



Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Sindicalización de trabajadores de confianza en la
institución pública y derecho comparado**
(Tesis de Licenciatura)

Paris Leonel Esquivel y Esquivel

Guatemala, octubre 2023

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Sindicalización de trabajadores de confianza en la
institución pública y derecho comparado**
(Tesis de Licenciatura)

Paris Leonel Esquivel y Esquivel

Guatemala, octubre 2023

Para los efectos y el cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1°, literal h) del reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, Paris Leonel Esquivel y Esquivel, elaboró la presente tesis, titulada Sindicalización de trabajadores de confianza en la institución pública y derecho comparado.

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M. A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



M.Sc. César Augusto Flores Figueroa
Abogado y Notario

Guatemala, 03 de mayo del 2,023.

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Estimados Consejeros:

Respetuosamente me dirijo a ustedes, en referencia al nombramiento como **tutor** del estudiante **Paris Leonel Esquivel y Esquivel**, ID número **000121480**. Al respecto manifiesto que:

Brindé acompañamiento al estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada "**Sindicalización de trabajadores de confianza en la institución pública y derecho comparado**". Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.

Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo cumple con los requerimientos metodológicos solicitados por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Atentamente,

M. Sc. César Augusto Flores Figueroa
Abogado y Notario

César Augusto Flores Figueroa
Abogado y Notario

Guatemala 13 de julio de 2023

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

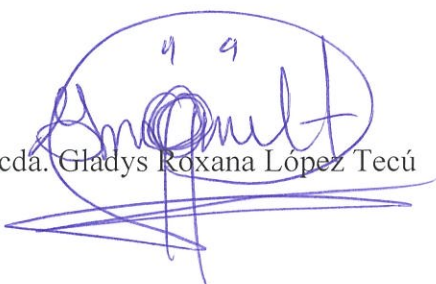
Estimados señores:

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como revisor metodológico de la tesis del estudiante Paris Leonel Esquivel y Esquivel ID 000121480, titulada *Sindicalización de trabajadores de confianza en la institución pública y derecho comparado*. Al respecto se manifiesta que la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y fondo, estableciendo que la misma constituye un estudio serio que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Se hace la aclaración que el estudiante es el único responsable del contenido de la tesis ya indicada.

Atentamente,

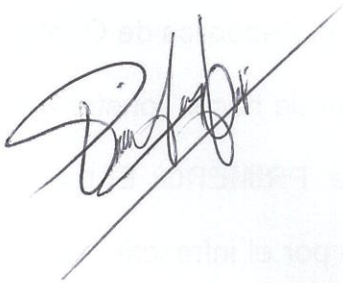

Licda. Gladys Roxana López Tecú

En la ciudad de Guatemala, departamento de Guatemala, el día once de septiembre del año dos mil veintitrés, siendo las diez horas, yo, **Sergio Alejandro Cano Soto**, Notario, treinta y dos mil ochocientos veintiséis (32826), me encuentro constituido en séptima avenida doce guion noventa de la zona trece del municipio de Guatemala, departamento de Guatemala, soy requerido por **PARIS LEONEL ESQUIVEL Y ESQUIVEL**, de cuarenta y dos años de edad, casado, guatemalteco, Licenciado en Pedagogía y Administración Educativa, de este domicilio, quien se identifica con Documento Personal de Identificación (DPI) con Código Único de Identificación (CUI) número un mil quinientos ochenta y uno, cincuenta mil quinientos noventa y siete, dos mil doscientos diecisiete (1581 50597 2217), extendido por el Registro Nacional de las Personas de la República de Guatemala, quien requiere mis servicios profesionales con el objeto de hacer constar a través de la presente **DECLARACIÓN JURADA** lo siguiente: **PRIMERO:** El requirente, **BAJO SOLEMNE JURAMENTO DE LEY**, y enterado por el infrascrito notario de las penas relativas al delito de perjurio, **DECLARA** ser de los datos de identificación personal consignados en la presente y que se encuentra en el libre ejercicio de sus derechos civiles. **SEGUNDO:** Continúa declarando bajo juramento el requirente: i) ser autor del trabajo de tesis titulado: **“Sindicalización de trabajadores de confianza en la institución pública y derecho comparado”**; ii) haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; y iii) aceptar la responsabilidad como autor del contenido de la presente tesis de licenciatura. No habiendo nada más que hacer constar, finalizo el



presente instrumento en el mismo lugar y fecha de inicio, treinta minutos después, la cual consta en una hoja de papel bond tamaño oficio, impresa en ambos lados, que firmo y sello, a la cual le adhiero los timbres para cubrir los impuestos correspondientes que determinan las leyes respectivas: un timbre notarial del valor de diez quetzales con serie BJ guion cero ochocientos treinta y nueve mil novecientos veintinueve (BJ-0839929) y un timbre fiscal del valor de cincuenta centavos con número de registro ocho millones ochocientos catorce mil ciento veintinueve y nueve (8814129). Leo íntegramente lo escrito al requirente, quien enterado de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales, la acepta, ratifica y firma con el Notario que autoriza. **DOY FE DE TODO LO EXPUESTO.**

f)



ANTE MÍ:



Licenciado
Sergio Alejandro Cano Soto
Abogado y Notario



ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **PARIS LEONEL ESQUIVEL Y ESQUIVEL**
Título de la tesis: **SINDICALIZACIÓN DE TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LA INSTITUCIÓN PÚBLICA Y DERECHO COMPARADO**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y de la Justicia, así como los títulos de Abogado y Notario, el estudiante ya mencionado, ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por el tutor, M.Sc. César Augusto Flores Figueroa, de fecha 3 de mayo del 2023.

Tercero: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la revisora, Licenciada Gladys Roxana López Tecú, de fecha 13 de julio del 2023.

Cuarto: Que tengo a la vista el acta notarial autorizada en la ciudad de Guatemala, departamento de Guatemala, el día 11 de septiembre del 2023 por el Notario Sergio Alejandro Cano Soto, que contiene declaración jurada del estudiante, quien manifestó bajo juramento: *ser autor del trabajo de tesis, haber respetado los derechos de autor de las fuentes consultadas y reconocido los créditos correspondientes; y aceptar la responsabilidad como autor del contenido de su tesis de licenciatura.*

Por tanto,

Autoriza la impresión de la tesis elaborada por el estudiante ya identificado en el acápite del presente documento, como requisito previo a la graduación profesional.

Guatemala, 4 de octubre de 2023

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



Nota: Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Dedicatoria

A Dios:

Por su presencia en mi vida, sus bendiciones y toda la sabiduría que me ha dado para poder hacer realidad mi sueño.

A mis Padres:

+ Carlos Esquivel Castillo

Elizabeth Esquivel Orellana de Esquivel

Para el mejor papá del mundo por el apoyo incondicional, amor y consejos que me dio en vida, siempre serás una luz que brillará en mi corazón, a mi madre por sus consejos y amor en todo momento, los amo.

A mi Esposa e Hijos:

Heidy, Naomí y Paris José, por ser mi pilar y lo más importante de mi vida, gracias por su comprensión y apoyo cuando no pude estar en muchos momentos especiales.

A mis Suegros:

Pastores José Revolorio y Nohemí Valenzuela, por sus sabios consejos y sus oraciones.

A mis hermanos:

Alex, Carlos y Edward, porque siempre estuvieron apoyándome y pendientes de mis estudios.

A mi tío Carlos:

Por su apoyo y palabras de aliento en todo momento.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Sindicalismo en Guatemala	1
Trabajadores de Confianza	20
Análisis a la luz de derecho comparado	46
Conclusiones	78
Referencias	80

Resumen

La investigación se enfocó en el análisis detallado de lo relativo a la Sindicalización de trabajadores de confianza en la institución pública y derecho comparado. Considerando que es un aspecto que puede suscitar dudas y ambigüedad puesto que no está plenamente descrito en la legislación vigente, por lo que se planteó una investigación desde el Derecho Laboral y el Derecho Comparado, esto permitió analizar la definición del término de trabajador de confianza, su regulación, todo lo relativo a su actividad en la institución, los derechos que le asisten y el porqué de las prohibiciones explícitas para su puesto, además de las similitudes y diferencias que presenta la legislación de Guatemala, Costa Rica, México y Perú en relación a la sindicalización de dichos trabajadores.

La investigación se realizó persiguiendo los objetivos específicos que propusieron describir las generalidades, origen y legislación de los sindicatos en Guatemala y definir qué es un trabajador de confianza estatal en la legislación guatemalteca, sus obligaciones, beneficios y limitaciones según se establece en el derecho sindical, los cuales condujeron al objetivo general de investigación que fue comparar la legislación guatemalteca respecto a la sindicalización de trabajadores de confianza con la legislación de Costa Rica, México y Perú para determinar similitudes y

diferencias existentes entre dichos ordenamientos. Estos se alcanzaron generando una investigación monográfica enfocada en el análisis comparativo de la legislación relativa a la sindicalización de trabajadores de confianza en la institución pública y derecho relativo a este tema en Costa Rica, México y Perú.

Palabras clave

Sindicalización. Empleados de confianza. Confianza. Movimiento obrero. Derecho comparado.

Introducción

Las garantías de los derechos laborales constituyen un eslabón fundamental en la organización de cualquier Estado, y debe entenderse que debido a la importancia que encierran, se deben proteger y velar por su cumplimiento a toda costa. En la investigación que se presenta, se abordará el tema de la sindicalización de trabajadores de confianza en la institución pública y derecho comparado, para lo cual se planteó el objetivo general de comparar la legislación guatemalteca respecto a la sindicalización de trabajadores de confianza con la legislación de Costa Rica, México y Perú para determinar similitudes y diferencias existentes entre dichos ordenamientos, así como el primer objetivo específico que busca describir las generalidades, origen y legislación de los sindicatos en Guatemala mientras el segundo persigue definir qué es un trabajador de confianza estatal en la legislación guatemalteca, sus obligaciones, beneficios y limitaciones según el derecho sindical.

El interés por llevar a cabo dicha investigación surge a partir de considerar que actualmente hay muchos trabajadores que ocupan cargos de confianza dentro de la institución pública y pertenecen a un sindicato de trabajadores, y más aún ostentan un beneficio de inamovilidad laboral por pertenecer a un sindicato de trabajadores; sin embargo, el Código de Trabajo vigente, es sumamente vago en cuanto a determinar si los trabajadores de confianza pueden pertenecer a un sindicato o no, puesto

que esta figura es casi nula dentro del ordenamiento jurídico legal. Se considera que realizar dicho estudio es relevante, toda vez que permita identificar y analizar lo correspondiente a la sindicalización de empleados de confianza de instituciones estatales y la legislación sindical de otros países para establecer las similitudes, diferencias y carencias de la legislación guatemalteca en esa materia.

