de la unidad sindical, esta se distingue de la "unicidad" es decir, la unidad que resulta impuesta por la acción estatal. Ligado a ello, se encuentra el tema de la pluralidad sindical.

El Comité de Libertad Sindical, al tratar el tema a señalado reiteradamente, que de conformidad con el Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT, "el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes implica, en particular, la posibilidad efectiva de crear - si los trabajadores así lo desean - más de una organización de trabajadores por empresa",²⁴ y que en consecuencia, aquellas disposiciones legales que "no autorizan la constitución de un segundo sindicato en una empresa, no resultan conformes al Artículo 2 del Convenio 87"²⁵ de la OIT.

- Garantías frente al empresario y sus organizaciones

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

Las garantías frente al empleador y sus organizaciones pretenden mantener la pureza de las organizaciones de trabajadores, para que precisamente defiendan los intereses legítimos de estos. En consecuencia y de manera general, la garantía pretende evitar los actos de injerencia del empresario y sus organizaciones destinados a impedir el libre ejercicio de la libertad sindical.

²⁴ **Ibid.** pág. 10

²⁵ **Ibid.**



2.2.1.2. Libertad de afiliación

El segundo contenido del aspecto positivo del plano individual de la libertad sindical, lo constituye la libertad que tiene todo trabajador de afiliarse, si así lo desea a aquellas organizaciones sindicales ya existentes. En ese sentido las garantías específicas se establecen, en relación con los dos sujetos que podrían afectar el cumplimiento de la libertad de afiliación: el sindicato y el empleador.

- Garantías frente al propio sindicato

Una vez constituido el sindicato los trabajadores tienen derecho a afiliarse libremente al sindicato de su elección. Para obtener una adecuada garantía de la libertad de afiliación, se establece como la única condición admisible para el ingreso, que los trabajadores respeten los estatutos de la organización sindical a la cual desean afiliarse. La manifestación práctica estaría complementada por el señalamiento de que los estatutos sindicales no pueden contener condiciones o normas que discriminen ilegítimamente y/o hagan imposible el ingreso a la organización.

- Garantías frente al empleador

La libertad de afiliación se garantiza frente al empleador en dos direcciones específicas. En primer lugar en lo que se refiere a la contratación; se pretende con ello evitar que el empleador seleccione a sus trabajadores en virtud de su condición de no afiliados sindicales. En ese sentido, el ingreso a la empresa no puede estar condicionado por el hecho de que se pertenezca o no a una determinada organización sindical. Admitir tal posibilidad implicaría una lesión al derecho de libre afiliación sindical. En segundo lugar se garantiza que el empleador no ejercerá una discriminación en el trabajo, producto de la afiliación o no afiliación del trabajador a una determinada organización sindical.



Esta última deriva expresamente del Convenio 98 de la OIT en cuanto señala: "Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo."²⁶

2.2.1.3 Libertad de sindicalización negativa

También en el plano individual, encontramos un aspecto negativo, en el sentido de que se refiere a la omisión de afiliación sindical, como un derecho que tienen los trabajadores. Con ello se garantiza al individuo la posibilidad de no afiliarse a ninguna organización o bien el derecho de desafiliarse de aquella a la cual pertenezca según dispone el Artículo 2 del Convenio 87 de la OIT.

La manifestación concreta de este principio se encuentra en la regla general según la cual se garantiza que nadie puede ser obligado a pertenecer a una organización sindical.

2.2.1.4 Cláusulas de exclusión o de protección sindical

Comprendido en este tema se encuentran las llamadas *cláusulas de exclusión o de protección sindical*, las cuales de ser admitidas, implican una limitación de la libertad sindical.

²⁶ *Ibid.* pág.11



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

Por diversas razones, el Comité de Libertad Sindical no ha tomado partido expresamente, en contra o a favor de las cláusulas de exclusión sindical.²⁷ En ese sentido, tan sólo se ha indicado que las mismas deberían ser desarrolladas por el Convenio Colectivo y no impuestas por la legislación. Atendiendo a los trabajos preparatorios del Convenio 98 de la OIT, el Comité ha considerado que los Estados ratificantes tienen libertad de acción en este tema y que en consecuencia dichos problemas deben ser resueltos por la legislación de cada país. De tal manera que a juicio del Comité de Libertad Sindical, cuando las cláusulas de exclusión sean permitidas como resultado de la negociación colectiva, no resultan contrarias a la libertad sindical.

Por otra parte debemos distinguir estas cláusulas que limitan la libertad individual de afiliación, de las llamadas cláusulas de garantía de la presencia sindical en la empresa que no se refieren a limitaciones al empleo de los trabajadores, sino a facilidades que se otorgan para el funcionamiento de las organizaciones sindicales.

Estas normas de la legislación ordinaria o cláusulas del convenio colectivo, por regla general no deben entenderse como contrarias a la libertad sindical, excepto en los casos en

²⁷ *Ibid.* pág. 12



que a propósito de conceder facilidades para el funcionamiento de las organizaciones se establezcan verdaderas limitaciones a la libertad individual. Cláusulas o normas de garantía sindical en la empresa, legítimas y por ello no contrarias a la libertad sindical, serían, entre otras las normas que establecen al pago de contribuciones a los trabajadores no afiliados por beneficios derivados del convenio colectivo, las facilidades para la recaudación de las cuotas sindicales, las licencias sindicales obligatorias para determinados dirigentes, etc.

2.2.2 Ámbito o plano colectivo

El contenido del ámbito colectivo está constituido por la autonomía sindical, entendiéndose por ella la independencia de la organización, garantizada por el Estado, y destinada a obtener la posibilidad real de que los sindicatos puedan llevar a cabo sus actividades, de manera libre y efectiva. En este plano se garantiza la independencia de las organizaciones respecto de los empleadores y del Estado. Respecto a los empleadores aplican las reglas de no injerencia señaladas en el plano individual, respecto al Estado aplican las siguientes apreciaciones.

Se trata de un conjunto de facultades específicas, relativas a las organizaciones sindicales, frente al Estado y frente a los empresarios, que deberían encontrarse en todo ordenamiento que pretenda encontrarse ajustado a los lineamientos que derivan de los principales convenios internacionales en materia de libertad sindical.



2.2.2.1 Libertad de reglamentación

Corresponde a la organización sindical la elaboración de sus Estatutos y reglamentos. Conforme al Artículo 3 del Convenio 87 de la OIT, "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores, tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal".²⁸

En este campo debe distinguirse, entre un enunciado general de los temas en la ley y una exigencia de como deben regularse dichos temas. La garantía se refiere a la imposibilidad de que la ley establezca el contenido específico y obligatorio de los temas que deben contener los estatutos y reglamentos sindicales.

2.2.2.2 Libertad de representación

Esta manifestación se encuentra también contenida en el Artículo 3 del Convenio 87 de la OIT, por ella debemos entender el derecho de la organización de elegir libremente a sus representantes, sin la intervención o limitación del Estado, ya que resultan violaciones a esta libertad, la aprobación estatal de los candidatos a los cargos de dirección, el establecer condiciones de elegibilidad, tales como la de pertenecer al sector o la exigencia de determinada nacionalidad de los dirigentes sindicales. Igual violación implican los requisitos de elegibilidad máxime cuando tales requisitos resultan de aplicación discrecional por parte de la autoridad pública, y/o referidos a las condiciones morales, étnicas etc. de los electos. "En este tema la regla estaría conformada por la máxima según la cual las cuestiones

²⁸ *Ibid.* pág. 13



relativas a la elección de los dirigentes sindicales debería ser una cuestión a resolver exclusivamente, por los estatutos de la organización, ello incluiría no sólo los procedimientos de elección, sino también los requisitos para ocupar los cargos, el período del mandato, y demás aspectos.”²⁹

Respecto a lo anterior, el Comité de Libertad Sindical ha señalado que " El derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. Para que se reconozca plenamente este derecho, es menester que las autoridades públicas se abstengan de intervenciones que puedan entorpecer el ejercicio de ese derecho, ya sea en la fijación de las condiciones de elegibilidad de los dirigentes o en el desarrollo de las elecciones mismas".³⁰

2.2.2.3 Libertad de administración, organización interna y de formulación del programa de acción

Se encuentra comprendida en la frase "organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción" del Artículo 3 del Convenio 87 de la OIT, en cuanto al impedimento de la intervención del Estado en esta materia.

Sin embargo se reputan como válidos algunos requisitos establecidos por ley, como es la periodicidad de las asambleas, el llevar obligatoriamente contabilidades, el quórum y las formalidades de las reuniones, pero no se admite la investigación del orden y organización interna por parte del gobierno.

²⁹ **Ibid.** pág. 14

³⁰ **Ibid.**



Un segundo componente de esta libertad, es la exigencia de democracia sindical, entendiéndose que las organizaciones tienen la obligación, conforme al Convenio 87 de la OIT de garantizar el respeto de las reglas democráticas. Con esto se relaciona de manera directa la participación del afiliado, la igualdad de derechos y el respeto de las minorías y su participación.

Adicionalmente, y como parte de la libertad en comentario, sólo que referida al cumplimiento de los fines para los cuales fue constituida la organización, se encuentra un componente fundamental de la autonomía colectiva, contenido en la llamada libertad de programa de acción. Debe definirse como las líneas adoptadas por la organización para satisfacer la motivación de su constitución. En este aspecto se reconocen al menos dos instrumentos trascendentales: la negociación colectiva y la huelga.

En este sentido el Comité de Libertad Sindical ha señalado que: "el derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido. Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa"; en igual sentido, el enunciado según el cual "el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales de modo que una prohibición general de la huelga limita considerablemente las posibilidades que tienen los sindicatos de



fomentar y defender los intereses profesionales de sus miembros, así como el derecho a organizar su actividad".³¹

2.2.2.4 Suspensión y disolución

Establecido en el Artículo 4 del Convenio 87 de la OIT, la disolución y suspensión de las organizaciones sindicales debe ser estrictamente judicial y en ningún caso administrativa. Ello obliga a precisar que además deben existir procedimientos que garanticen la defensa y el debido proceso, pero también que, en ningún caso se adoptarán medidas que en sede administrativa impliquen la suspensión o la imposibilidad de funcionamiento como una sanción a las organizaciones.

2.2.2.5 Libertad de federación

Deriva de lo dispuesto por el Artículo 5 del Convenio 87 de la OIT, en cuanto dispone que "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores".