La investigación que se presentará es de tipo monográfico y está enfocada en el análisis comparativo del tema central desde el punto de vista jurídico, dando como resultado una investigación documental que parte de aspectos generales jurídicos, legislativos y documentales para realizar el análisis comparativo correspondiente. Dicha investigación abarcará tres subtítulos, desarrollando en el primero, todas las generalidades y aspectos puntuales del Sindicalismo en Guatemala, el segundo desarrolla lo referente a la doctrina y aspectos legales de los trabajadores de confianza y finalmente en el tercero se encontrará el análisis a la luz del derecho comparado con la legislación de Costa Rica, México y Perú, todas ellas atinentes a la perspectiva correspondiente al tema propuesto.

Sindicalismo en Guatemala

Existen muchos autores que se han dedicado al análisis y estudio del este gran sistema organizacional, al realizar la lectura de la vasta bibliografía, quien redacta infiere que el sindicalismo es el movimiento constituido por la organización de trabajadores que en grupo tienen la capacidad de ejercer presión para exigir el cumplimiento de sus derechos y demandar mejores condiciones laborales para cada individuo. Estos grupos organizados seleccionan entre todos los miembros a los representantes que se encargan de ser la voz de la mayoría y hacer las peticiones correspondientes, para finalmente llegar a acuerdos en los que el patrono (sea éste de entidad privada o el propio Estado), y el trabajador lleven una relación de respeto y armonía laboral, sin menospreciar a ninguna de las dos partes y sin perjudicar los intereses de ninguno.

Debe entenderse entonces que existen sindicatos de trabajadores privados y sindicatos de trabajadores públicos, cualquiera que sea el caso, estas organizaciones se encargan de tomar las decisiones y acciones que consideren pertinentes y necesarias para lograr que sean escuchadas sus solicitudes y se satisfagan las necesidades que han manifestado, las cuales generalmente se exponen con base en el derecho de acceder a una vida digna y en la que se tengan cubiertas por lo menos sus necesidades básicas. Cualquiera que sea el tipo de sindicato, debe tener una organización interna y debe contar con el registro formal y aval de las

autoridades competentes para que cualquier empleado de determinada institución forme parte del mismo y tenga derecho a recibir los beneficios que dicho sindicato aporta.

En términos generales el autor del presente infiere que, el movimiento sindical es una figura que se ha hecho presente en casi todos los países y que aún existe y es apoyada incluso por las organizaciones de derechos humanos, pues su fundamento coincide también con la protección de los derechos fundamentales de los individuos y que surge a partir de la necesidad de brindar seguridad en diferentes ámbitos a la clase obrera que muchas veces puede ser menoscabada por su condición desigual de subordinado y dependiente frente al patrono. Todo trabajador tiene derecho a afiliarse al sindicato que él decida sin distinción y sin discriminación de ningún tipo, es decir, también es derecho de los colaboradores organizarse con el fin de defender sus intereses, sin distinción de cualquier índole.

Características del sindicalismo

Sin duda, al hablar del sindicalismo se evoca el movimiento revolucionario mediante el cual dio un giro la tradicional relación que se daba entre patrono y empleado en la que imperaba la desigualdad y la opresión a la clase obrera. Ante la importancia que reviste dicho movimiento, se considera importante identificar los aspectos

característicos del mismo, entendiendo que una característica constituye la cualidad o aquello que distingue a un fenómeno, objeto o persona, en este caso, se hace referencia a los elementos distintivos del movimiento sindical; en términos generales se identifican como un factores característicos de este movimiento la unión solidaria de sus miembros, el pluralismo, la alianza con otros sectores sociales, democracia interna, entre otros; sin embargo por la importancia a la que se ha hecho referencia, es necesario profundizar en cada uno de estos aspectos.

Puntualmente, el surgimiento del sindicalismo data de la época de la Revolución Francesa alrededor del año 1877 en adelante, desde entonces ha evolucionado a través de distintas etapas; según Ledesma este movimiento cuenta con las siguientes peculiaridades:

Es preciso destacar algunas de las características esenciales de los derechos sindicales: 1. El carácter instrumental de los derechos sindicales. 2. La relación de interdependencia de los derechos sindicales. 3. el reconocimiento de los derechos sindicales como derechos humanos. 4. La relación de interdependencia entre los derechos sindicales y los demás derechos humanos. 5. La naturaleza compleja de los derechos sindicales. 6. El papel democratizador de los derechos sindicales en la sociedad. (2011, pág. 11)

Quien redacta, sintetiza individualmente dichas características tal como sigue. El carácter instrumental de los derechos sindicales, se refiere a la funcionalidad de los mismos, pues tal como se ha mencionado anteriormente la sindicalización surge como una lucha del movimiento obrero para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones de vida, pero todo esto se logra a través de la

organización sindical que permite unificar los esfuerzos de los trabajadores que generalmente se encuentran en medio de una relación desigual, por lo que requiere la fuerza conjunta de sus miembros para llevar a cabo las acciones, medidas y actividades que acuerden para lograr los objetivos propuestos a fin de proteger efectivamente los derechos laborales y garantizar calidad de vida para sus miembros.

En lo referente a la relación de interdependencia de los derechos sindicales, quien redacta infiere que es una característica que atiende al vínculo intrínseco que existe entre sí, entre cada uno de los derechos del trabajador, por lo que no se concibe una protección parcial de dichos derechos, únicamente se habrán protegido cuando se respete plenamente el derecho de sindicación, el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga. No existe, desde esta perspectiva, opción de brindar mejoras en la calidad de vida de los trabajadores si a cualquiera se le viola alguno de estos derechos sindicales básicos que constituyen la fuerza de expresión y presión que han surgido de la lucha auténtica del movimiento obrero, basada en las necesidades de los empleados y sus derechos fundamentales.

El reconocimiento de los derechos sindicales como derechos humanos, es una característica que evidencia un aspecto que se ha mencionado anteriormente; el movimiento obrero se vio en la necesidad de realizar diversas acciones para que se reconocieran los derechos laborales, sin

embargo, estos se fundamentan en lo establecido en los derechos humanos, por lo que Ledesma resalta que en el año 1948 se reconocen e incorporan los derechos sindicales al catálogo de derechos humanos mediante dos declaraciones por demás conocidas, específicamente en el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el artículo XXII de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre; ambos exaltan la libertad del individuo de asociación y sindicalización para exigir la protección de sus intereses, partiendo de ello, se ha reconocido en todos los tratados internacionales sobre derechos humanos este aspecto.

Por su parte, la relación de interdependencia entre los derechos sindicales y los demás derechos es una característica fundamental, que se refiere a la aceptación local y global entre ambos tipos es que se fundamentan en el bien común, el bienestar humano tanto colectivo como individual, por ello se evidencia la interrelación entre derechos humanos y la libertad sindical, pues un aspecto muy importante es que no puede haber respeto a los derechos humanos cuando no hay respeto a la libertad sindical. Esto explica la participación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que reconoce en la declaración de Filadelfia del año 1944 el vínculo nato y recíproco entre las libertades públicas y los derechos sindicales, afirmando que los derechos humanos en la amplitud del término, incluyen las libertades civiles, políticas y sindicales.

El ponente estima que, los derechos sindicales se caracterizan principalmente por su naturaleza compleja, pues su titularidad se concede al individuo, es decir a cada trabajador, pero las facultades que concede a éstos es de organización, permitiendo con ello la negociación colectiva y la huelga como sus principales actividades. Desde luego, cada uno de estos aspectos están interrelacionados, y a su vez segmentados entre la titularidad individual y colectiva por un lado y la pluralidad de facultades de organización y actividad sindical, por lo que se afirma que, aunque parezca que los derechos sindicales deben entenderse en una sola línea, se ven inmersos en una relación mucho más compleja con otras libertades individuales y colectivas que se deben tener siempre en cuenta para garantizar efectivamente los derechos humanos y los derechos laborales.

Los derechos sindicales juegan un papel importante en una sociedad en democracia, pues en la actualidad si existe un orden democrático en una nación o Estado, éste puede analizarse e incluso ser evaluado por la eficacia de la libertad sindical, por las muestras de protección a los derechos de los trabajadores agremiados a sindicatos e incluso por promover dichas organizaciones entre la población; entendiéndose en este sentido que, reprimir las organizaciones sindicales evidencian un entorno autoritario que desde luego, está lejos de la verdadera democracia. No puede olvidarse que el derecho a la libre expresión, a la reunión, al sufragio, forman parte de los derechos civiles, pero también constituyen

los derechos sindicales esenciales que conllevan a una convivencia respetuosa de los derechos democráticos de la sociedad.

Sindicalismo como garantía de los empleados públicos

El derecho de sindicalización asiste a todos los trabajadores por igual, desde luego, esto incluye a aquellos que prestan sus servicios al Estado, de tal manera que la legislación vigente norma todo lo relativo a los procesos sindicales sin distinción del sector al que el trabajador preste sus servicios. Cuando se trata de sindicatos de trabajadores del sector público la figura del patrono está representada por funcionarios y políticos mientras los intereses de los trabajadores están representados por la dirigencia sindical; dicha representación se considera en muchos casos injusta, pues los representantes estatales son transitorios en el cargo que ocupan y no se enfocan en los acuerdos a los que acceden, perjudicando los intereses de la población que, con sus impuestos contribuye a pagar los costos y gastos que genera el funcionamiento de toda la organización del Estado.

Para lograr este fin, la legislación vigente en esa rama, específicamente norma todos aquellos aspectos necesarios para que los trabajadores del sector público gocen de la libertad sindical que les asiste. Es importante mencionar que, en el proyecto de reformas a dicho cuerpo legal se resalta:

El ejercicio de la libertad sindical y del derecho de huelga de los trabajadores del Estado hasta 1986 no contaba con un marco regulatorio propio sino más bien se regía de manera supletoria por el Código de Trabajo... En 1986, el Congreso de la República de Guatemala emite el Decreto Número 71-86 para regular el ejercicio de los derechos de libre sindicalización, negociación colectiva y de huelga en el Estado, los términos de la mencionada normativa, atendiendo que mediante la aplicación supletoria del Código de Trabajo los trabajadores y trabajadoras del Estado se encontraban siendo ejercidos en condiciones de igualdad con los trabajadores de la iniciativa privada, siendo de esa forma derechos adquiridos y protegidos por la garantía de irrenunciabilidad regulada en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala. (Fernández & Samayoa, 2009, pág. 18)

Esto conduce a que el movimiento sindical en cualquier sector, surge a partir de la necesidad de los empleados de demandar por condiciones dignas de trabajo y remuneración principalmente, por lo tanto, también es necesario emprender esta lucha para llegar a acuerdos en los que el Estado funge como patrono y por medio de sus representantes forman mesas de diálogo para llegar a acuerdos que beneficien a ambas partes y, sobre todo, para dar un ejemplo vívido del respeto absoluto hacia los derechos de los trabajadores. Debe resaltarse también que se trata de lograr mediante las negociaciones y acuerdos conjuntos para lograr relaciones laborales estables basadas en el respeto y la confianza mutua, con el fin de generar empleos con condiciones dignas que promuevan un crecimiento económico armonioso, sostenible e inclusivo.

Es evidente que, la creación de dicho cuerpo legal data de varias décadas atrás y en su momento respondía a las necesidades de la clase trabajadora del sector público, sin embargo, es oportuno mencionar que con el paso del tiempo ha evolucionado el tipo de servicios que los empleadores

requieren de los trabajadores, la forma en la que se realiza el trabajo y, en consecuencia, las condiciones y acuerdos bajo los cuales se da la relación laboral. Por tal motivo, se hace necesario considerar una serie de reformas que continúen haciendo su labor en beneficio de la clase obrera y en las cuales se incluyan las diferentes modalidades en las que se da hoy en día la relación laboral, sin que esto sea un elemento que disminuya o coarte los derechos y libertades que le asisten al trabajador sin distinción alguna.

La propia evolución de la sociedad a través del tiempo da pie a la aparición de diferentes elementos y condiciones laborales no convencionales que obligan a los legisladores a atender y responder de forma efectiva las necesidades de la población y principalmente, brindar las garantías mínimas que se requieren para respetar integralmente los derechos que le asisten a todo trabajador. No podría el Estado exigir a los patronos del sector privado el cumplimiento de estos derechos, si cuando le corresponde asumir ese mismo rol, evade las responsabilidades y obligaciones que adquiere hacia sus trabajadores; sin embargo, pese a críticas, recomendaciones y reformas ya emitidas existen algunos aspectos, tales como lo establecido en el Código de Trabajo que contempla una prohibición para los trabajadores públicos en puestos de confianza de estar sindicalizados o pertenecer a un sindicato por el cargo que ostentan.

Sindicalismo un derecho laboral

Mucho han discutido algunos autores sobre las diferencias y similitudes que existen entre los derechos individuales, así como los que asisten en material laboral, pero existen lugares en los que ninguno de estos derechos es respetado y menos cumplido por cuestiones políticas o sociales; sin embargo, en términos generales y sobre todo en aquellos países cuyo régimen es democrático es necesario contar con todas las medidas y acciones necesarias que permitan lograr armoniosamente el respeto fiel y firme hacia todas estas directrices que promueven la convivencia pacífica y el desarrollo integral de los ciudadanos y de las naciones. Por ello, se afirma que la libertad de sindicalización es un derecho laboral plenamente avalado por las leyes nacionales y por todos aquellos acuerdos y tratados internacionales que organismos globales han generado conforme las necesidades de los trabajadores y las condiciones propias de la convivencia social requieren.

Al hablar de libertad sindical se hace alusión a los derechos de los trabajadores que les asisten de forma directa e inmediata a partir de que asumen su condición de empleados y que prestan sus servicios al patrono, sea éste del sector público o privado. La libertad sindical forma parte de los principios que rigen el centro de valores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y se refiere concretamente al derecho de los trabajadores de asociarse u organizarse en grupos sindicales de forma

libre, espontánea y voluntaria con el fin de defender sus intereses en el marco de la relación laboral; en este sentido, surge el término fuero sindical que se refiere precisamente a la garantía que la ley otorga a la protección del libre ejercicio de del derecho de asociación sindical.

El fuero sindical tiene como finalidad proteger el libre ejercicio del derecho de asociación sindical de los trabajadores, y puede decirse que opera en dos sentidos: a) Individualmente, en cuanto pone a cubierto a los trabajadores amparados con él, de los desmanes y represalias patronales en razón de sus actividades sindicalistas. b) Colectivamente, en cuanto tiende a impedir que los patronos atenten contra la existencia, estabilidad o funcionamiento de las organizaciones sindicales. El fuero sindical tiene como efecto otorgar a los trabajadores amparados con él una situación de estabilidad laboral, tanto en la conservación de sus empleos, como también en las condiciones mismas en que los desempeñen. (Ramírez, 1993, p. 157)

Desde luego el reconocimiento de estas libertades deben estar amparadas bajo la legislación correspondiente; en el caso de Guatemala debe partir de la Constitución Política de la República, que como ley suprema determina la libertad sindical, puntualmente en su artículo 102 y 116 refiriéndose al libre derecho de los trabajadores a la sindicalización y la regulación de la huelga para trabajadores del Estado respectivamente. Es notorio que, este reconocimiento afirma la libertad de sindicalización de toda persona sin distinción o discriminación alguna, incluyendo los distintos campos laborales en los que se genere la relación laboral; además bajo esta regulación se determina la prohibición estricta a los patronos de realizar cualquier acto administrativo, incluidos los despidos, como medida de represión en contra de los trabajadores sindicalizados en proceso de negociación.

Al igual que en la Carta Magna, la libertad de sindicalización también se encuentra amparada y legalmente normada por otras leyes nacionales e incluso por algunos tratados y convenios internacionales es ahí donde se vincula la Organización Internacional del Trabajo como el más importante referente laboral a nivel internacional. En este sentido, cabe mencionar que los Convenios Internacionales del Trabajo forman parte esencial de los mecanismos necesarios para proteger y regular los procedimientos que se lleven a cabo en función de verificar y hacer valer todos y cada uno de los derechos que asisten a los trabajadores, dichos mecanismos responden también al orden jurídico de importancia entre los distintos Estados miembros de la OIT.

Como se han mencionado anteriormente, los sindicatos son organizaciones conformadas por grupos de trabajadores agremiados que luchan por hacer valer sus derechos laborales y también los derechos que como personas les son innegables y además de ello, buscan realizar de forma ordenada sus peticiones ante sus respectivos patronos, así mismo, los derechos laborales se reconocen como el conjunto de principios y normas que se han creado para regular la relación laboral y en la mayoría de países ha surgido como medida para acabar con la explotación económica que muchas veces se da aprovechando la posición de desventaja y desigualdad en la que se encuentra el trabajador. Por ello, es comprensible que el sindicalismo se considere también uno más de los derechos laborales, pues de la misma manera, ambos pretenden erradicar

el maltrato de cualquier índole que puede sufrir el trabajador a manos de su empleador.

Sindicalismo para vencer la desigualdad laboral

Es evidente que, al encerrar este tema la importancia que se ha expresado anteriormente, se trata de un movimiento que posee una serie de fines que justifican plenamente su existencia; sin embargo, existe la teoría de que la finalidad del derecho de trabajo se reduce a una sola que engloba tal importancia y ésta se refiere a la protección absoluta del hombre que trabaja y en esta afirmación se incluyen los fines inmediatos como los mediatos de todo este conglomerado. En la época actual, se tiene una percepción modernizada de los fines del sindicalismo, que según Díaz Carneli (2017), consiste en “...alcanzar la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores.” (p.37), este objetivo general se concreta en muchos otros específicos, que pueden dividirse según los distintos ámbitos de actuación de los sindicatos: las instituciones, los servicios que ofrecen a los afiliados y la negociación colectiva.

De la negociación colectiva surgen los convenios colectivos, que son los que determinan los derechos y deberes de los trabajadores y las instituciones en las relaciones laborales. Mientras tanto, se debe entender que el autor también hace referencia a los principales objetivos de los sindicatos de forma generalizada, los cuales son: representar a los

trabajadores en los derechos de contratos individuales de trabajo, representar a los afiliados en la negociación colectiva, velar por el cumplimiento de las leyes de trabajo y seguridad social, ofrecer ayuda a los asociados y cooperación mutua, mejorar los sistemas de prevención de riesgos laborales, promover la educación del gremio, técnica y general de los asociados, formar parte de juicios y reclamaciones, mejorar el nivel de empleo y colocación de trabajadores, y en general, todas las que se contemplen en los estatutos y no prohíban las leyes.

A manera de sintetizar este punto, se puede decir que los objetivos se enfocan en resaltar el campo de acción del recurso humano, que al igual que el sindicalismo se centra en responder a las necesidades de protección de los derechos humanos que asisten al empleado, dentro de los cuales se incluye el derecho a contar con un trabajo digno que le permita acceder a una remuneración justa y equitativa acorde al trabajo que desempeña para obtener los recursos necesarios que le permitan mantener una vida digna cubriendo cada una de sus necesidades básicas, recibiendo un trato digno y respetuoso. Es decir, estos objetivos forman parte de los derechos humanos que toda persona posee por el simple hecho de ser persona, mientras que los derechos laborales se adquieren al iniciar la relación laboral, por lo que se considera que se trata de una relación íntima, estrecha e indivisible.

Se debe resaltar que el sindicalismo se reconoce abiertamente a partir del crecimiento y la unidad entre las asociaciones profesionales a través de la cual se promueve la negociación como elemento fundamental en la que patronos y sindicalizados lleguen a acuerdos salariales y pacten condiciones laborales justas y en general se logren oportunidades laborales en un marco de igualdad y equidad, de ahí en adelante forma parte de la vida en sociedad y parte de los pilares fundamentales de la transformación de la sociedad misma y del Estado a la vez; entendido este punto, se presentan entonces tres elementos fundamentales para dar cumplimiento a la finalidad del sindicalismo: 1. Prevalencia de la unidad entre los empleados. 2. Engrandecimiento de la figura humana a través de la representación del trabajador. 3. Las condiciones, procedimientos y estrategias del movimiento sindical para alcanzar la satisfacción de sus necesidades.

De ahí que se considere a los sindicatos como la manifestación de la sociedad representada por el movimiento obrero que mediante la unión, organización y legalización correspondiente persigue un conjunto de objetivos mediatos e inmediatos que satisfagan sus necesidades. Esta es una perspectiva social del fenómeno del sindicalismo, que desde sus inicios surge para mejorar las condiciones de los trabajadores pero que consecuentemente tiene un efecto positivo en las familias y en la sociedad misma y de su existencia; es decir que surge como una medida de transformación y reconstrucción de las condiciones laborales, pero debe

entenderse la relación laboral como parte de la vida en comunidad, de la relación social.

Sintetizando, como es evidente y se ha enfatizado en apartados anteriores, la finalidad de los sindicatos es la protección de los trabajadores y de los derechos que le asiste a cada uno de ellos, también la de ofrecer a los trabajadores una representación digna que ponga sobre la mesa de diálogo las necesidades que poseen de forma individual y/o colectiva para lograr que el patrono acceda a las demandas y ofrezca a los trabajadores condiciones dignas para que desempeñen su trabajo en un ambiente agradable y en el cual se genere una relación de trabajo respetuosa en la que el empleado obtenga los recursos para cubrir sus necesidades básicas sin que se vean afectados sus derechos humanos.

En este sentido, entendiendo al sindicalismo como un eslabón más que permite garantizar la protección de los derechos humanos, se puede decir que éste es un fin más que se atribuye al sindicalismo, pues en general se constituye una relación integral entre los derechos humanos y los derechos del trabajador; es decir, que la persecución de los fines del sindicalismo en términos generales es intervenir y contribuir en la sociedad en la cual se desenvuelve, pues promueve una buena relación de trabajo, la cual a su vez influye en las relaciones sociales y también fomentando la productividad de los trabajadores, lo cual se verá reflejado

en el movimiento económico y social del sector en el que se desenvuelve determinado grupo sindical.