En conclusión, si planteáramos el contenido expuesto de la libertad sindical mediante un esquema, de conformidad con el tratadista Blado Blanco, el mismo se mostraría de la siguiente manera.³²

³¹ **Ibid.**



- **El plano individual**

- Aspecto Positivo
 - Libertad de constitución.
 - Garantías frente al Estado
 - No discriminación
 - Prohibición de la exigencia de autorización previa
 - La actividad del sindicato
 - Respeto al pluralismo sindical
 - Garantías frente al empresario y sus organizaciones

- La libertad de afiliación:
 - Garantía frente al propio sindicato:
 - Garantías frente al empleador

- Libertad sindical negativa

- **Plano colectivo**
 - Libertad de reglamentación
 - Libertad de representación
 - Libertad de administración, organización interna y de programa de acción

³² Ibid. pág 15



- Suspensión y disolución.
- Libertad de federación.

2.3 Regulación de la libertad sindical y del derecho de sindicalización

La historia del derecho de sindicalización en Guatemala se remonta a las formas de organización de los obreros y artesanos a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, las cuales deben ahora ser analizadas y retomadas en el movimiento sindical guatemalteco en el contexto de la nueva división internacional del trabajo. Los obreros se organizaron en gremios, porque el desarrollo industrial o inversión a través de empresas transnacionales fue inexistente; la fuerza laboral se concentraba en el campo y actividades artesanales carentes de derechos laborales.

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

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



2.3.1 Ámbito de aplicación

Los límites geográficos en donde el Código de Trabajo faculta para que se desarrolle el derecho de sindicalización comprenden los veintidós departamentos de la República y es aplicable a todos los trabajadores asalariados o no.

Sin embargo, se debe tomar en consideración que mientras en determinados departamentos se ha ejercido el derecho de sindicalización, en otros ha sido muy poco; por ejemplo, el departamento de Guatemala concentra la mayor cantidad de inscripciones de sindicatos; los departamentos de Escuintla, Suchitepéquez, Retalhuleu y Quetzaltenango con otro significativo número de sindicatos, pero hay departamentos en los que casi solamente se encuentran filiales o seccionales de sindicatos nacionales, como en los casos de Santa Rosa, Baja Verapaz y El Petén.³³

2.3.2 Tipos de sindicatos

El Artículo 206 del Código de Trabajo define el concepto de 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 parte, los *Sindicatos Campesinos* están constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero.

³³ Fuentes Aragón, Jorge Humberto. **El caso Guatemala**, pág. 294



Los *Sindicatos Urbanos* están constituidos por trabajadores que tienen cualquier tipo de trabajo o relación laboral; no están considerados como trabajadores campesinos.

Luego el Artículo 215 del referido cuerpo legal indica: “Los sindicatos se clasifican por su naturaleza en urbanos y campesinos y en: Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos, de una misma actividad económica; de Empresas, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficio, que prestan sus servicios en una misma empresa o en dos o más empresas iguales; de Industria, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad”.

2.3.3 Intervención de las organizaciones sindicales

El Artículo 214 del Código de Trabajo indica: “Son actividades de los sindicatos: “Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato. Las celebraciones de dichas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos, salvo lo expresado en el Artículo 374 de este código” (el Artículo se refiere a la Constitución de Comités Ad Hoc).

Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley; velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal; 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 los miembros, tales como cooperativas, entidades deportivas, educacionales, culturales, de asistencia y previsión social, tiendas de artículos de consumo y aprovisionamiento de insumos e instrumentos de trabajo, las que para su funcionamiento serán debidamente reglamentadas y actuarán con la personalidad jurídica de la entidad sindical; y en general todas aquellas actividades que no estén reñidas con sus líneas esenciales ni con las leyes”.

2.3.4 Funciones y fines

El Artículo 210, tercer párrafo del Código de Trabajo describe como fines: “mejorar la condición económica y social de sus afiliados: Los fines están regulados en los estatutos de las organizaciones sindicales que en sus Artículos indican: “El sindicato tendrá por objeto, la defensa de los derechos e intereses de sus afiliados en asuntos relacionados con su trabajo, de acuerdo con las leyes reglamentos respectivos, la equidad y la justicia, así como el mejoramiento económico, social y cultural de los mismos, sin distinción de nacionalidad, origen, sexo y credos políticos o religión.”

Otro Artículo que señala, específicamente, las finalidades indica: a. Porque se emitan leyes de protección para los trabajadores, así como de previsión social; b. Suscribir contratos colectivos de trabajo o pactos colectivos de condiciones de trabajo que normen las relaciones entre los trabajadores y el patrono; c. Por la reglamentación equitativa de trabajo; d. Por la adquisición de vivienda para los trabajadores, según la justicia social y las leyes y reglamentos correspondientes; e. Crear, administrar y subvencionar instituciones, establecimientos y obras sociales de utilidad común para todos los afiliados al sindicato, tales como cooperativas, entidades deportivas, culturales, educacionales, de asistencia y



prevención de accidentes y de previsión social; f. En general, por todas aquellas actividades que no estén reñidas con sus fines esenciales, ni con las leyes; g. Por el logro efectivo de los ascensos escalafonarios en materia de trabajo; h. Por respeto a la personalidad de sus afiliados; i. Por el logro de justas prestaciones laborales en beneficio de sus afiliados y de sus familias; j. Por el cumplimiento de la jornada laboral contemplada en la Constitución Política de la República de Guatemala y leyes aplicables; k. Por la justa remuneración de sus afiliados, según la situación financiera de la empresa y las normas jurídicas de carácter social que se refieren a la decorosa existencia de sus trabajadores; l. Por la estabilidad de los trabajadores en sus puestos, mientras no se prueben las causas que exige la ley para justificar su despido por la positiva aplicación de las garantías constitucionales del Estado y de las normas de derecho laboral.

2.3.5 Impedimentos de la organización sindical

La legislación guatemalteca no contempla específicamente impedimentos; se puede interpretar como impedimento el no afiliarse a los empleados de confianza.

La pregunta podría invertirse contestando que los sindicatos se deben regir siempre por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona. En el caso de que algún miembro del sindicato llegara a ocupar algún cargo político remunerado, “procederá la suspensión total de la relación de trabajo, mientras dure dicha circunstancia”, Artículo 207 del Código de Trabajo.



2.3.6 Requisitos para ser miembro de un sindicato

La literal f) del Artículo 221 del Código de Trabajo remite a los estatutos de cada organización sindical al indicar: “Los estatutos de un sindicato deben contener las condiciones de admisión de nuevos miembros.” Y los estatutos son específicos al indicar que son afiliados a este sindicato: a. Los trabajadores que comparecieron y firmaron el acta constitutiva; y b. Los que posteriormente ingresen al mismo, y sean aceptados, de acuerdo con lo que establecen las condiciones de admisión de nuevos afiliados y se requiere: 1. ser trabajador de la empresa a donde pertenece el sindicato. Si se trata de trabajadores independientes, desempeñarse en la rama a donde corresponde. 2. Ser mayor de 14 años de edad. 3. Hacer su solicitud por escrito, declarando su deseo de ingresar al sindicato, previo juramento de cumplir lo que mandan los presentes estatutos, el miembro del Comité Ejecutivo ante quien se presente la solicitud verbal del ingreso, asentará el acta respectiva en el libro correspondiente; y 4. Ser admitido como afiliado por la Asamblea General, que conocerá la solicitud presentada, en su próxima sesión ordinaria o extraordinaria. Una vez admitido el nuevo afiliado, procederá el Secretario de Organización y Propaganda, a inscribirlo en el libro de registro de afiliados, indicando la nacionalidad, edad, estado civil, profesión u oficio, número de cédula de vecindad y domicilio del afiliado.

2.3.7 Requisitos para constituir y subsistir un sindicato

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



El Artículo 218 del Código de Trabajo establece: “Con el fin de obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales debe observarse el procedimiento siguiente: **a.** Presentar solicitud escrita en papel simple directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de la autoridad de trabajo más próxima, dentro del plazo de veinte días contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato, en la cual debe señalarse lugar para recibir notificaciones; **b.** A la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos, firmados en cada uno de sus folios por el secretario general y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional; **c.** La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, dictará resolución favorable que debe contener el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, aprobación de sus estatutos y orden de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de veinte días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción, deberá publicarse en forma gratuita la resolución que ordena su inscripción. La Dirección General de Trabajo no puede negarse a resolver favorablemente la solicitud si se ha formulado conforme las disposiciones legales. Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar la resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados, para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud; **d.** La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, previo el visto bueno del Despacho Superior, procederá a realizar la inscripción del sindicato en el libro de personas jurídicas del registro público de



sindicatos, con declaración expresa que en la redacción de los estatutos se observó la legalidad respectiva. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de diez días hábiles contados a partir de la recepción del expediente bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción deberá publicarse en el diario oficial en forma gratuita un resumen de la resolución que aprobó los estatutos y reconoce la personalidad jurídica del sindicato. Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar la resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados, para que se opongán interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud. Si se trata de errores o defectos subsanables se deberán comunicar a los interesados para que procedan a enmendarlos o, en su caso, a interponer recurso de revocatoria.

2.3.8 Registro sindical

El Artículo 219 del Código de Trabajo, estipula que el Departamento Administrativo de Trabajo (actualmente Dirección General de Trabajo) debe llevar un registro público de sindicatos, en que han de inscribirse estos, a cuyo efecto la respectiva inscripción debe contener, por lo menos los siguientes datos: a. Número, lugar y fecha de inscripción; b. Copia de los datos a que se refieren los incisos a) y b) del Artículo 220 (se refieren a nombres y apellidos, profesión u oficio o actividad económica y número de cédulas de vecindad de sus socios fundadores, así como expresión clara y precisa de que desean formar el sindicato, nacionalidad y vecindad de los miembros del Comité Ejecutivo y del Consejo Consultivo); c. Copia de los estatutos del sindicato o en su caso, de sus reformas; y d. Transcripción del acuerdo que otorgó la autorización de la ley y la personalidad jurídica que ordenó dicha



inscripción, o que, en su caso aprobó las reformas de los estatutos, regulado en el Artículo 221, literal h) del Código de Trabajo, las cuotas que cada sindicato debe de fijar en los respectivos estatutos. Sin embargo, lo más generalizado es el 1% sobre el salario ordinario del afiliado.