Beneficios del sindicalismo en la legislación guatemalteca

A entender de quien redacta, al movimiento sindical se le atribuyen muchos beneficios en cuanto a la organización de los trabajadores y a partir del rol de mediadores que figuran, también se le atribuyen beneficios directamente para los empleados agremiados y representados por los líderes sindicales apoyándose desde luego en la legislación laboral y los convenios, acuerdos y tratados de derechos del trabajador a nivel internacional. Mediante las acciones sindicales se han logrado diversos beneficios en diferentes ámbitos, pues se reconoce su intervención en temas como la obtención de salarios justos, capacitaciones de personal, medios y recursos de protección en el trabajo, períodos equitativos de vacaciones y descansos, trato digno a los trabajadores, áreas de trabajo adecuadas, espacios de esparcimiento dentro de los centros de trabajo, desarrollo de actividades que promuevan el bienestar personal y familiar, entre otros.

Afirma Moreno Márquez (2009), “El sindicalismo ha comprendido que para sobrevivir deberá adaptarse y que fue y será necesario un cambio y una ampliación en sus funciones y servicios, en beneficio de promover el desarrollo de las condiciones de bienestar personal y familiar”. (p. 78),

Desde este punto de vista, se reconoce también que los beneficios que ofrece el sindicalismo han ido evolucionando, atendiendo a las necesidades también cambiantes de la sociedad, pues inicialmente se trataba quizá de peticiones directa y estrictamente relacionadas con el trabajo, no así en la actualidad en que se han modificado las exigencias hacia el patrono y los beneficios que trae al trabajador pertenecer a un movimiento sindical.

En términos generales, la bibliografía sugiere que los sindicatos contribuyen que el trabajador individual al agruparse o agremiarse constituya una fuerza laboral bien organizada y representada, también beneficia al trabajador al presentar ordenadamente las peticiones y las necesidades de éstos, promoviendo principalmente mejoras en los contratos laborales, en los ingresos y remuneraciones, así como en los beneficios adicionales que pueden llegar a obtener los trabajadores cuando el patrono reconoce dichas necesidades y accede a cubrirlas, dentro de estos beneficios adicionales se mencionan centros de recreación, descansos, horarios flexibles y menos exigentes, instalaciones y mobiliario ergonómico, o incluso beneficios para las familias de los trabajadores.

Además de estos beneficios generalizados se encuentran: a. Los sindicatos surgen por y para los trabajadores por lo que se deben a ellos todas sus acciones y esfuerzos, convirtiéndose en la voz de las peticiones y

necesidades generalizadas de los agremiados. b. Se encargan de reclamar el cumplimiento de la legislación nacional e internacional que promueve el respeto a las condiciones básicas del trabajo como ajustes salariales, mejoras en las condiciones laborales, reducción de horas de trabajo, disminución de la carga excesiva de trabajo, entre otras. c. Representación de los trabajadores mediante los líderes sindicales ante el patrono, sea este privado o estatal o bien ante los organismos internacionales cuando el caso lo amerite, siendo la organización sindical la encargada de velar y supervisar porque se cumplan a cabalidad los acuerdos o pactos establecidos entre ambas partes.

De igual manera, los sindicatos en su calidad de garantes de los derechos de los trabajadores tienen a su cargo el deber de velar por satisfacer las necesidades de los trabajadores, pero también de responder a las nuevas exigencias que han surgido, como la lucha por obtener una vida íntegra no solo para el trabajador sino para su familia, debe encargarse de minimizar las desigualdades y promover la equidad entre los trabajadores y las condiciones de vida que éste merece en su calidad de ser humano, las cuales se encuentran establecidas en los derechos humanos y laborales vigentes. Además de ello, deben trabajar en conjunto a nivel interno para garantizar a sus miembros óptimas condiciones de salud física y mental, educación, alimentación, sano esparcimiento, entre otras que ofrezcan al trabajador un ambiente idóneo dentro y fuera del lugar de trabajo, pues el

mismo salario forma parte de la estabilidad del empleado, incluso de su familia.

Trabajadores de Confianza

Al hablar de confianza se tiene la idea de creer en otra persona o en las capacidades que posee para hacer algo; en el caso del trabajador de confianza se hace referencia inicialmente a alguien en quien el superior cree y confía para realizar actividades propias de la jefatura pero que debe delegar para lograr un mejor desempeño, muchas veces dicho desempeño se atribuye a equipos de trabajo, pues no puede recaer solamente sobre una persona o un solo individuo; desde luego el trabajador de confianza asume un rol de gran trascendencia dentro de la organización o entidad en la que se desempeña. Ante tal relevancia, es importante definir de forma adecuada el término, desde el punto de vista doctrinario y desde el punto de vista jurídico.

Para tal efecto, Hernández y Juárez exponen:

...son empleados de confianza aquellos que por la responsabilidad que tienen, implica delicadez en las tareas que desempeñan u honradez para desarrollar las funciones que su trabajo exige. Para realizar el trabajo cuentan con el apoyo especial por parte del empresario o de la dirección de la empresa; sin embargo, considerando lo señalado puede definirse que estos empleados se distinguen de los demás trabajadores por las funciones que desempeñan y/o por la honradez con que las realizan; además, para llevar a cabo su trabajo cuentan con la fe y el apoyo especial del patrón, pero sobre todo son trabajadores. (2015, pág. 250)

Se estima que en esta afirmación se hallan sintetizados todos los elementos que se requieren para comprender quién es el empleado de confianza desde el punto de vista administrativo y funcional. Es importante resaltar que, evidentemente los denominados empleados de confianza son aquellos plenamente reconocidos por la institución o entidad para la cual prestan sus servicios laborales y en consecuencia también son plenamente conocidos por los superiores jerárquicos, pues es de esa forma como han demostrado posiblemente sus habilidades, virtudes y destrezas, ganando con ello la fe y la confianza de la autoridad superior; desde luego esta definición es generalizada y puede aplicarse tanto a empleados del sector privado como empleados del sector público o del Estado, pues en este sentido no existe distinción alguna entre unos y otros.

Así también debe mencionarse que la definición antes citada hace énfasis en el nivel de responsabilidad que recae sobre los denominados empleados de confianza, pues se reconoce que con frecuencia este tipo de empleados llevan a cabo actividades de dirección y control, entre otras propias de la alta gerencia o el área administrativa; desde luego, estas tareas no pueden delegarse a un empleado cualquiera sino a aquel que se ha ganado la confianza del superior jerárquico y en consecuencia, requiere un alto nivel de cumplimiento y compromiso hacia la institución, por lo que suele ser un puesto demandante. Aunque también se consideran que existen dos tipos de empleados de confianza: los más conocidos son los

que están estrechamente ligados al superior o gerente y realizan algunas de sus funciones, y los que realizan actividades directamente relacionadas con la institución pero que no tienen mayor influencia en el trabajo de los demás empleados.

Además, la definición proporcionada hace mención de la honradez, desde luego, para que un empleado de confianza llegue a ese punto, es vital que haya demostrado con su trabajo mismo la probidad, integridad y rectitud con que desempeñe su trabajo; además de ello, el ponente considera que este aspecto está estrechamente ligado a la similitud que existe entre el trabajador y el superior jerárquico para desempeñar su trabajo, pues es comprensible que el titular de la institución busque a quien encomendar determinadas actividades que se le han designado y desde luego buscará delegarlas a una persona que las realice como si fuera él mismo. Debe entenderse que la honradez va ligada también a la buena conducta y es por ello que se considera, cuentan con el apoyo y respaldo del titular de la institución o superior, pues es él mismo quien le encomienda las tareas.

También el autor De Buen Lozano ofrece una definición en la cual afirma: “Los de confianza difieren de altos empleados por que ocupan puestos menos elevados y ejercen pocas atribuciones de dirección.” (1978, pág. 469) Como se observa, esta definición no está muy alejada de la anterior, ya que también relaciona el puesto del empleado de confianza a los de alto rango, desde luego no están en la misma línea jerárquica dentro del

organigrama pero, cabe recordar que al poseer la confianza del superior inmediato posee un puesto privilegiado aunque éste no necesariamente se señale en la organización interna de la institución; otro aspecto importante es que señala que el empleado de confianza asume pocas atribuciones de dirección pero esto, a consideración de quien redacta, es desde el punto de vista de la gerencia, pues evidentemente no se le encomiendan todas las actividades de la dirección de la institución, sin embargo sí se delegan en él algunas de ellas.

Quizá en este punto es oportuno mencionar que, aunque los empleados de confianza pueden tener a su cargo algunas actividades propias de la alta gerencia, éstas son puntuales y directamente designadas a determinado empleado con el fin de que contribuya a la fuerte carga laboral del superior jerárquico que le haya encomendado tal tarea. En el sector privado principalmente se evidencia que el empleado de confianza puede llevar a cabo tareas de supervisión de bienes, funcionamiento de maquinarias, control de otros colaboradores, entre otras, pero también puede no intervenir en el trabajo de ningún otro colaborador, sino por el contrario encargarse únicamente de actividades propias o incluso personales del superior jerárquico que lo ha situado en ese puesto de confianza.

En este sentido, es oportuno mencionar que tanto la definición doctrinaria como la jurídica coinciden en que la relación laboral se crea entre patrono y trabajador a partir de la prestación de un servicio determinado, la cual

es independiente del puesto o en este caso, independientemente de que sea un trabajador de confianza o no. De igual forma, cuando se trata de un puesto de confianza lo que cambia son las atribuciones que el superior inmediato le asigna al empleado, las cuales, cabe enfatizar en que pueden ser de fiscalización, inspección, o vigilancia en nombre del patrono o del titular de la institución que haya asignado dichas tareas; como tal debe entenderse que el resto del personal, también debe identificar el puesto que ocupa pues las directrices que gira no son propias sino encomendadas por quien le supera en la cadena de mando.

A entender del ponente, puede decirse que el trabajador de confianza se caracteriza por demostrar en sus gestiones laborales honradez, puntualidad, precisión honorabilidad y discrecionalidad, pues es a quien el superior jerárquico le encomienda actividades personales o laborales que tendría que llevar él a cabo, pero que por la confianza que puede depositar en el empleado, encomienda con la certeza de que las llevará a cabo tal y como se le han solicitado o como si fuese el mismo superior jerárquico quien las estuviera ejecutando, lo cual le permite a éste último, enfocarse en otras actividades de su puesto de trabajo y que al final de cuentas todas estas funciones buscan en conjunto, alcanzar los objetivos de la institución o en la entidad para la cual prestan sus servicios.

Esta interpretación surge de las definiciones doctrinarias que existen en lo referente a empleados de confianza, sin embargo, es necesario tener en cuenta que la misma ley regula también lo referente a este tipo de empleados, considerando preeminentemente que la relación laboral surge a partir de que una persona presta sus servicios o trabajo a cambio de una retribución económica sin importar el puesto que se le haya encomendado. Por ello, la legislación correspondiente también incluye dentro de su contenido una definición jurídica del empleado de confianza para que éste cuente, como todos los demás, con el reconocimiento y la protección legal idónea que compete a la relación laboral que posee con la institución o entidad, sin importar las funciones que desempeñe, su grado jerárquico organizacional o cualquier otra condición que pueda distinguir ese puesto de trabajo.

De tal manera que el Código de Trabajo, en el artículo 351 establece: “Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.” Al igual que en las definiciones de los autores antes citados se enfatiza en la legislación guatemalteca en las características éticas y morales que debe reunir el empleado de confianza, pues como su nombre lo indica, de dicha confianza depende su reconocimiento por la persona que lo ha designado, es importante destacar que la legislación vincula la confianza con la seguridad de la institución, entendiendo que el superior

o titular institucional deposita en éste empleado información que no es de dominio de todo el personal y que por el contrario se maneja solo a nivel gerencial, además de designarle algunas de las actividades de su competencia.

A criterio del ponente, ésta definición jurídica es por demás escueta, pues se limita a resaltar las características morales que debe reunir quien ostente dicho puesto, en comparación con las legislaciones de otros países en los que sí se determinan las generalidades de las actividades que se vinculan al trabajador de confianza que generalmente se asignan a la alta gerencia, o bien aquellas actividades o trabajos personales que pueda encomendar el jefe superior inmediato. En el caso de la definición anterior que se extrae del Código de Trabajo, no se determinan tampoco las formas en las que se formaliza la relación laboral bajo ésta figura de trabajador de confianza o los motivos que pueden derivar en la finalización de dicha relación o al menos de retirar la confianza que tanto se ha mencionado que caracteriza a este tipo de empleados; en general, estas imprecisiones pueden provocar conflictos que la legislación misma podría evitar.

Sin embargo, es oportuno mencionar que, en el caso de colaboradores de instituciones estatales, se rigen por la Ley de Servicio Civil y el Reglamento de la Ley de Servicio Civil, resaltando que en ambos cuerpos legislativos se menciona y se relacionan los puestos de confianza con el

libre nombramiento y la libre remoción, es decir, que dichos puestos son otorgados a personas que bajo el criterio del superior inmediato o el titular de la institución considere oportuno nombrar para éste puesto a las personas que podrán representarlo y podrán representar también a la institución, velando por el buen funcionamiento de la misma, además que tiene también la libertad de remover de éste puesto al colaborador en el momento que lo considere oportuno.

Características de los trabajadores de confianza

Entendiendo que un trabajador de confianza es el encargado de velar en nombre de su superior, que se ejecuten las políticas de la institución, supervisar directamente la ejecución de las actividades que conlleven a alcanzar los fines de la entidad, y además, se encarga de inspeccionar aspectos puntuales que le haya encomendado quien le ha designado para tal puesto, también debe entenderse que se encarga de actividades que no siempre están bien definidas entre funciones generales y mucho menos complejas como velar por las instalaciones del lugar de trabajo, existencias en bodega o incluso el horario de ingreso y egreso del todo el personal. Así también, en algunos casos puntuales también se encargan de llevar a cabo actividades personales del superior, como conducir para trasladarlo de un lado a otro y acompañarlo en juntas, reuniones u otros compromisos, llevando control de lo que se trate.

Se considera que éstos trabajadores tienen responsabilidades añadidas que los obligan a estar más comprometidos con la institución y con quien les concedió ese puesto, lo que aumenta la relevancia de su papel dentro de la misma, con la que sostienen una relación laboral; esto se debe a que, como se ha mencionado anteriormente, el trabajador de confianza tiene a su cargo llevar a cabo actividades relacionadas con la entidad o bien actividades personales de su superior jerárquico, en cualquiera de los casos debe ejecutar dichas actividades a nombre de quien ha depositado su confianza y le ha conferido la responsabilidad de realizarlas. Al respecto de las características del empleado de confianza, se considera que las principales son:

1. Jornada laboral: los trabajadores de confianza tienen un tratamiento diferente en cuanto a su jornada de trabajo.
2. Representatividad y responsabilidad: En el desempeño de sus funciones estarán representando a la empresa.
3. Reemplazo de funciones: Dada su capacidad y por la confianza que le otorga el patrón, lo reemplazará en las obligaciones que al propio patrón competen dentro y fuera de la empresa.
4. Establecimiento de relaciones con los sindicatos: Debido al grado de vinculación con los empresarios, estos trabajadores no podrán formar parte de los sindicatos de la empresa, aunque sí pueden agruparse en un sindicato de trabajadores de confianza. (Díaz Martínez, 2019, pág. 39)

Debe entenderse en este sentido que al hablar de la jornada laboral a estos trabajadores no se les aplica la jornada máxima, muchas veces pueden trabajar algunas horas más de las establecidas debido a sus responsabilidades en la institución. En lo referente a la representatividad y responsabilidad, éste siempre estará representando a la entidad y las opiniones que emita serán también a nombre de ésta. En cuanto al

reemplazo de funciones dependerá de la confianza y las asignaciones que el titular institucional o superior le asigne y le confíe tal como el término lo indica; finalmente frente a los sindicatos, deberán establecer relaciones directas con los sindicalizados, para mantener una buena comunicación entre todos los sectores de la institución.

Para el ponente es fundamental considerar dentro de las características del empleado de confianza el hecho mismo de acreditarse la confianza a un individuo dentro de la institución, organización o entidad, pues se trata de un hecho netamente subjetivo, es decir, no se trata de una aptitud tangible y puede ser distinta para cada persona, en ese sentido, el empleado de confianza debe contar con la plena fe de quien le designa tal puesto y no de otros miembros del lugar de trabajo, de esa cuenta que el puesto de trabajador de confianza sea considerada una característica especial, sin embargo, también se debe resaltar que no se trata de una condición de la cual dependa la contratación del trabajador, pues para ello, debe haber evidenciado sus habilidades y aptitudes, las cuales deben responder al puesto para el cual fue contratado mientras que, la condición de empleado de confianza se recibe al contar con la fe y creencia de quien lo ha designado.

Dentro de las características generales que debe poseer un empleado convencional para ocupar determinado puesto de trabajo se mencionan nivel académico, desempeño laboral, conocimiento en el giro de la

institución o entidad, habilidades, responsabilidad, entre muchas otras, pero cuando se trata de la designación de un puesto de confianza se deja bajo la responsabilidad del directivo o autoridad competente para ello. Por ese motivo, es sobre este último en quien recae la responsabilidad directa de dicha designación, ahí es donde radica la importancia de conocer plenamente a la persona que se designa para un puesto de confianza, pues depende directamente de esa misma confianza la capacidad y habilidad para cumplir con las actividades que se le encomendarán bajo determinadas directrices.

A criterio de quien redacta, en lo que se refiere a las características del trabajador de confianza ya en el ejercicio de sus funciones la jornada de trabajo a la cual se hizo referencia anteriormente, en muchos casos no es igual a la de los demás trabajadores, debido a las actividades mismas que le han sido encomendadas, puede tener una hora de ingreso distinta a la de los demás y lo mismo con su horario de salida, aunque esto no implica necesariamente que trabaje menor número de horas que los demás, ya que en muchas ocasiones el horario puede ser más extenuante para el trabajador de confianza debido al tipo de actividades que se le designan, o por el contrario, puede aparentemente trabajar menos horas que los demás empleados pero esto debido a otras causas como que realice actividades fuera del horario convencional, menos horas pero haciendo actividades de mayor responsabilidad, entre otras, es decir no siempre tiene un horario estricto.

También se mencionó la representatividad y responsabilidad, lo cual consiste en representar en todo momento a quien le designó el puesto y desde luego a la institución para la cual labora, esto no es distinto a lo que se demanda de otros colaboradores, sin embargo, para el trabajador de confianza puede ser más exigente esta característica sobre todo cuando se le designa asistir a actividades en representación de su superior inmediato y participar como si éste fuera quien estuviera presente. Aquí se enlaza también la característica de reemplazo de funciones, la cual consiste en estar presente en actividades dentro o fuera de la institución que le competen a quien lo ha designado en ese puesto, o bien, realizar aquellas actividades que forman parte de las obligaciones del superior inmediato pero que éste le ha encomendado por la confianza en sus habilidades.

Finalmente se mencionó el establecimiento de las relaciones con los sindicatos, la cual constituye una característica suprema y trascendental, pues como bien se sabe, los sindicatos buscan mantener comunicación directa con la dirección o los altos mandos de la entidad o institución con el fin de asegurar que está en la capacidad y en la disponibilidad de cumplir con los acuerdos y compromisos a los que lleguen mediante pacto o convenio. Por tal motivo, es una característica de gran valor también para el empleado de confianza, pues al transmitirle esta tarea, se está evidenciando la fe que el superior inmediato tiene en él de que lo representará eficientemente y acordará acciones o medidas que conoce

bien y que la institución podrá acatar en beneficio de los empleados sindicalizados, pero sin perjuicio de la institución.

Diferencia entre trabajador y trabajador de confianza

Considerando la importancia del capital humano para toda organización o entidad, es necesario conocer las diferencias principales que existen entre un trabajador convencional y un trabajador de confianza. Cabe recordar que los trabajadores de confianza como tal no están posicionados estrictamente en un peldaño del organigrama institucional, mientras que el resto de los trabajadores debe figurar en alguno de los sectores organizacionales, desde el de menor rango como el personal de intendencia, hasta la alta gerencia que, generalmente se encarga de la representación de la institución incluso frente al movimiento sindical, si es que los trabajadores se encuentran organizados en este sentido.

Cabe mencionar que distintos autores resaltan la calidad de empleados que debe imperar sobre cualquier cosa, es decir, el empleado de confianza es primordialmente un empleado y como tal debe ser considerado, principalmente en relación a sus derechos. Sin embargo, al buscar los aspectos que diferencian a los empleados de confianza de los demás empleados que se desempeñan en una institución, se recalca que los empleados de confianza desempeñan actividades que además del conocimiento de las mismas, requieren honradez para realizarlas y que

por ello cuentan con la fe y apoyo especial del superior inmediato, que es quien le ha otorgado la calidad de trabajador de confianza y quien le asigna las actividades y funciones que deberá cumplir.

Aunque las diferencias entre un puesto convencional y uno de confianza no son generalizadas, y se considera que dependen más de la objetividad de quien las interpreta, se considera que en casos de derecho laboral:

Las autoridades de trabajo se inclinan normalmente, en caso de duda, a considerar que muy pocos trabajadores tienen en realidad el carácter de “confianza”, interpretando de manera muy especial lo relativo, aduciendo en cada caso particular que se les consulta, que las funciones determinadas como de confianza, deben de tener siempre y en todos los casos el carácter de “general”. Desde luego, este criterio no es de lo más acertado, ya que la “generalidad” de las funciones no determina ni el género próximo ni la diferencia específica de las actividades designadas como de “confianza”. (Carmensi, 2009, pág. 49)

En este sentido debe entenderse que no existe una diferenciación exacta entre el empleado convencional y el empleado de confianza, esto debido principalmente a que no debe darse un trato preferencial a los trabajadores de confianza, se trata únicamente de una designación especial bajo la cual se le concede al trabajador la facultad de realizar aquellas tareas que son propias de quien lo haya designado bajo este puesto, sin embargo, como se ha mencionado anteriormente, no se trata de un puesto que esté visiblemente en el organigrama de la institución que se trate, sino más bien, que el colaborador se ha ganado la buena fe de su superior inmediato y por ello se le confían determinadas actividades y en algunos casos información privilegiada.