2.3.9 Fuero Sindical

Entendiéndose como fuero sindical “la garantía de estabilidad laboral que se otorga a determinados trabajadores por la representación sindical que ejercen para no ser despedidos, ni trasladados sus condiciones de trabajo, sin justa causa”.³⁴

La legislación nacional regula la inamovilidad primero en una norma Constitucional, Artículo 102, inciso (q), donde garantiza el derecho de sindicalización libre y preceptúa que “los trabajadores no pueden ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de ese derecho a partir del momento en que dé aviso en la Inspección General de Trabajo; desarrollándose posteriormente con una reforma al Código de Trabajo (Artículo 209) que determina la inamovilidad para los fundadores del sindicato por 60 días después de la publicación de los estatutos en el Diario Oficial”. Además, el Artículo 223, literal d) del Código de Trabajo, determina inamovilidad para los miembros del Comité Ejecutivo por el tiempo que duren en su cargo y 12 meses después.

En los Pactos Colectivos se ha negociado la ampliación del tiempo y se ha incorporado a miembros de los Consejos Consultivos, comités de vigilancia o de honor y en

³⁴ *Ibid*, pág. 310



algunos sindicatos se ha logrado tener también esa cobertura para los dirigentes de las filiales o seccionales.

2.3.10 Licencia y permisos sindicales

El Artículo 61 literal ñ, numeral 6 del Código de Trabajo otorga licencia a los miembros del Comité Ejecutivo por 6 días en el mismo mes calendario, con goce de salario. En los pactos colectivos se ha negociado la ampliación de estas licencias.

2.3.11 Federaciones y confederaciones

Las federaciones y confederaciones están reguladas en el Artículo 233 del Código de Trabajo.

Llama la atención que con las reformas del Decreto 18-2001 del 14 de mayo de 2001, la redacción quedó así “Cuatro o más sindicatos de trabajadores o de patronos pueden formar una federación y, cuatro o más federaciones de aquellos o de estos pueden formar una confederación...”. Anteriormente, estaba regulado que las Federaciones se formaban con dos o más sindicatos y las Confederaciones con dos o más Federaciones.

La reforma antes descrita se puede considerar como un retroceso, porque considerando el contexto nacional sobre las dificultades reales para organizar sindicatos, estas mismas son para la conformación de federaciones o confederaciones; si se pretendía



reducir la atomización de organizaciones sindicales y fortalecer estructuras sindicales de segundo o tercer grado, no era esta la vía adecuada.³⁵

2.3.12 Disolución

El Código de Trabajo en su Artículo 226 faculta al Ministerio de Trabajo y Previsión Social declarar disuelto un sindicato a quienes se les compruebe: a. Que se ponen al servicio de intereses extranjeros contrarios a los de Guatemala, que inicien o fomenten luchas religiosas o raciales, que mantienen actividades antagónicas al régimen democrático que establece la Constitución, que obedecen a consignas de carácter internacional contrarias a dicho régimen o que violen la disposición del Artículo 206 que les ordena concretar sus actividades al fomento y protección de sus intereses económicos y sociales comunes a sus miembros; b. Que ejercen el comercio o la industria con ánimo de lucro o que utilicen directamente o por medio de otras personas los beneficios de su personalidad jurídica y las franquicias fiscales que el presente Código les concede, para establecer expendios de bebidas alcohólicas, salas de juegos prohibidos u otras actividades reñidas con los fines sindicales, y c. Que usan de violencia manifiesta sobre otras personas para obligarlas a ingresar a ellos o para impedirles su legítimo trabajo o que fomenten actos delictuosos contra personas o propiedades, o que maliciosamente suministran datos falsos a las autoridades de trabajo.

Asimismo, el Artículo 227 establece que el Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe solicitar ante los Tribunales de Trabajo la disolución de los sindicatos por las causas siguientes: a. Cuando tengan un número de

³⁵ *Ibid*, pág. 312



asociados inferior al mínimo legal; b. Cuando no cumplan alguna de las obligaciones que determina el Artículo 225; c. Cuando no se ajusten a lo dispuesto por los incisos c) o i) del Artículo 223. Por último, se establece en el Artículo 228 que los mismos sindicatos pueden solicitar su disolución a la Dirección General de Trabajo cuando sus dos terceras partes del total de sus miembros lo aprueben.

Con excepción del último párrafo, las disposiciones para disolver un sindicato contenidas en la normativa legal guatemalteca contravienen lo dispuesto en el Artículo 4 del Convenio 87 de la OIT, relativo a la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicalización, ratificado por el Estado de Guatemala que establece “Las organizaciones de trabajadores y empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa”.

2.3.13 Normativa internacional y organización internacional del trabajo

En el nuevo contexto de las relaciones laborales, las normativas internacionales tienen múltiples iniciativas regulatorias y de protección a los derechos laborales, algunas toman como base o desarrollan acertadamente los convenios internacionales de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, mientras que otras, interpretan esa misma normativa a través de iniciativas de responsabilidad social empresarial, generando una preocupante diversidad de nuevos estándares sociales en un mercado laboral diverso.

Para el caso de Guatemala, la Constitución Política de la República incorpora a la legislación laboral los tratados y convenios internacionales ratificados por el Estado: “El



Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”.

También la Constitución Política de la República en su Artículo 46 otorga: “Preeminencia del Derecho Internacional” donde “establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno”; esta normativa constitucional fortalece los convenios internacionales de trabajo clasificados dentro de los derechos humanos fundamentales. En ese sentido, el Estado de Guatemala desde 1919 ha sido miembro fundador de la Organización Internacional de Trabajo –OIT-, ratificando 72 de los 184 convenios internacionales de trabajo aprobados hasta 2001 por las Conferencias Internacionales que se realizan en la Organización Internacional del Trabajo.

Los convenios son una importante herramienta para la protección de los derechos laborales, principalmente los ratificados por el Estado de Guatemala, pero son sub-utilizados por los trabajadores, sindicatos, empleadores, asesores laborales y administradores de justicia, a pesar de formar parte de los derechos mínimos. Por lo que podremos concluir que lo importante no es cuantos convenios internacionales haya ratificado Guatemala, “lo importante es su aplicación y cumplimiento.”³⁶

³⁶ *Ibid*, pág. 316





CAPÍTULO III

3. Órganos del sindicato

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

3.1 Asamblea General:

Esta constituida por todos los afiliados del sindicato, se forma mayoría con la mitad mas uno, los asistentes pueden acordar cuando no haya quórum, una nueva convocatoria dentro de los diez días siguientes. La asamblea general es el órgano legislativo del sindicato; las decisiones que en ella se toman son de carácter obligatorio y general. Las asambleas generales pueden ser: ordinarias y extraordinarias.

Las atribuciones de la Asamblea General de un sindicato, de conformidad con el Artículo 222 del Código de Trabajo son las siguientes:

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



Dichos miembros sólo pueden volver a ser electos para desempeñar el mismo puesto u otro distinto en cualquiera de dichos organismos, después de haber transcurrido dos períodos entre aquel en que cesaron y en el que resultaren nuevamente electos.

Sin embargo, tratándose de sindicatos integrados con escaso número de afiliados, la reelección de los miembros del Consejo ejecutivo o del Consejo consultivo para el mismo cargo sí es permitida, cuando medie alguna de las dos circunstancias siguientes, que deben ser debidamente probadas: 1) Que dentro del total de afiliados al sindicato no haya un número suficiente que llene las calidades que este Código requiere para ser miembro del Comité ejecutivo o del Consejo consultivo; y 2) Que por el escaso número, de afiliados al sindicato, forzosamente deba reelegirse uno o más miembros para integrar tales organismos;

- Remover total o parcialmente a los miembros del Comité ejecutivo y del Consejo consultivo, cuando así lo ameriten las circunstancias y de acuerdo con los estatutos;
- Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos;
- Aprobar en definitiva los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los miembros del sindicato. El Comité ejecutivo puede celebrar ad referendum esos contratos, pactos o convenios y pueden también aprobarlos en definitiva, siempre que la Asamblea general lo haya autorizado en forma expresa y limitativa para cada caso;
- Fijar las cuotas extraordinarias;



- Decidir el ir o no ir a la huelga, una vez declarada legal o justa, en su caso por el tribunal competente;
- Acordar la fusión con otro u otros sindicatos y resolver en definitiva si el sindicato debe adherirse a una federación o separarse de ella;
- Aprobar o improbar los proyectos de presupuesto anual que debe presentarle cada año el Comité ejecutivo e introducirles las modificaciones que juzgue convenientes;
- Aprobar o improbar la rendición de cuentas que debe presentarle el Comité ejecutivo y dictar las medidas necesarias para corregir los errores o deficiencias que se comprueben;
- Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien quetzales
- Acordar por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato, la expulsión de aquellos asociados que se hagan acreedores a esa medida;
- Cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos o este Código o sus reglamentos o que sean propias de su carácter de suprema autoridad directiva del sindicato; y
- Las resoluciones tomadas sobre los incisos a), b), e), h), i), j) y l), deberán acordarse por mayoría de la mitad más uno y las tomadas sobre los incisos c), d), f), g). y k), deberán acordarse por las dos terceras partes de la totalidad de los miembros del sindicato.



3.2 Consejo Consultivo

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

3.3 Comité Ejecutivo:

El origen del Comité Ejecutivo, es el mismo de las organizaciones sindicales, pues cuando surgen éstas, posterior al evento histórico de la Revolución Francesa, se crean las primeras figuras de lo que inicialmente serían los consejos directivos de los sindicatos obreros, que posteriormente pasarían a ser lo que hoy conocemos como comités ejecutivos. 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 legal de la organización, con lo que se concibió también la idea de que el ejercicio de esta representación debía de ser con alternabilidad 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.

El Comité Ejecutivo es el órgano que tiene la representación legal del sindicato; y el encargado de hacer cumplir lo acordado por la Asamblea General. El numero de sus



miembros no puede exceder de nueve (9) ni ser menor de tres (3); y hasta cinco de sus miembros gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen.

En sus actuaciones es responsable directamente ante los afiliados del sindicato; pudiendo además representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato que así lo soliciten. Entre las obligaciones del comité ejecutivo, esta rendir cuentas a la asamblea general, por lo menos cada seis (6) meses.

Tal como lo señala el Licenciado Cesar Landelino Franco López, “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”³⁷, continúa señalando el mismo autor que dentro de una organización sindical existe una situación semejante, “pues se tiene su máximo poder en la asamblea general que es la que da las leyes o mandatos para todos los afiliados, pero para que se cumplan estos mandatos de la asamblea hay necesidad de nombrar dentro de los afiliados a quienes como en el poder ejecutivo de las naciones se encarguen de cuidar que se cumplan y ejecutarlos. El poder ejecutivo de las organizaciones sindicales reside en sus miembros del Comité Ejecutivo”³⁸,

3.3.1 Funciones e integración del Comité Ejecutivo

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

³⁷ FRANCO LOPEZ, Cesar Landelino, **Ob. Cit.** Pág. 85

³⁸ **Ibid.**



- Es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea general que consten en el libro de actas y acuerdos y lo que exijan los estatutos o las disposiciones legales. Sus funciones son, en consecuencia, puramente ejecutivas y no les dan derecho a sus miembros para arrogarse atribuciones que no les hayan sido conferidas;
- Sus miembros deben ser guatemaltecos naturales de los comprendidos en el artículo 6°. de la Constitución, del estado seglar, ciudadanos en ejercicio, que sepan leer y escribir, trabajadores activos en el momento de la elección y personas que no hayan sido sancionadas, dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por la comisión de delito o por violación de las leyes de Trabajo o de Previsión Social.

La falta de alguno de esos requisitos implica inmediata cesación en el cargo, en el caso de que la designación haya sido hecha;

- El número de sus miembros no puede exceder de nueve ni ser menor de tres;
- Hasta cinco de sus miembros si se trata de sindicato de trabajadores, gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen y, en consecuencia, no pueden ser despedidos por el respectivo patrono, salvo que éste compruebe previamente en juicio ordinario sobre rescisión del contrato, que hay justa causa para su terminación. Al efecto, los tribunales de Trabajo y Previsión Social deben tramitar esos juicios con toda la rapidez posible.

La mencionada inamovilidad dura todo el tiempo que los miembros del Comité ejecutivo que gocen de ella, están en el ejercicio de sus respectivos cargos sindicales y hasta seis después de haber cesado en el desempeño de los mismos.



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

El beneficio que se establece en este inciso corresponde igualmente a todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional de un sindicato en vías de organización, siempre que su número no exceda de nueve y para tener derecho al mismo deben dar aviso de su elección a la Inspección General de Trabajo, gozando a partir de tal momento de ese privilegio.

La Inspección General de Trabajo, al recibir la solicitud para calificar la inamovilidad de los miembros de un Comité ejecutivo, o al aviso de la constitución de un Comité ejecutivo provisional, debe notificarlo al patrono para los efectos respectivos. En la misma forma debe proceder al calificar dicha inamovilidad;

El conjunto de sus miembros tiene la representación legal del sindicato y la misma se aprueba con certificación expedida por el Departamento Administrativo de Trabajo. Sin embargo, el Comité ejecutivo puede acordar por mayoría de las dos terceras partes del total de sus miembros, delegar tal representación en uno o varios de ellos, para todo o para asuntos determinados, pero en todo, con duración limitada.

Dicha delegación es revocable en cualquier momento y su revocación se prueba mediante certificación del acuerdo respectivo, firmado por la mayoría absoluta de los miembros del Comité ejecutivo y por el jefe del Departamento Administrativo de Trabajo, o en su defecto por un inspector de trabajo.



Ni los comités ejecutivos, ni sus miembros integrantes como tales pueden delegar la representación del sindicato, en todo o en parte, ni sus atribuciones, a terceras personas por medio de mandatos o en cualquier forma.

- Las obligaciones civiles contraídas por el Comité ejecutivo en nombre del sindicato obliga a éste, siempre que aquéllos hayan actuado dentro de sus atribuciones legales;
- Es responsable para con el sindicato y para con terceras personas en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el derecho común. Esta responsabilidad es solidaria entre todos los miembros del Comité ejecutivo, a menos que conste fehacientemente en el libro de actas que algunos de ellos, en el caso de que se trate, emitió su voto en contrario;
- Puede representar judicial o extrajudicialmente a cada uno de los miembros del sindicato en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico y social, siempre que dichos miembros lo soliciten expresamente; e
- Está obligado a rendir a la Asamblea general, por lo menos cada seis meses, cuenta completa y justificada de la administración de los fondos y remitir copia del respectivo informe, firmado por todos sus miembros, al Departamento Administrativo de Trabajo, así como de los documentos o comprobantes que lo acompañen. Igualmente debe transcribir al mismo Departamento la resolución que dicte de la Asamblea general sobre la rendición de cuentas, todo dentro de los tres días siguientes a la fecha de aquélla.



3.3.2 Cometario sobre los requisitos para la integración del Comité Ejecutivo y sobre la libertad de reglamentación y representación de un sindicato

Tal como quedó señalado en líneas anteriores, corresponde a la organización sindical la elaboración de sus estatutos y reglamentos, al respecto señala el Artículo 3 del Convenio 87 de la OIT, "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores, tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal".³⁹

La garantía se refiere a la imposibilidad de que la ley establezca el contenido específico y obligatorio de los temas que deben contener los estatutos y reglamentos sindicales.

3.3.1.2 Libertad de representación

Señala el Licenciado Franco López "que para que los miembros del Comité Ejecutivo puedan cumplir con sus funciones, deben gozar de toda la confianza de sus afiliados, por lo que para poder designar a aquellos que gozan de su confianza para ese papel, debe de haber una absoluta libertad en el acto de la designación, de tal manera que no se permita la imposición de ejecutivos por influencia ni de los empleadores ni autoridades de ninguna

³⁹ *Ibid.* pág. 13



clase que posteriormente en lugar de cumplir los mandatos y programas de la organización cumplan mandatos y programas ajenos a los acordados por los propios trabajadores.”⁴⁰

La libertad de representación se encuentra también contenida en el Artículo 3 del Convenio 87 de la OIT, por ella debemos entender el derecho de la organización de elegir libremente a sus representantes, sin la intervención o limitación del Estado, ya que resultan violaciones a esta libertad, la aprobación estatal de los candidatos a los cargos de dirección, el establecer condiciones de elegibilidad, tales como la de pertenecer al sector o la exigencia de determinada nacionalidad de los dirigentes sindicales, tal como sucede en Guatemala. Igual violación implican los requisitos de elegibilidad, máxime cuando tales requisitos resultan de aplicación discrecional por parte de la autoridad pública, y/o referidos a las condiciones morales, étnicas etc. de los electos. En este tema la regla estaría conformada por la máxima según la cual “las cuestiones relativas a la elección de los dirigentes sindicales debería ser una cuestión a resolver, exclusivamente, por los estatutos de la organización, ello incluiría no sólo los procedimientos de elección, sino también los requisitos para ocupar los cargos, el período del mandato, y demás aspectos”.⁴¹

Respecto a lo anterior, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha señalado que " El derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente a sus dirigentes constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. Para que se reconozca plenamente este derecho, es menester que las autoridades públicas se abstengan de intervenciones que puedan entorpecer el ejercicio de ese derecho, ya sea en la fijación de las condiciones de elegibilidad de los dirigentes o en el desarrollo de las elecciones mismas"⁴². En el caso de

⁴⁰ **Ibid**, pág. 85

⁴¹ **Ibid**, pág. 14

⁴² **Ibid**.



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





CAPÍTULO IV

4. Seguridad nacional, orden público y orden social

En el presente capítulo trataremos de analizar los antecedentes, definiciones y la regulación de la seguridad nacional, el orden público y el orden social, ya que de acuerdo a la presente investigación, he llegado a la conclusión que son los principales fundamentos utilizados por la asamblea legislativa para no permitir que los guatemaltecos naturalizados puedan ser miembros de un comité ejecutivo de los sindicatos validamente conformados.

4.1 Seguridad nacional

Para iniciar este tema, señalaremos lo expuesto por Thomas Hobbes citado por Emilio Velazco Gamboa, “El Estado surge como un mal necesario a fin de garantizar paz y seguridad, así como para terminar con el estado natural de guerra perpetua entre los hombres”⁴³.

4.1.2 Antecedentes históricos

Seguridad nacional es un concepto que encuentra sus raíces en la teoría de la Geopolítica del siglo XIX en Alemania e Inglaterra, tal como lo señalan Alarcón y Bermúdez. “En 1927, cuando se publicó la Zeitschrift für Geopolitik (Teoría de la Geopolítica), dicha idea

⁴³ VELAZCO GAMBOA, Emilio, *Seguridad nacional, una lectura metodológica*, Pág. 1



dispuso que la conducta política y las capacidades militares pueden explicarse y preverse basándose en el ambiente físico, y que esta influencia puede llegar a determinar la tecnología, la cultura, la economía de los estados, su política interna y externa y las relaciones de poder entre ellos”⁴⁴.

A partir de aquí se asumió que la seguridad nacional de los países dependía fundamentalmente de la integridad territorial y de la defensa militar de la soberanía y sufrió diversas influencias, principalmente del pensamiento militar francés y del español de la era franquista y, poco después, del pensamiento militar norteamericano, el cual se convirtió en padre de la doctrina moderna de la seguridad nacional.

Dicha doctrina fue fundada en los tiempos de la Guerra Fría y está basada en el principio de la polaridad Este-Oeste. Es aquí donde, sin duda, se originó la noción de actividades de inteligencia para erradicar el espionaje soviético que pretendía llegar al centro neurálgico de la actividad política, económica, militar y tecnológica estadounidense. Como tal, se implementó en muchos países de América latina.

Esta doctrina ha tenido en los Estados Unidos esencialmente dos funciones: internamente ha contribuido a una ‘presidencia imperial’, y externamente se ha convertido en la armadura ideológica del imperio. Así pues, la mencionada doctrina ha pasado a convertirse en ideología y práctica política para muchos gobiernos autoritarios y militares que, so pretexto de prevenir la destrucción de las instituciones, eliminan y/o manipulan el orden jurídico existente para hacerlos afines con sus pretensiones de suprimir disidencias populares o cambios revolucionarios.

⁴⁴ **Ibid**, Pág. 2



4.1.3 Servicios de seguridad

Los órganos de seguridad del Estado se dedican a espiar y analizar los movimientos de grupos guerrilleros o terroristas, partidos políticos, sindicatos, asociaciones y otros grupos que puedan quitarle el poder al grupo que lo detenta o que, de otra manera, puedan atentar contra la estabilidad del régimen, el orden público e incluso la paz social. De paso, se dedican a disminuir, contrarrestar, anular o erradicar su actividad y los efectos de ésta.