Esto apunta entonces que el empleado de confianza no posee ningún trato preferencial ante la legislación laboral, únicamente es una calidad que le confiere el superior inmediato y que seguramente ha ganado gracias a la probidad y ética con que desempeña el trabajo para el cual ha sido contratado. Sin embargo, puede decirse que por la confianza misma que ha ganado, también se hace acreedor a un espacio en la cercanía del superior inmediato, sin embargo, esta cercanía, aunque no le otorga beneficios definidos puede en algunos casos, implicar mayor compromiso ante la institución, pues se considera incluso que no existe un horario definido para el empleado de confianza, sino que depende de cumplir con las tareas encomendadas y llevar a cabo su trabajo, hombro a hombro con el superior inmediato, por lo que la diferencia entre empleado de confianza y uno convencional, podría ser negativa en este sentido.

Al respecto, el Código de Trabajo guatemalteco de forma expresa en sus artículos 116 al 123 regula lo relativo a las jornadas ordinarias y extraordinarias que deben implementar los patronos para que los empleados tengan un tiempo productivo que no puede exceder de 12 horas diarias y para que también cuenten con el tiempo necesario para llevar una vida digna y actividades propias del desarrollo humano integral; sin embargo, es importante mencionar que la legislación también contempla excepciones para dichos límites de las jornadas laborales y llama la atención que, gracias a la interpretación, precisamente los empleados de confianza encajan en las excepciones que presenta el artículo 124 del

Código de Trabajo: a) Los representantes del patrono. b) Los que laboren sin fiscalización superior inmediata, entre otros.

En los incisos mencionados puede encuadrarse el trabajador de confianza y desde luego, esto revela una diferencia en cuanto al trato que la legislación concede a los empleados de confianza, pues no se estipula una jornada estricta por el tipo de trabajo que realizan, es decir, las jornadas de trabajo de los demás empleados son rígidas por el tipo de puesto y de actividades para las cuales fueron contratados; pero el empleado de confianza se encarga de realizar tareas que le son encomendadas con estricto apego a lo que le fue encomendado pero pueden no ser siempre las mismas actividades por lo que no tendrán un horario estipulado sino que estarán sujetos a cumplir con las tareas designadas aunque estas impliquen mayor o menor tiempo al que estipulan las jornadas laborales convencionales.

Por su parte, el autor De Buen, dedicado con ímpetu a analizar lo relativo al derecho laboral, afirma: “En rigor, la diferencia entre trabajadores de planta – expresión habitual para identificar a los que no son de confianza – y los de confianza no tenía mayor importancia. La ley no establecía diferencias entre ellos.” (De Buen, 2001, pág. 23) Para el ponente, esto se debe a que en términos legales no debe existir diferencia entre un trabajador de confianza de uno convencional, pues en general, todos los empleados de una institución deben ser respaldados por los derechos

laborales que le asisten sin importar el puesto que ocupa, pues toda vez que exista una relación laboral, deberá acatar las disposiciones de su contrato y podrá exigir lo mismo sin importar discriminación alguna.

De esta manera se entiende entonces que no existen diferencias significativas entre el trabajador de confianza y el trabajador convencional, esto se debe a que la doctrina y la legislación pretenden primordialmente brindar un trato igualitario a todos los empleados y al hablar del empleado de confianza, se busca evitar que éste tenga privilegios por encima de los demás colaboradores que no corresponden a lo que dicta la relación laboral, pues dicho con otras palabras, el ímpetu de la ley y del juzgador cuando le corresponde interpretarla, busca anular prerrogativas o privilegios al empleado de confianza por encima de los que se conceden a los demás trabajadores, sin embargo, esta equidad no se pone en evidencia cuando se trata de algunos derechos, que por el contrario le son cancelados al trabajador de confianza, tal como se observa con lo que dicta la legislación en cuanto a las jornadas laborales antes citadas.

Como se ha indicado antes, no existe un amplio desarrollo de lo que concierne al trabajador de confianza en la legislación guatemalteca, únicamente se cuenta con los fundamentos que proporcionan algunos tratadistas al respecto, en base a ello se considera que los trabajadores de confianza gozan de la buena fe del superior inmediato que le haya

designado ésta calidad en su puesto de trabajo, por ello no es posible contar con asignaciones específicas para el puesto de confianza, pues se trata más bien de un acuerdo entre los altos mandos y el colaborador, pues como ya se mencionó, se encargan de cumplir con actividades o funciones en nombre de los altos mandos, ya sea dirección, administración o alguna jefatura, pero éstas son puntuales según las necesidades y características de quien encomienda dichas tareas y de la institución o entidad de que se trate.

Finalmente en este sentido, para quien redacta, si tuvieran que puntualizarse las diferencias que más relevancia tienen en cuanto a un trabajador de confianza y los demás trabajadores de la entidad son excluyentes en cuanto al punto de vista legal, pues en primer lugar, se exceptúa todo lo relativo a la jornada laboral pues el empleado de confianza debe cumplir con las tareas que el superior inmediato le haya encomendado y en segundo lugar, se limita también a los trabajadores de confianza en su derecho a la sindicalización, en ambos casos, se observa que la legislación persigue limitar que el empleado de confianza aproveche en malos términos su posición ante el empleador, pues en muchos casos, goza de una comunicación directa y cercana con los altos mandos, lo que podría utilizarse a conveniencia del empleado de confianza y en cierta medida como un acto de discriminación para los demás empleados de menor rango.

Cargos que se consideran de confianza

Debido a la poca o nula descripción que existe en el ámbito jurídico, es difícil concretar si trabajador de confianza es un término, denominación, rango o únicamente una forma de resaltar el privilegio que posee un trabajador frente a su empleador o superior inmediato, comparado con los demás trabajadores de su misma categoría o línea jerárquica. En consecuencia, tampoco existe una distinción en cuanto a quiénes serán en una institución los colaboradores que ocuparán un puesto de confianza y como se ha mencionado anteriormente, al no existir un rango jerárquico específico para quienes ocupan este cargo, tampoco la legislación vigente proporciona una normativa respecto a los cargos que puede ocupar el trabajador de confianza o en los que podrá encuadrarse ésta figura.

En esta línea ideológica, puede decirse entonces que el trabajador de confianza no está ubicado en un puesto determinado, sino que la naturaleza de éste tipo de trabajadores está cimentada en las tareas o actividades que realicen, es decir, principalmente aquellas que corresponden a los altos mandos, al superior jerárquico que lo designó y que delega para que específicamente el empleado que goza de su total y plena confianza realice en su representación, considerando que éste las llevará a cabo con decoro, discreción, honorabilidad y buena fe, tal y como si las hubiera realizado él mismo. Esto no tiene nada que ver con las especificaciones que se hayan plasmado en el contrato laboral entre el

empleado y el empleador, sino que compete directamente a un aspecto que más se relaciona con la honorabilidad y ética del trabajador que ha sido suficiente para ganar tal confianza por parte de su superior jerárquico.

Es difícil delimitar los puestos que podrá ocupar el trabajador de confianza en una organización o entidad pues no existen términos concretos para tal efecto además que, para categorizar al empleado de confianza no puede lograrse con un criterio ambiguo; tal como se mencionó anteriormente, en la doctrina existen términos vagos e imprecisos y aún más en la legislación es evidente la ausencia de normas que regulen lo relativo al trabajador de confianza de forma clara y precisa. Esto se dificulta porque puede ser empleado de confianza el que se le requiere estricta responsabilidad y honradez para desempeñar sus funciones, mientras que en algunos casos se considera que se trata de aquellos que deben guardar total discrecionalidad respecto a las tareas o actividades que se le encomiendan porque tienen que ver directamente con el trato directo del superior inmediato, incluso con actividades personales de éste dentro de la institución.

Sin embargo, considerando las generalidades de lo que se considera empleado de confianza:

Los trabajadores de confianza no se definen por el puesto otorgado, si pueden identificarse por ciertas acciones o tareas propias de algunos puestos. Las actividades relacionadas con los trabajadores de confianza son 1. Trabajar en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, y en consecuencia acceden a: secretos industriales, secretos comerciales, secretos profesionales o información de carácter reservado. 2. Quienes emiten

opinión o informan al personal de dirección, lo que influye la toma de decisiones empresariales o de dirección. (Carmensi, 2009, pág. 97)

Como se observa, esta breve consideración es generalizada y apunta a algunas actividades específicas que podrían atribuirse al empleado de confianza, sin embargo, no determinan de forma expresa el puesto que ésta ocupa o podría ocupar en la organización pues no existe una definición específica al respecto ya que como se ha mencionado con anterioridad, la legislación guatemalteca y la doctrina carecen de un desarrollo amplio del tema. A pesar de ello, se evidencia que el puesto de confianza se caracteriza por la cercanía con el alto mando, pues de lo contrario no podría haber visto el superior inmediato las habilidades y la honorabilidad que se requiere para nombrarlo empleado de confianza.

En el escueto ordenamiento legal al respecto, se encuentra el Acuerdo Número 346, que contiene específicamente el Reglamento que Determina los Trabajos no Sujetos a las Limitaciones de la Jornada Ordinaria de Trabajo, el cual en su artículo quinto considera que el empleado de confianza tiene bajo su responsabilidad la marcha y destino de la entidad o bien que conocen secretos de ella por el puesto que ocupan, además de enfatizar en que dichos empleados reciben salarios elevados acordes a su importancia dentro de la institución. Sin embargo, como se observa, no define este cargo ni la forma en que se selecciona; a criterio del ponente esto solo denota que el empleado de confianza no es una figura que exista en el organigrama institucional, sino que se le denomina así por el tipo de

información que maneja y enmarca que se refiere a un empleado de alto rango.

Según lo expuesto, se infiere que los empleados de confianza deben ocupar puestos de rango medio o alto para contar con la fiabilidad del empleador o superior inmediato y en consecuencia esto lo distingue también por tener conocimientos básicos sobre algunas de las actividades de dirección, supervisión o control que son las que frecuentemente les suelen delegar para contribuir con la carga laboral de quien los ha nombrado con tal calidad de confianza. Así mismo, Carmensi menciona que también pueden aportar opiniones o generar informes específicos respecto al funcionamiento de la entidad u organización, las cuales influirán en la toma de decisiones del superior inmediato y en general de la institución.

Particularmente en Guatemala, los empleados de instituciones estatales encuentran estipulaciones detalladas de su cargo en los reglamentos interiores de trabajo, y es ahí en donde se especifica que los empleados de confianza son generalmente aquellos que ocupan el cargo de dirección, supervisión o gerencia, es decir, puestos de alto rango en la institución y que implican el poder de decisión y de representación de la entidad. En este caso se comprende que el representante patronal, es decir el empleado que por su cargo represente al Estado como patrono no podría formar parte del sindicato al mismo tiempo pues podría dudarse de su habilidad e

imparcialidad en el momento de realizar la negociación frente a los representantes sindicales, es en este sentido donde se justifica la exclusión a este tipo de trabajadores de pertenecer y beneficiarse del sindicato.