Los servicios de seguridad adquirieron este rasgo cuando el fascismo los transformó en instrumentos políticos al servicio del régimen en el momento en que los diversos organismos constituidos durante la guerra se unificaron en diversos aparatos de espionaje y contraespionaje al servicio de las fuerzas armadas, pero sobre todo, porque un verdadero y propio servicio de seguridad política fue la Opera Volontaria per la Repressione dell' Antifascismo (OVRA), que no era otra cosa que la policía secreta del régimen, encargada entre otras cosas, de la eliminación física de los opositores de éste.

4.1.4 Definiciones.

El concepto “seguridad” proviene del latín securitas que a su vez se deriva del adjetivo securus, el cual esta compuesto por ser, sin y cura, cuidado o procuración, lo que significa sin temor, despreocupado o sin temor a preocuparse.



La seguridad nacional es un concepto que ofrece dificultades para definirlo, por lo que cada estado lo establece en función de las realidades que observa en su desarrollo político, económico, social y militar.

La seguridad nacional se generó con la aparición de los primeros grupos humanos, es posible afirmar que nació como una necesidad del ser humano para protegerlo de los peligros provenientes de su relación con el medio ambiente y la sociedad.

Entonces, podemos señalar que este fenómeno es el conjunto de acciones hechas por los integrantes de un estado para obtener y conservar las circunstancias propicias para el logro de su proyecto nacional.

Una vez que surgieron los estados, la seguridad asumió su naturaleza política, pues se concretó a asegurar la supervivencia de esa organización. El paso del tiempo ubicó a la seguridad nacional como fenómeno social circunscrito al proceso político.

A continuación, trataremos de encontrar un concepto de seguridad nacional, para lo cual presentamos una serie de definiciones sobre este tema, mismas que permitirán ubicar parámetros y características, que marquen un campo de acción y un espectro, que nos auxilie a tipificar uno de los temas centrales de esta tesis.

Tomando la definición etimológica, Norberto Bobbio indica que “el fin del estado solamente es la ‘seguridad’ entendida como la ‘certeza’ de la libertad en el ámbito de la ley.”



En tanto que, para el comando conjunto de las fuerzas armadas de los estados unidos de América (u.s. chiefs of staff), “la seguridad nacional es la condición que resulta del establecimiento y manutención de medidas de protección, que aseguren un estado de inviolabilidad contra actos o influencias antagónicas”.

En este sentido, para Harold Brown explica la concepción estadounidense de seguridad nacional como “la capacidad de preservar la integridad física de la nación y de su territorio; de mantener sus relaciones económicas con el resto del mundo en términos convenientes; de proteger su naturaleza, sus instituciones y su gobierno de los ataques provenientes del exterior, y de controlar sus fronteras.”

En este sentido, Robert Mcnamara señala que “la seguridad nacional no es la fuerza militar, aunque puede incluirla, la seguridad no es la actividad militar tradicional, aunque puede abarcarla. La seguridad es desarrollo y sin desarrollo no puede haber seguridad.”

Para la escuela superior de guerra del brasil, “la seguridad nacional es el grado relativo de garantía que a través de acciones políticas, económicas, psico-sociales y militares, un estado puede proporcionar, en una época determinada, a la nación que jurisdicciona, para la consecución y salvaguardia de sus objetivos nacionales, a despecho de los antagonismos existentes”.

Por otra parte, el general de div. Edgardo Mercado Jarrin señala que “podemos definir la seguridad nacional como la situación en la cual nuestros objetivos nacionales se hallan a cubierto de interferencias y perturbaciones substanciales, tanto internas como externas la seguridad nacional es un valor intermedio para la consecución y mantenimiento de los



objetivos nacionales. La seguridad puede entenderse en un sentido objetivo como la ausencia de amenazas o terror de que tales valores sean atacados”.

El coronel Alejandro Medina Solís señala en su obra la doctrina de la seguridad nacional que esta se define como “la capacidad del estado para garantizar su supervivencia, manteniendo su soberanía e independencia material y espiritual, preservando su forma de vida y posibilitando el logro de sus objetivos fundamentales”.

De acuerdo con el teniente coronel Venancio Carullo, “La seguridad nacional adquiere el carácter de disciplina del orden social, de la paz y de la guerra, o sea del derecho, de la política interna, de la política exterior y de la estrategia militar. Como seguridad interior se relaciona con el ordenamiento social y el uso del poder, no solo con la ley, sino también por el equilibrio y armonía entre los factores de la dinámica social como seguridad exterior se relaciona con el interés nacional, con la supervivencia de la nación y del estado, frente a las amenazas virtuales o reales que surgen de la relación con otros estados.”

Para Felipe Quero Rodiles, se entiende por seguridad nacional “el Estado de vida de una nación en el que no existe amenaza a la soberanía ni a la integridad del territorio; en el que desde el interior no se atenta contra el normal ejercicio de la autoridad ni contra las instituciones, y en el que tanto las actividades publicas como las privadas pueden llevarse a cabo sin obstáculos que se opongan hacia mas altos niveles de prosperidad”.

Roberto Calvo en su doctrina militar de la seguridad nacional expone que “los militares chilenos han elaborado la siguiente definición: la seguridad nacional es la estructuración de



las potencialidades de un país, de manera que su desarrollo sea factible con el **completo** dominio de su soberanía e independencia tanto interna como externa”.

También en Chile la seguridad nacional se tipifica como “una necesidad vital del estado-nación y por lo tanto un deber, requiere tener la capacidad para precaver y enfrentar las interferencias, amenazas o peligros que afecten o puedan afectar las legítimas aspiraciones e intereses permanentes de los objetivos nacionales. Debe preservar los valores fundamentales del ser nacional”.

Por otra parte, José Thiago Cintra define la seguridad nacional como “la garantía que, en grado variable, es proporcionada a la nación, principalmente por el estado, a través de acciones políticas, económicas, psicosociales y militares para que una vez superados los antagonismos y presiones se pueda conquistar y mantener los objetivos nacionales permanentes”.

De este inicio se infieren puntos básicos, de los cuales parten rasgos esenciales que limitan el concepto de la seguridad nacional, entre los más destacados tenemos: es una condición política, económica, social y militar. Se manifiesta como proceso continuo e incesante, tiene una dinámica propia y una función estatal.

El estado comprende al ente político constituido en un territorio definido, a través del proceso histórico de un pueblo que crea nexos económicos, lingüísticos y culturales uniformes, bajo un ordenamiento jurídico soberano. De lo anterior, deducimos que el estado es la agrupación política por excelencia, la mayor obra cultural del ser humano que le permite vivir en sociedad.



El Estado consiste en una forma especial de organización emanada del poder político cualidad identificada por Max Weber, quien señalo que “el Estado, al igual que toda entidad política, es un enlace de dominio de individuos sobre individuos, sostenido mediante la legitima violencia”, situación que nos permite afirmar, que el estado es una perfección alcanzada por el hombre para organizarse en una asociación necesaria que brinde, ante todo, seguridad y bienestar, por lo que no se puede vivir fuera de el, mientras que si es posible abstenerse de otras asociaciones.

El estado es en esencia una realidad política, es decir, un hecho social de naturaleza política, el cual se integra con una sociedad humana, establecida en el territorio que les pertenece, además de estar regida y estructurada por un orden jurídico creado, aplicado y sancionado por un poder soberano, con objeto de obtener el bien publico de toda la comunidad.

Esta definición nos conduce a identificar los elementos esenciales del estado:

Pueblo: es el primer elemento del estado, integrado por los individuos, que se asocian política y jurídicamente y forman sus asentamientos en un espacio físico definido.

Territorio: espacio físico donde se desarrollan las relaciones e interacciones humanas de las esferas política, económica, social y militar.

Poder político: el poder del estado es el poder político por excelencia, se deriva del hecho de que toda asociación de intereses necesita de una dirección, que conduzca al grupo a la realización de sus objetivos.



Soberanía: es el ilimitado ejercicio de la dominación hacia el interior y exterior del Estado-nación, consiste en girar órdenes definitivas en el fuero interno y reafirmar la independencia frente al mundo exterior.

Gobierno: asociación o conjunto de acciones de dirección por medio de las cuales, la autoridad a través de los órganos de mando político impone una línea de conducta a los individuos integrantes del estado. Además, puede entenderse como el conjunto de órganos mediante los cuales se ejerce autoridad.

Finalmente, podemos indicar que el estado moderno cuenta con las siguientes características definitorias: “ejercicio de la dominación por medio de un cuadro burocrático. Presencia de un cuerpo legal general que sustenta la legitimidad en la igualdad jurídica”, presencia de un poder ejecutivo que da coherencia a la organización política; también es el conjunto de valores e instituciones que proporcionan cohesión en el tejido social.”⁴⁵

Por lo anterior, es posible afirmar que el conocimiento del estado, como ente superior de la política, sirve para ubicar la filosofía de las ciencias sociales, en el estudio de la convivencia humana en una colectividad regida por leyes y hombres.

Al interior del estado todas las actividades que se relacionan con su funcionamiento se formulan a través de un lenguaje único, llamado política. La política inunda nuestras vidas, su evocación produce una serie de valores que van de la controversia a los anhelos, pasando

⁴⁵ Martínez Serrano, Alejandro, **Qué es la seguridad nacional**, Pág. 2



por las aspiraciones y el idealismo. La política afecta la vida moderna en lo laboral, en la vecindad, en lo cotidiano, en lo regional, en lo nacional y en lo mundial; en este sentido, la política es la vida organizada de los individuos que habitan dentro de una comunidad.

La sociedad es la fuente del conflicto y a veces de la violencia, que la unidad política debe resolver o regular. Por lo que es necesario identificar el poder político, para distinguirlo de la fuerza en el sentido del ejercicio de la violencia física. Por lo tanto, la política es necesaria para gobernar a un grupo humano dirigiendo su acción interna y externa.

La noción de poder surge cuando el hombre se integra en grupos para el logro de una tarea común, un objetivo y un esfuerzo conjunto que lo conduce a una meta propia. El poder está vinculado a conceptos diversos tales como: fuerza, capacidad, facultad, autoridad, energía, vigor y posibilidad. El poder para fines de análisis puede descomponerse, de acuerdo a su naturaleza, en cuatro formas, campos o expresiones: político, económico, social y militar.

El poder público fluye por todos los rincones del estado y por donde se cruza la política, la cual lo considera una reacción psicológica entre quienes lo ejercen y aquellos sobre los que se ejerce. Otorga a los primeros control sobre ciertas acciones de los segundos mediante el impacto que ejercen sobre las mentes de estos últimos.