Sin embargo, se encuentra también la posibilidad de que en el pacto colectivo de trabajo se especifique que aun cuando el colaborador esté sindicalizado y posteriormente le sea designado un puesto de confianza, sus derechos como miembro del sindicato quedarán en suspenso mientras se desempeña en este cargo, aunque éstos derechos colectivos podrán ser retomados al terminar el período en el que se le haya designado tal rol, reiterando que ésta norma se implementa con el fin de garantizar que su gestión como representante de la institución será equitativa y sin intención de beneficiar injustamente al sector trabajador aún en perjuicio del patrono. Este tipo de cláusulas son comunes en los contratos colectivos de trabajo de los empleados municipales en diferentes municipios de los departamentos de Guatemala.

A criterio de quien redacta, es oportuno que la legislación vigente, específicamente el Código de Trabajo se modifique a fin de incluir en su contenido una definición puntual del puesto de confianza, principalmente en lo que se refiere al ámbito de instituciones públicas, en las cuales podría determinarse con precisión que empleado de confianza es el designado por el titular de la institución o por el superior inmediato, que podrá o no seleccionarse entre los empleados que ya forman parte de la institución y

que ocupará un puesto de alto rango jerárquico (dirección, supervisión o gerencia), además que se encargará de representar a la institución o al titular de la misma y finalmente enfatizar en que éste no podrá formar parte de ningún sindicato durante su desempeño en ese cargo, sin embargo, recibirá los beneficios de las negociaciones colectivas antes y después de dicho desempeño, excluyendo los beneficios en los que él represente a la entidad.

Obligaciones de los trabajadores de confianza

Tal como se mencionó en el apartado anterior, el empleado de confianza suele tener acceso a información confidencial y datos privilegiados que únicamente la dirección y el empleador suele poseer. Por ello, es de suponer que una de las principales obligaciones del trabajador de confianza es la discrecionalidad que debe imperar en todo momento pues, debió ponerla en evidencia previamente para ganarse la confianza del empleador o superior jerárquico y deberá seguir haciendo honor a tal discrecionalidad durante todo el tiempo que preste sus servicios para la institución o entidad, pues en caso contrario, podrá ser causal de despido si se comprueba que ha divulgado información privilegiada; sin embargo también se demanda que este tipo de empleado mantenga la misma discrecionalidad, aún después de finalizada la relación laboral.

Esto, tal como sucede con algunos empleados de entidades u organizaciones específicas en las que, por la naturaleza de sus actividades, requieren la total discrecionalidad sobre el manejo y la información que pueda derivarse de su interior. Existen casos en los que incluso, puede solicitarse al colaborador que firme acuerdo de confidencialidad para garantizar el resguardo de la información que, por pertenecer a la institución, o más aún, por el puesto que ocupan, puedan llegar a obtener y que de ser divulgada podría perjudicar a terceras personas, en algunos casos usuarios de los servicios que ofrece la entidad a la población o incluso perjudicar a la misma institución tal es el caso de los empleados que manejan información privilegiada de la institución; o bien en el caso particular de entidades como el Ministerio Público, Ministerio de Energía y Minas, entre muchos otros en las que también se requiere tal confidencialidad y discrecionalidad.

En este sentido, para el ponente las obligaciones del trabajador de confianza van más allá de las funciones que se le asignan, sino que tiene una connotación preeminentemente moral, en virtud de que su calidad de empleado de confianza no está relacionada tanto a sus habilidades y destrezas para desempeñar el puesto para el cual ha sido contratado sino por sus cualidades éticas y morales, las que le permiten precisamente hacerse acreedor de la confianza del empleador o del superior inmediato que lo designa en la categoría de empleado de confianza. Es oportuno resaltar que, al ingresar a la institución o entidad, el colaborador debe

llenar los requisitos que establece el perfil del puesto para el cual será contratado; dichos requisitos están definidos generalmente en el manual de descripción de puestos.

Sin embargo, dichos requisitos establecidos en estos manuales no incluyen un perfil específico o actividades puntuales que deban llevarse a cabo para ocupar un puesto de confianza, en virtud de que ésta se va generando conforme el desempeño del trabajador y su lealtad hacia la entidad o la institución en la que labora. Estas implicaciones conducen también a considerar que el trabajador de confianza en el ejercicio de sus funciones, independientemente de cuáles sean, está obligado a actuar de buena fe en todo momento y en todas aquellas actividades o funciones que le sean asignadas, sin importar si éstas son de dirección, vigilancia o fiscalización, o de aquellas que son personales del patrono o superior inmediato.

Como consecuencia de que no exista una regulación legal amplia y definida en cuanto al trabajador de confianza, tampoco se contemplan las obligaciones y derechos que les asisten al momento que se encuentran en la relación laboral, lo cual no debiera limitarse únicamente a excluirlo de algunos derechos o privilegios que podría conceder la legislación laboral, sino que debería ser precisa para evitar cualquier conflicto que pudiera presentarse durante o después de que finalice la relación laboral. De esta cuenta que, la legislación laboral se considera incompleta pues deja

indefenso al empleado de confianza, al no brindar disposiciones precisas de lo que se espera de él y de las formas en que debe regularse su actividad dentro de la entidad u organización.

Análisis a la luz de derecho comparado

La importancia del derecho comparado y la contribución del mismo para el estudio del derecho en general es vasta, pues se reconoce que ésta práctica permite reconocer las particularidades que distinguen a cada uno de los sistemas legales en los países planteados además que, como se sabe, desde la antigüedad los distintos sistemas de derecho se fueron planteando en determinadas sociedades y éstos se fueron imitando, complementando y modificando posteriormente en otras comunidades con el fin de responder a las necesidades de la sociedad misma, por lo tanto, el estudio de derecho comparado en la actualidad aporta gran valor al sistema jurídico de determinado país, pues permite confrontarlo al de otro y otros países para evidenciar las semejanzas y diferencias entre ambos.

Al hablar de comparación en términos generales se hace referencia al hecho de cotejar o equiparar dos aspectos semejantes o de la misma naturaleza; en un ámbito más específico, se considera que el derecho comparado es una técnica o una ciencia que se define de la siguiente manera:

El derecho comparado es aquella parte de la ciencia jurídica que se ocupa del estudio de los sistemas jurídicos de diversos países analizándolos como modelos de respuesta a problemas jurídicos definidos en términos generales, es decir, en abstracción del Estado concreto en que se planteen. El derecho comparado tiene como objeto sistemas jurídicos-positivos, pero su objeto puede ser definido en términos más o menos amplios. Cabe hacer comparaciones de normas, instituciones o decisiones jurisprudenciales concretas, o cabe hacer comparaciones de los ordenamientos jurídicos tomados en su conjunto. (Mancera Cota, 2008, pág. 17)

Tal como afirma el autor antes citado, el denominado derecho comparado es utilizado en aquellos estudios que se realizan para encontrar la solución a problemas que se han identificado en determinado sistema jurídico, para lo cual se realiza la comparativa de dicho sistema con otros similares que traten también el tema, esto con el fin de evidenciar aquellos aspectos en los que ambos sistemas coinciden y también los puntos diversos; esto lleva a un análisis que en su momento conlleva a determinar aciertos y errores de cada uno de los sistemas sometidos a dicha comparación y, principalmente, permite también hallar las soluciones que se requieren para el problema identificado.

En este sentido, debe entenderse que puede hacerse una comparación de la norma en su totalidad o bien, puede plantearse un análisis comparativo de aspectos relevantes, puntuales y plenamente identificados, aunque también se conoce la existencia de análisis comparativos que resultan de sentencias, dictámenes, resoluciones o todo aquello que se enmarca en la denominada jurisprudencia, pues estos son puntos de partida o referencias que a partir de su análisis permiten encontrar diferencias y similitudes en la forma en que se aplica determinada norma en el sistema de justicia o

cómo el ente juzgador la interpreta y la utiliza para solventar determinado proceso y con ello impartir justicia con apego al derecho.

En cualquiera de los casos, se reconoce la importancia de dicha comparación para el derecho, pues tanto desde el punto de vista de la doctrina como el de la jurisprudencia suelen representar un aporte y una forma de enriquecer al derecho mismo, no debe entenderse solo como una herramienta útil para solventar un conflicto pues permite conocer a profundidad las particularidades de una norma, una situación o un momento en particular aunque también se ha utilizado acertadamente para dar solución a conflictos entre naciones, en Estados federados, entre normas y con ambigüedades que suelen presentarse en la jurisprudencia. Lo más relevante, es que en cualquier caso contribuye de forma positiva, pues evidencia las particularidades de los medios que se están comparando, resalta las ventajas y desventajas que poseen y constituye por sí mismo un punto de referencia para el futuro.

Sindicalismo en Costa Rica

Costa Rica es un referente en diversos aspectos tanto para el conjunto centroamericano como para latinoamericana, pues ha alcanzado niveles de desarrollo socioeconómico, político, empresarial entre muchas otras ramas. Por ello, se considera importante contar con la perspectiva del tema central de la presente investigación para determinar el estatus en que

se encuentra actualmente la sindicalización de trabajadores de dicho país, así como lo relativo a la sindicalización de empleados de confianza del sector público, para determinar si existen aspectos similares o atípicos a los de Guatemala y las demás naciones que se analizarán el presente apartado con el fin de evidenciar aquellos aspectos que sobresalen de cada legislación y que podrían aportar específicamente a la legislación guatemalteca en relación a este punto en particular.

Gracias a la reseña de Rojas (1978), quien redacta sintetiza los datos históricos del sindicalismo en Costa Rica, aseverando que el movimiento obrero que buscaba mejorar principalmente las jornadas laborales y disminuir la opresión de los capitalistas surge a partir del año 1880, el cual a través de los años y la evolución político social del país fue modificándose, encontrando nuevos aliados y reforzándose con la integración de nuevos miembros dentro de los que destaca la Iglesia Católica, que en su momento también se unió a la lucha del movimiento obrero promoviendo que alrededor del período 1900 a 1920 se regularan las condiciones de las contrataciones de trabajo y el monto del salario, lo cual se incluyó por primera vez dentro de las leyes lo que, a entender del ponente, motivó a que los participantes del movimiento obrero abandonaran el carácter mutualista para crear formalmente verdaderos sindicatos.

Precisamente en el año 1912 se constituye el Centro de Estudios Sociales Germinal, que influyó para que se celebrara por primera vez el Día Internacional de los Trabajadores el primero de mayo del año siguiente. Posteriormente, y como resultado de una ardua lucha en contra del gobierno, los movimientos laborales conformados por la mayoría de los sectores del país demandaron en una lucha abierta en contra de los patronos la jornada laboral de ocho horas y el aumento del 40% de los salarios, ejerciendo presión mediante la Huelga General de 1920 que es un referente elemental a través del cual se logró la emisión de la Ley Número 100 en la que se establecen jornadas de ocho horas para jornaleros y artesanos y de diez horas para empleados del comercio; ésta extensa e intensa etapa dio pie al desarrollo del movimiento obrero alentando la fusión de la lucha en el ámbito económico con el ámbito sociopolítico.