El poder se ejerce por consenso o coacción, no es un ejercicio de la violencia reiterada ni un acuerdo absoluto. El poder es la savia del ejercicio estatal de la voluntad general del pueblo. El poder inicia, induce, bloquea, facilita, amplía, limita, genera y degenera.



El poder, en esencia, se puede considerar como una mecánica dominadora de conductas ajenas, como una relación establecida en el binomio mando-obediencia. axial podemos entender al poder como la capacidad de un individuo o de un grupo de conferir efectos agradables o desagradables a la conducta de otro u otros individuos o grupos con el fin de imponerles su voluntad, aun contra las de ellos mismos, para lograr determinado comportamiento individual o colectivo.

A continuación vamos a indicar algunos conceptos básicos en materia de seguridad nacional, los cuales son tomados del glosario de términos del colegio de defensa nacional:

Aspiraciones nacionales: pretensiones o deseos de una comunidad o nación con el propósito de lograr su bienestar y seguridad.

Intereses nacionales: deseos o pretensiones, pero no del pueblo en su conjunto, sino del gobierno o ciertos sectores políticos, económicos, religiosos o culturales, por lo regular se refieren a actividades o inversiones de las que se espera obtener provecho, utilidad o beneficio. Sirven de guía a los autores de decisiones de un estado para determinar la política nacional. Estos incluyen la auto conservación, independencia, integridad territorial, seguridad militar y bienestar económico.

Objetivos nacionales: la política de un país establece los objetivos nacionales, que ya revisten el aspecto de postulados o principios básicos permanentes, que definen modos de vida, las aspiraciones máximas de la nación, estables en el tiempo y cuyo logro redundan en beneficio de los intereses nacionales.



Objetivos nacionales permanentes: son fines o metas perennes que una nación desea conservar para garantizar su sobre vivencia como: libertad, soberanía, independencia o integridad territorial; o desea alcanzar para disfrutar mayores estándares de bienestar como: desarrollo, justicia, paz o seguridad pública.

Objetivos nacionales coyunturales: realizaciones concretas a obtener en sucesivas etapas, se refieren exclusivamente a la satisfacción de las necesidades más apremiantes de la sociedad para eliminar o reducir las presiones dominantes.

Amenazas: acciones o situaciones internas y/o externas que atentan en contra de la soberanía, independencia, libertad o integridad territorial de la nación.

Antagonismos: son criterios opuestos al logro o preservación de los objetivos nacionales, pueden existir internos o externos y actuales o potenciales.

Factor adverso: se define como dificultades u obstáculos internos que impiden la consecución o mantenimiento de los objetivos nacionales, requieren para su neutralización de políticas o líneas de acción.

Presión dominante: constituyen presiones con capacidad para enfrentar el poder nacional y amenazar los objetivos nacionales permanentes, por lo que ponen en riesgo la seguridad nacional.

Para fundamentar estos conceptos podemos indicar que todos forman parte de la terminología propia de la seguridad nacional, es decir, son un eslabón de la doctrina y quizá



uno de los mas importantes, porque la seguridad nacional de todo estado define una serie de valores y propósitos fundamentales que pretende alcanzar y mantener, que se consideran esenciales para su desarrollo y hacia donde se orientan los esfuerzos, energías y recursos disponibles.

4.1.5 La seguridad nacional en Guatemala

La necesidad de definir una agenda de seguridad propia, finalizada la guerra fría, el concepto de seguridad humana manejado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) desde 1993, cambia el énfasis que se hacía sobre la seguridad nacional hacia la seguridad de la gente; de una seguridad a través de armamentos a una seguridad sustentada en el desarrollo humano; de una seguridad territorial a una seguridad alimentaria, laboral y ambiental. El concepto de seguridad humana vincula el desarrollo humano con el ejercicio de los derechos humanos, el bienestar colectivo, la equidad y la sostenibilidad.

Entre 1995 y 1997, al convertir el Tratado Marco de Seguridad Democrática de Centroamérica en ley de la República, se inició el tránsito hacia un nuevo marco conceptual, teórico y operativo que planteara una perspectiva de identificación, priorización, análisis y tratamiento de los riesgos, amenazas y vulnerabilidades que enfrenta la Nación guatemalteca, radicalmente diferente a la lógica de la doctrina de la Seguridad Nacional.

En el Acuerdo sobre el Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática, signado en 1996, se estableció que la seguridad es un concepto amplio que no se limita a la protección contra las amenazas armadas externas, a cargo del



Ejército, o a la protección contra amenazas al orden público y la seguridad interna a cargo de la Policía Nacional Civil. Se identifica como factores de riesgos y amenazas para la convivencia democrática, la paz social y el orden constitucional: los desequilibrios sociales y económicos, la pobreza y la pobreza extrema, la discriminación social y política y la corrupción, entre otros.

Sin embargo, después de lo acontecido el 11 de septiembre de 2001 en territorio norteamericano, las políticas de seguridad en el hemisferio se han focalizado en la guerra contra el terrorismo, en la "guerra del bien contra el mal", cobrando especial importancia la propuesta de revitalizar los ladrillos básicos para la defensa del hemisferio: el TIAR, la Junta de Defensa Interamericana y el Comando Sur, y la recuperación del control sobre el Canal de Panamá, complementada por la intención de recuperar el elemento de seguridad hemisférica que se derivaba del ejercicio de una influencia modeladora en la educación y formación de los militares de nuestros vecinos hemisféricos.

Se ha identificado a un nuevo enemigo interno, para cuyo combate se precisa de medios militares, lo cual incidirá en la asignación de nuevos roles estratégicos para los ejércitos aliados a la cruzada contra el terrorismo, como antes lo fuera contra el comunismo. Ante las anteriores circunstancias, hoy más que nunca es de vital importancia que Guatemala comience a diseñar su propia "Agenda de Seguridad", de tal forma que identifique las verdaderas y reales amenazas, y, en consecuencia, de coincidir en los mecanismos nacionales y regionales para combatirlas. Esta debería ser la alternativa válida, ya que tener una agenda propia en materia de seguridad, apoyada por una parte significativa de los países del hemisferio, puede servir para negociar de cara a la agenda de Estados Unidos.



4.2 El orden público

En sentido general orden público designa el estado de coexistencia pacífica entre los miembros de una comunidad. Esta idea está asociada con la noción de paz pública, señala Guillermo Cabañellas citando al profesor Posadas la define como “Aquella situación de normalidad en que se mantiene y vive un Estado cuando se desarrollan las diversas actividades, individuales y colectivas, sin que se produzcan perturbaciones o conflictos”⁴⁶. Continúa manifestando Cabañellas que “El orden público es sinónimo de un deber que se supone general en los súbditos, de no perturbar el buen orden de la cosa pública”⁴⁷.

En un sentido técnico, la dogmática jurídica con orden público se refiere al conjunto de instituciones jurídicas que identifican o distinguen el derecho de una comunidad; principios, normas e instituciones que no pueden ser alteradas ni por la voluntad de los individuos (no está bajo el imperio de la autonomía de la voluntad ni por la aplicación de derecho extranjero).

4.2.1 Antecedentes históricos

Los antecedentes del concepto de orden público se remontan al derecho romano. En un celebre pasaje Papiniano sostiene: “ius publicum privatorum pactis mutari non potest”. En otro pasajes no menos célebre, Ulpiano declara: “Privatorum convenio iuri publico non derogat”. En cuanto a la interpretación de estos principios han existido diferentes tendencias. Una, representada por Jean Etienne Marie Portalis (1746-1807), quien asimilaba la idea de orden público al derecho público; la regulación jurídica que interesa más al Estado que a los

⁴⁶ Cabañellas de Torres, Guillermo, **Diccionario jurídico elemental**, pag. 283.

⁴⁷ Ibid.



particulares. Otras interpretaciones asignan a las fuentes otro alcance. 'Ius publicum' en los pasajes arriba citados, sostiene, no se refiere, no equivale, a *ius publicum* (como opuesto a *ius privatum*). Esta es la posición de Friedrich Carl Von Savigny (1779-1861), la cual ha devenido clásica. El conocido profesor alemán, a propósito de los pasajes mencionados, expresamente señala en su *System des heutigen römischen Rechts*: "Unas [normas jurídicas] mandan de manera necesaria e invariable, sin dejar lugar a la voluntad individual. A tales normas -señala Savigny- las llamó 'absolutas e imperativas'. Su carácter necesario puede derivarse de la estructura del derecho, de los intereses políticos o, en última instancia, de la moral. Otras [normas jurídicas], por el contrario, dejan campo libre a la voluntad individual. A dichas normas... las llamó 'derecho supletorio'". En opinión de Savigny esta distinción es la que señalan los textos romanos. Para referirse al derecho necesario e invariable usan, entre otras (p.e. '*ius commune*') expresiones como '*ius publicum*'. Frecuentemente los juristas romanos indican el motivo de estas reglas absolutas, señalando el interés público, y hacen uso de expresiones como '*publica causa*': "[p]acta quae turpen causam continent non sunt observanda... item ne experiar interdicto unde vi, quatenus publicam causam contingit... res publica": "... si ex re familiari operis novi nuntiatiosit facta, liceat pacisci, si de re publica, non liceat..." etc.

Este tipo de normas jurídicas, necesarias e invariables en las cuales se manifiesta una pública utilidad comprende no sólo derecho del Estado sino, también, derechos de los particulares: "*Nuntiatio fit aut iuris nostri conservandi causa aut damni depellendi aut publici iuris tuendi gratia*". Por supuesto, esta división entre derecho invariable y necesario, de orden público, no sólo se refiere al derecho legislado sino, se aplica, también, al derecho consuetudinario (Savigny).



Los principios e instituciones del orden público no son sólo normas registradas comprende además, tradiciones y prácticas del foro, así como tradiciones y prácticas de las profesiones jurídicas. Podría decirse que el orden público se refiere, por decirlo así, a la "cultura" jurídica de una comunidad determinada, incluyendo sus tradiciones, ideales e, incluso dogmas y mitos sobre su derecho y su historia institucional. Si cabe una amplia metáfora podría decirse que orden público designa la "idiosincrasia" jurídica de un derecho en particular. La doctrina reconoce esta idea de orden jurídico cuando indica que el orden público, como institución jurídica, se constituye de "principios y axiomas de organización social que todos reconocen y admiten, aun cuando no se establezcan, aun cuando no se expresen ni se expliciten. El orden público es una forma de vida jurídica, también constituye las ideas fundamentales sobre las cuales reposa la "constitución social". Estas ideas fundamentales son, justamente las que se encuentran implicadas en la expresión orden público; un conjunto de ideales sociales, políticos, morales, económicos y religiosos cuya conservación, el derecho, ha creído su deber conservar.

De lo anterior se sigue que las leyes de orden público, no se refieren necesariamente, al derecho público, como opuesto al derecho privado. Existen, leyes de orden público que regulan instituciones del derecho privado las cuales son instituciones sociales fundamentales (p.e., el parentesco, el matrimonio, etc.).

La idea de Savigny ha devenido la Interpretación comúnmente aceptada de orden público. Correspondió fundamentalmente a la doctrina y jurisprudencia francesa desarrollar la noción de orden público (Pasconu). Esta noción es largamente compatible con los antecedentes romanos y con su interpretación pandectística. La doctrina contemporánea, siguiendo la tradición romanística, señala que el orden público es el dominio de las leyes



imperativas, por oposición a las leyes dispositivas o supletorias (Carbonnier). Igualmente, la doctrina contemporánea insiste en que el concepto de orden público no puede confundirse con la noción de derecho público (derecho constitucional, administrativo) son, normalmente, disposiciones de orden público. Sin embargo, están lejos de comprender todo el orden público. Muchas disposiciones del derecho privado, p.e., son de orden público (Carbonnier). Además, como hicimos notar, la noción de orden público no sólo se limita a las normas legisladas sino comprende prácticas, tradiciones e instituciones sociales de la comunidad.

4.2.2 Definiciones de orden público

Para Manuel Ossorio orden público es el “Conjunto de condiciones fundamentales de vida social instituidas en una comunidad jurídica, las cuales, por afectar centralmente a la organización de esta, no pueden ser alteradas por la voluntad de los individuos ni, en su caso por la aplicación de normas extranjeras”.⁴⁸

El orden público, independientemente de su significado funciona como un límite por medio del cual se restringe la facultad de los individuos sobre la realización de ciertos actos o se impide que ciertos actos jurídicos validos tengan efectos dentro de un orden jurídico específico.

Para Carbonnier, el orden público es un mecanismo a través del cual el Estado (el legislador o, en su caso el juez) impide que ciertos actos particulares afecten los intereses fundamentales de la sociedad.

⁴⁸ Ossorio y Florit, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, sociales y políticas**, pag. 810



El orden público parece estar constituido de reglas y principios de segundo orden (metarreglas o metaprincipios) que excluyen el uso de ciertas reglas (normalmente admitidas) para que no surtan efectos jurídicos cuando afectan o se "crea que afecten" las instituciones, "valores", "tradiciones" y "sentimientos" jurídicos. El orden público es, así, un límite omnipresente para cualquier actividad que se desarrolle en el campo del derecho; pero, como puede observarse, un límite indeterminado e indeterminante a priori, corresponderá a las instituciones aplicadoras del derecho señalar qué actos afectan el interés público.

En ocasiones las propias disposiciones legislativas se declaran, expresamente, de orden público; en otras, corresponde justamente a los tribunales determinar si en determinadas circunstancias, un acto es contrario al orden público nacional.

4.2.3 Regulación legal

Siendo una obligación de las autoridades mantener la seguridad, el orden público y la estabilidad de las instituciones del Estado, lo cual requiere en determinadas circunstancias, la restricción de garantías que la Constitución establece y que en el caso de restricción de garantías constitucionales, debe asegurarse a los habitantes del país, que la aplicación de las medidas legales correspondiente se hará en lo estrictamente necesario, la Asamblea Constituyente de la República de Guatemala, aprobó y promulgó el nueve de diciembre de mil novecientos sesenta y cinco La Ley de Orden Público, Decreto 7, misma que regula en su Artículo 1 que esa ley se aplicará en los casos de invasión del territorio nacional, de perturbación grave de la paz, de calamidad pública o de actividades contra la seguridad del



Estado, siendo este cuerpo legal de carácter constitucional el que regula todo lo que respecta al orden público, el momento de su aplicación, las garantías y las formas de ejecutarlas.

4.3 El orden social

Orden social, concepto fundamental de la teoría social, de carácter equívoco, abierto a las interpretaciones más variadas. En su acepción tradicional indica una medida variable de la coexistencia pacífica de los individuos en el seno de los grupos. Asimilable a la idea de consenso, equivaldría a equilibrio, correspondencia o armonía. Para la escuela funcionalista es un componente básico del concepto de integración, estado variable que se caracteriza por la tendencia a la coordinación de las acciones en el seno del grupo, con un nivel relativamente bajo de conflictos.

En su acepción más reciente, el orden social significa un tipo particular de ordenamiento, es decir, una forma de estructuración de las relaciones sociales, del conjunto de reglas y normas básicas del sistema institucional o de las relaciones y los procesos que constituyen un determinado sistema social, con todas sus connotaciones políticas y económicas.

Orden social resulta sinónimo de organización social y designa las relaciones entre los estratos y las clases, tal y como aparecen históricamente en una determinada formación económico-social, y que cristalizan en instituciones diferentes.

Otros autores consideran que orden social es una estructura establecida, articulada y reproducida en las diferentes capas sociales y psicológicas del ser humano, como manera de



organizar el poder dentro de la sociedad para conseguir la propia perpetuidad del poder organizado, lo que pasa indefectiblemente por transitar desde ciudadanos a súbditos. Por ello existe una trilogía definida como poder político, financiero y mediático, como instrumentos al servicio de la dominación, esencial al concepto de orden social.

El orden social está determinado por unas circunstancias históricas y unas normas que regulan tales circunstancias. Este ordenamiento regula las diferencias que innatamente corresponden al ser humano y que a lo largo de toda su historia ha mantenido en constante tensión las fuerzas de cohesión e inconsistencia que se han forjado en todas direcciones. El ser humano ha racionalizado sus diferencias y las ha ordenado en diferentes estratos según las características que puedan mencionarse, ya sea por motivo de edad, de género, de clase, de raza, de formación, de posesión material, etc. La evolución de esta tendencia se ha establecido en torno a la ordenación de la vida privada y la posesión de la propiedad en continuo contraste con los lugares comunes y los ámbitos que afectaban a todos por igual.





CAPÍTULO V

5 Fundamentos jurídicos que utilizó el legislador para limitar la participación de los guatemaltecos naturalizados en los comités ejecutivos de un sindicato.

5.1 Relación histórica de la época en que se promulgó el Código de Trabajo.

De conformidad con la presente investigación se constató que el Código de Trabajo actual fue promulgado en el año de 1961 y para la elaboración del proyecto ley, participaron el Lic. Oscar Barahona Streber (costarricense) y el Actuario Walter Dittel (chileno), quienes hicieron un estudio de las condiciones económicas, geográficas, étnicas y culturales de Guatemala, cuando dicho Código fue promulgado, el Artículo 223 en su literal b) quedó redactado de la siguiente manera “b) Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate del sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. La falta de alguno de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo, posteriormente este Artículo fue reformado mediante el Artículo 21 del Decreto 64-92 del Congreso de la República, habiendo quedado de la siguiente manera: “Se reforman los incisos b) y d) del Artículo 223, los cuales quedan así: "b) Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen, ciudadanos en ejercicio, trabajadores activos en el momento de la elección, y cuando menos tres de ellos, deben saber leer y escribir. La falta de alguno de los requisitos anteriores implica la inmediata cesación en el cargo." Posteriormente y mediante el Artículo 5 del decreto 13-2001, del Congreso de la República fue reformado nuevamente el Artículo 223 del Código de Trabajo, habiendo quedado de la siguiente manera “Se reforma la



literal b) del artículo 223, la cual queda así: “b) Sus miembros deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate del sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. La falta de alguno de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo.” Y finalmente y tal como quedó señalado anteriormente, actualmente, el Código de Trabajo, regula que sus miembros deben ser guatemaltecos naturales de los comprendidos en el artículo 6º. de la Constitución, del estado seglar, ciudadanos en ejercicio, que sepan leer y escribir, trabajadores activos en el momento de la elección y personas que no hayan sido sancionadas, dentro de los tres años anteriores a su nombramiento, por la comisión de delito o por violación de las leyes de Trabajo o de Previsión Social, además señala que la falta de alguno de esos requisitos implica inmediata cesación en el cargo, en el caso de que la designación haya sido hecha.

Como se puede observar el Código de Trabajo fue promulgado en la década de los sesenta, fecha conocida por todos como la época en que inició la guerra interna, por lo que con fundamentos basados en la preservación de la seguridad nacional, orden público y orden social, se incluyeron dentro de las leyes guatemaltecas muchas limitaciones, incluida dentro de estas las que no permitían que los guatemaltecos naturalizados puedan ocupar cargos directivos dentro de un sindicato.



5.2 Criterio de los juristas sobre la limitación a los guatemaltecos naturalizados

a ser miembros de un comité ejecutivo de un sindicato.

En la presente investigación se entrevistó a varios juristas sobre su opinión respecto a la limitación que existe a los guatemaltecos naturalizados a ser miembros de un comité ejecutivo de un sindicato.

La mayoría de juristas coinciden en que los motivos que llevaron al legislador a limitar la participación de los guatemaltecos naturalizados en los comités ejecutivos de un sindicato fueron especialmente los de la seguridad nacional, el orden pública y el orden social, indicando los juristas, que si bien es cierto el no permitir la participación de estos guatemaltecos en tales órganos, se violenta el principio de libertad sindical, también hay que considerar que en la época en que se promulgó el Código de Trabajo, imperaba en Guatemala un clima de inestabilidad democrática, misma que generaba inseguridad, existía una guerra interna, en la que se sospechaba cierta intervención de otros países, los que podrían influir en la seguridad nacional, y alterar el orden público y el orden social, ante tal situación y con el ánimo de mantener la estabilidad del país, se legisló en materia laboral la prohibición de participación de muchos guatemaltecos que no eran de origen, basándose también dicha norma, especialmente en sus reformas en la actual Constitución Política de la República, ya que en su Artículo 102 literal q) segundo párrafo establece que “Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo.”



Al consultarles a los juristas sobre su opinión con respecto a lo que establece el Artículo 3 del Convenio 87 de la OIT, sobre la libertad de representación, señalaron que si Guatemala ha ratificado tal convenio, tiene la obligación de respetarlo y cumplirlo, y siendo que actualmente ya no existe una amenaza tangible a la seguridad nacional, toda vez que la guerra interna concluyó en 1996, las situaciones de inseguridad, inestabilidad y temor a cualquier clase de intervencionismo imperantes en esa época han cambiado, por lo tanto es procedente realizar una reforma a nuestro ordenamiento interno laboral y permitir a cualquier guatemalteco, sea este de origen o naturalizado, a participar en el comité ejecutivo de un sindicato con el fin de cumplir con el principio de libertad sindical y con los tratados y convenios ratificados por el Estado de Guatemala.

5.3 Leyes internas, tratados y convenciones internacionales en materia laboral, ratificados por el Estado de Guatemala sobre libertad sindical y formación y participación de sindicatos.

En Guatemala, la Constitución Política de la República, promulgada por la Asamblea Nacional Constituyente, es la Ley superior que regula el derecho de trabajo y las garantías mínimas de que deben gozar los trabajadores de la república, en tal sentido el Artículo 102, en las literales q) y t) regula que: “q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.



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

t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala”. Como se puede establecer, en esta norma se regula la libre sindicalización al señalar que este derecho lo pueden ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, sin embargo hay contradicción al establecer requisitos para optar a cargos del comité ejecutivo y del consejo consultivo”.

Por su parte el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, promulgado el 5 de Mayo de 1961, con todas sus reformas, es el cuerpo legal ordinario que desarrolla el derecho de trabajo, con respecto a la sindicalización lo regula en el título sexto, capítulo único, y con respecto a los órganos del sindicato se encuentra regulado del Artículo 222 al 224, específicamente el 223 regula sobre las funciones del Comité Ejecutivo, y los requisitos para optar a dichos cargos, además del Código de Trabajo se encuentra todas las leyes en materia laboral que pueden ser aplicable, de regular sobre este tema.



Por último encontraremos los tratados y convenios ratificados por el Estado de Guatemala, en la que existe entre los juristas, diferencias de criterios, ya que para algunos deben prevalecer sobre las leyes internas, tal como lo establece el Artículo 46 de la Constitución Política de la República, por considerar el derecho de trabajo y la libre sindicalización como uno de los derechos humanos, sin embargo otros consideran que los tratados en materia laboral no tienen preeminencia en el derecho interno, y deben tomarse como leyes ordinarias, de los convenios que interesan al tema está el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, mismo que fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1948 y entró en vigor el 4 de julio de 1950, pero Guatemala ratificó este convenio hasta en el año de 1952. En los trabajos preparatorios del convenio quedó aclarado que en materia de libertad sindical no cabía hacer ninguna distinción o discriminación en relación con la ocupación, el sexo, el color, la raza, el credo, la nacionalidad o la opinión política⁴⁹.

En conclusión y en opinión personal considero que los tratados y convenios internacionales en materia laboral, ratificados por el Estado de Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno, ya que considero que el derecho al trabajo es un derecho humano, inherente a la persona y debe ser considerado como tal, además si Guatemala ratificó tratados o convenios en materia laboral que signifiquen mayores ventajas para los trabajadores con respecto a las leyes internas, deberá respetarlos y cumplirlos, asimismo deberá reformar las leyes laborales con el objeto que se adecuen a la normativa internacional, siempre y cuando signifiquen ventajas para la clase trabajadora.

⁴⁹ **Ibid.** Pág. 325



Así mismo es importante señalar que los motivos o fundamentos jurídicos que utilizó el Estado guatemalteco para limitar el derecho a los guatemaltecos naturalizados a ser miembros de un comité ejecutivo de un sindicato fueron el temor al espionaje internacional que pudiera en el momento de promulgarse el Código de Trabajo, romper las estructuras de la seguridad nacional, perturbar el orden público y en consecuencia destruir el orden social o sea la organización social de la sociedad guatemalteca, sin embargo, Guatemala, a sufrido una transición de la guerra a la paz, que conlleva beneficios a la población en general, incluyendo a los guatemaltecos naturalizados al momento de haberse firmado los acuerdos de paz, por lo que tales fundamentos ya no tienen razón de ser, siendo entonces necesario reformar nuestro ordenamiento jurídico laboral y de esa manera respetar y cumplir con la aplicación de los convenios internacionales en materia laboral, especialmente los que se refieren a libertad sindical





CONCLUSIONES

Libertad sindical, es el derecho que se tiene a reunirse y a organizarse para la defensa o logro de aquellos intereses y objetivos comunes, por lo tanto es la garantía laboral que trata de una libertad fundamental, constituida por dos planos o niveles simultáneos; un plano individual consistente en el derecho de los trabajadores a organizarse entre sí, y un plano colectivo en el que se garantiza que las organizaciones constituidas a funcionar y cumplir libremente con los fines para los cuales fueron constituidas.

Dentro de una organización sindical existe un órgano que tiene máximo poder, que es la asamblea general, misma que dicta las leyes o mandatos para todos los afiliados, y para que se cumplan estos mandatos, se nombra dentro de los afiliados un Comité Ejecutivo haciendo uso del derecho de elegir libremente a sus representantes, y para elegirlos debe de haber una absoluta libertad en el acto de la designación.

La seguridad nacional es la capacidad de preservar la integridad física de la nación y de su territorio; de mantener sus relaciones económicas con el resto del mundo en términos convenientes; de proteger su naturaleza, sus instituciones y su gobierno de los ataques provenientes del exterior, y de controlar sus fronteras, esta seguridad no es la fuerza militar, aunque puede incluirla, la seguridad no es la actividad militar tradicional, aunque puede abarcarla. La seguridad es desarrollo y sin desarrollo no puede haber seguridad.”

Los fundamentos jurídicos que utilizó el Estado guatemalteco para limitar el derecho a los guatemaltecos naturalizados a ser miembros del comité ejecutivo de un sindicato fueron el



temor al espionaje internacional que pudiera en el momento de promulgarse el Código de Trabajo, romper las estructuras de la seguridad nacional, perturbar el orden público y en consecuencia destruir el orden social guatemalteco.

Guatemala, a sufrido una transición de la guerra a la paz, que conlleva beneficios a la población en general, incluyendo a los guatemaltecos naturalizados, siendo necesario respetar y cumplir con la aplicación de los convenios internacionales en materia laboral, especialmente los que se refieren a libertad sindical



RECOMENDACIONES

El Organismo Ejecutivo debe crear los mecanismos tendientes a garantizar la libertad sindical, especialmente respecto a la libre elección de los representantes de tales organizaciones y oportunamente y de ser necesario proponer leyes para proteger y hacer que se respeten los derechos laborales de los guatemaltecos sin discriminación alguna.

El Ministerio de Trabajo debe analizar los convenios y tratados internacionales y aplicarlos en los movimientos sindicales con el objeto que la asamblea general de dichas organizaciones puedan elegir libremente a sus representantes sin intervención del Estado ni de los empleadores.

El Congreso de la República debe analizar los requisitos establecidos para pertenecer al comité ejecutivo de un sindicato y crear reformas a las leyes laborales para adecuarlo a la época actual, respetando el principio de libertad sindical, regulado por los convenios y tratados internacionales en materia laboral, ratificados por el Estado de Guatemala.

El Estado de Guatemala debe revisar las leyes en materia de seguridad y orden público, y hacer un análisis de los mismos en el sentido si sigue siendo necesario limitar a los guatemaltecos naturalizados a pertenecer al comité ejecutivo de un sindicato o de lo contrario se hace necesario solicitar la reforma a la constitución para garantizar el derecho de igualdad de todos los habitantes de la república.



El Estado debe velar por el estricto cumplimiento de todas las instituciones con respecto a la garantía internacional del principio de libertad sindical, especialmente el de elegir a los miembros de un comité ejecutivo de un sindicato sin ninguna limitación, ni discriminación, respetando la voluntad de los afiliados, siempre y cuando no alteren el orden público ni la seguridad nacional.



BIBLIOGRAFÍA

- ALARCÓN OLGUÍN, Víctor y Bermúdez, Ubléster Damián (1988). **Orden jurídico y seguridad nacional**. Puebla, Ed. Universidad Autónoma de Puebla, 1988
- BLANCO VADO, Mario Alberto. **La libertad sindical en Centroamérica su regulación y vigencia efectiva**. Costa Rica: 2000
- BORRAJO DACRUZ, Efrén. **Introducción al derecho español del trabajo**. Madrid: España 1969.
- BUEN, Nestor. **Derecho de trabajo**. 7ª. ed.; México: Ed. Porrúa, 1989.
- CABAÑELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 1t., 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L.; (s.f.).
- CABANELLAS, Guillermo **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., (s.f.).
- Central General de Trabajadores de Guatemala –CGTG- **Libertad sindical en Guatemala**, Guatemala: (s.e.) 2005. 78 págs.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Argentina: Ed. de Palma, 1972.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. 2ª. ed., México: Ed. Porrúa, 1943
- ESCOBAR MEDRANO, Edgar y Edna Elizabeth González Camargo. **Antología – historia de la cultura de Guatemala**. 3ª. ed. Guatemala: Ed. Cooperativas de servicios varios, Facultad de Ciencias Económicas, 1996
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.
- FRANCO LOPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.
- FUENTES ARAGON, Homero. **El caso Guatemala**. Guatemala: Ed. Magna Terras, (s.f.)
- HERNÁNDEZ MARQUEZ, Miguel. **Tratado elemental del derecho de trabajo**. México: (s.e.), 1988.
- MARTINEZ SERRANO, Alejandro. **Qué es la seguridad nacional**, México: Ed. Porrúa, 2004.
- NAVAS ALVAREZ, María Guadalupe. **El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.
- OSSORIO, Manuel **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987.



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

PINEDA SANDOVAL, Melvin. **Fundamentos de derecho.** Guatemala: Ed. Serviprensa C.A. (s.f.).

PRADO, Gerardo. **Derecho constitucional.** 3^a. ed.; Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2003.

VELAZCO GAMBOA, Emilio, **Seguridad nacional: entre las armas y el desarrollo,** México, (s.e.), 1997

VILLASMIL PRIETO, Humberto. **La libertad sindical: Historia y fundamentos.** San José, Costa Rica: (s.e.), 2002

Legislación

Constitución Política de la República. Asamblea Nacional Constituyente, 1986

Ley de Orden Público, Decreto 7 de la Asamblea Constituyente, 1961

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

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

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

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