En la década de 1940, como resultado de la alianza de la Iglesia católica con el Gobierno de Calderón Guardia y los comunistas, se creó la Confederación Costarricense de Trabajadores Rerum Novarum (CCTRN), que sirvió de base para los grupos socialdemócratas de esa década, para la guerra civil y para la década del 50. A finales de esta década la CCTRN se dividió, en 1958, originando los sindicatos socialcristianos, y dio origen a la Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos (CCTD). ...En 1953 surgió el sindicato del Instituto Nacional de Seguros, UPINS, y en 1958 se constituyeron la Asociación Nacional de Empleados Públicos, ANEP, UNDECA, y la Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica, FEUCR, entre otras organizaciones de este tipo que iban surgiendo, especialmente en el sector bancario. (de la Cruz, 2019)

Tal como se observa, el movimiento obrero, después movimiento sindical, no es un movimiento estático, sino que a través del tiempo ha sufrido diversos cambios generados por sus propios integrantes y por distintas influencias internas y externas e incluso, por la influencia de lo que se suscita a nivel internacional. En Costa Rica el auge del movimiento sindicalista ha promovido la participación de algunos de sus integrantes en el ámbito político a fin de lograr representación de ese sector en el Organismo Legislativo, también se reconoce la creación de algunos partidos políticos que surgieron en su momento, precisamente de la organización de trabajadores y obreros que buscaban llevar sus ideales hasta la máxima dirigencia del país.

La evolución del movimiento sindical y las distintas huelgas que éste movimiento ha promovido a través de los años constituyen las raíces históricas de la organización y lucha conjunta por alcanzar condiciones laborales dignas que se han alcanzado luego de muchas negociaciones y acuerdos en los que participa el Estado a través del Ministerio de Trabajo, la representación sindical y los empleadores. Como resultado de estos esfuerzos se reconoce principalmente la reforma constitucional de 1943 en la que se incluye al capítulo de Garantías Sociales las disposiciones mínimas en materia de derechos sindicales que deben observarse tanto en el ámbito laboral privado como el estatal y que contemplan el derecho a asociarse con fines lícitos, reunión pacífica, sindicación, huelga, paro, jurisdicción del trabajo, entre otros.

Es precisamente en la Constitución Política de Costa Rica, donde se hace referencia a los cargos de confianza de empleados y funcionarios, indicando en el artículo 140 que están a cargo del presidente y sus respectivos ministros nombrarlos o removerlos de su puesto. Sin embargo, se observa que en el cuerpo legal no se hace mención a otros aspectos específicos relacionados a este tipo de trabajadores que pueden existir tanto en la entidad privada como en las distintas dependencias estatales; cabe recordar que como empleados también merecen que se garanticen sus beneficios económicos y todos aquellos derechos que se reconocen para cualquier otro trabajador y que principalmente promueven la equidad y justicia para éstos y entre ellos.

Sindicalismo en México

México, país vecino de Guatemala, ha sido en múltiples aspectos un referente para la región centroamericana y latinoamericana, ya que forma parte de la región norte del continente americano, gracias a su cercanía geográfica percibe gran influencia de Estados Unidos como potencia mundial y por la dimensión de su territorio. Es entonces de gran importancia contar con la perspectiva de dicho país en lo relacionado a los sindicatos, su funcionamiento, reconocimiento legal y demás aspectos que conduzcan también a identificar la participación de los empleados de confianza en dichos movimientos que promueven condiciones dignas y

justas para todos aquellos que conforman la fuerza laboral de una nación, tanto en el ámbito público como privado.

Se debe partir mencionando que también en México se reconocen los inicios del sindicalismo a partir de mediados del siglo XIX cuando la clase trabajadora, conformada por mineros, obreros de fábricas textiles, trabajadores de industrias de tabaco, café, azúcar, henequén, entre otras y los artesanos de todas las ciudades, empezaba a organizarse para crear una lucha conjunta en contra de la opresión que de manera unilateral y arbitraria ejercían los empleadores imponiendo condiciones de trabajo inhumanas relacionadas principalmente con jornadas laborales, salarios, tareas, maltrato, malas o nulas condiciones de seguridad e higiene, e incluso, la moral de los trabajadores que por la necesidad de ganar el sustento se sometían a muchos vejámenes, pues todo esto se amparaba en la evidente inexistencia de leyes que promovieran mejorar dichas condiciones de trabajo.

En el bagaje histórico de los primeros movimientos organizados que dieron pie al sindicalismo mexicano, surge el nombre del dictador Porfirio Díaz que se caracterizó por oprimir a los grupos opositores por la fuerza, provocando incluso la muerte de muchos participantes de movimientos sociales que se oponían a la situación sociopolítica del país, pues, aunque durante su período creció considerablemente la economía gracias a la apertura a la inversión extranjera, se incrementaron las diferencias

sociales entre la población, pues la mayoría de los pobladores que vivía en el campo eran campesinos indígenas en evidentes condiciones de desigualdad, miseria y opresión, mientras los que vivían en las ciudades eran obreros de fábricas o empresas extranjeras, empleados públicos y empleados de servicios; en general el evidente descontento por la opresión impulsó a campesinos y obreros a iniciar luchas pacíficas que inmediatamente eran aplacadas por el régimen dictatorial.

Los datos que aportan González y Gutiérrez (2010), permiten al sustentante simplificar los hechos históricos y afirmar que posterior a las fuertes luchas antes mencionadas, surge la Rerum Novarum que es la encíclica del Papa León XIII con la que surge el movimiento internacional del catolicismo social y que en México dio paso a que en 1922 se instaurara la Confederación Nacional Católica del Trabajo, que principalmente buscaba minimizar las diferencias sociales y la opresión laboral. En esa misma línea, en 1926 se constituye el primer sindicato que fue el fruto de los esfuerzos realizados por el movimiento laboral minero, que se dedicó fundamentalmente a evidenciar las medidas abusivas de los contratos de trabajo que existían en esa época y que a todas luces violentaban los derechos fundamentales de la clase obrera y que en muchos otros casos ni existían tales documentos que formalizaban la relación laboral.

De la misma manera fueron surgiendo muchos otros sindicatos del sector público y privado que también luchaban por la implementación de los contratos de trabajo en la cual se establecieran jornadas laborales razonables, salarios acordes a la actividad laboral y en general condiciones de trabajo dignas para todos sus miembros; dichos sindicatos se vieron en la necesidad de exigir la satisfacción de sus demandas por medio de paro de labores, huelgas y el apoyo a la revolución sociopolítica de la época. Dichos movimientos sindicales y la influencia de la revolución, dieron pie al surgimiento de la Confederación Sindical Unitaria de México en 1929, que posteriormente logró que se incluyera en 1931 en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos el Título Sexto relativo al trabajo y la previsión social, en el cual se establece el derecho a la sindicalización y que, a su vez dio paso a que se promulgara la primera Ley Federal del Trabajo.

A mediados de la década de los sesenta, el gobierno propició la unificación de las dos agrupaciones sindicales principales y que representaban al grueso del movimiento sindical de esos años: El BUO y la CNT. Después de varias reuniones estas dos organizaciones decidieron convocar a una Asamblea Nacional Revolucionaria del Proletariado Mexicano, de esta asamblea en febrero de 1966, surgiría el Congreso del Trabajo. En el documento constitutivo las organizaciones asistentes manifiestan que el movimiento sindical mexicano, no obstante, estaba constituido por diversas centrales obreras y sindicatos nacionales autónomos, teniendo como común denominador: la Revolución Mexicana, cuyos principios y postulados sociales aceptan y apoyan todas estas organizaciones. ...Al final de la década, en 1969, se aprobó en el Congreso una nueva Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor el 1 de mayo de 1970. (González Guerra & Gutiérrez Castro, 2010, pág. 32)

Con esta información, el ponente evidencia que, a partir de entonces, se organizaron movimientos sindicales en distintas áreas, tanto en la iniciativa pública como en la privada, tales como los ferrocarrileros, petroleros, maestros, electricistas, empleados de la UNAM, el magisterio, empleados de la salud, Instituto Mexicano de Seguridad Social, cerveceros, campesinos, tranviarios, textiles, electricistas, metalúrgicos, de oficios varios como carpinteros, zapateros, pintores, albañiles, cargadores entre otros, y también de trabajadores de empresas privadas como Nissan, Acros, Volkswagen, General Motors, por mencionar algunas de las marcas internacionales más reconocidas en la época y que tuvieron que lidiar con el surgimiento de la sindicalización de su fuerza laboral.

Sin embargo, la lucha sindical en México no se ha detenido, pues en décadas más o menos recientes todavía se han enfrentado a severas reprimendas por parte del gobierno en turno, tal como sucedió a partir del año 1989 en el gobierno del presidente Carlos Salinas de Gortari, quien emprendió una lucha en contra de los líderes sindicales más influyentes de la época, originándose a partir de ello la federación de diversos sindicatos paraestatales a través de constitución de la Federación de Sindicatos de Empresas de Bienes y Servicios. En ese sentido, se identifica el año 1989 un año de gran aporte para los movimientos sindicales, pues el sindicato del magisterio logró un incremento salarial del 25%, y también el sindicato de la compañía minera Cananea logró

mediante marchas y el apoyo de otros sindicatos del ramo minero que se respetara casi todo el contrato colectivo de trabajo que habían pactado anteriormente.

Gracias a la lucha sindical por promover el respeto y la igualdad entre los trabajadores, se incluyen los empleados de confianza, que se mencionan vagamente en el artículo 123 de la Carta Magna, párrafo XIV, haciendo referencia únicamente a que la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Sin embargo, la Ley Federal del Trabajo dedica el Título VI, Capítulo II a normar todo lo relacionado con los trabajadores de confianza, estableciendo cuáles son los derechos que posee este sector de la población laboral activa y las limitaciones que la ley impone estableciendo claramente que los empleados de confianza poseen similares derechos a los del resto de los trabajadores, aunque deben tenerse consideraciones especiales por la calidad del puesto que ocupan; en este sentido, se considera que la legislación mexicana contempla de mejor manera lo referente a los empleados de confianza a diferencia de la legislación de otros países.

Sindicalismo en Perú

Dentro de los estudios relativos al sindicalismo llama la atención la legislación peruana, específicamente en lo relativo a las condiciones que se brindan a los trabajadores de confianza, por lo que, para efectos de la

presente investigación se considera de gran importancia, toda vez que aporta al estudio una perspectiva más reciente en cuanto a la legislación que ampara los derechos sindicales, a diferencia de otros países analizados y promoviendo que, las condiciones generalizadas de la relación laboral que se habían dado en años anteriores casi de forma orgánica sin que interviniera la organización estructurada y mucho más firme en cuanto al conjunto de peticiones y exigencias que merecían los trabajadores en ese momento.

Los apuntes históricos del sindicalismo en Perú señalan que éste surge a partir del desarrollo capitalista, pues anteriormente solo existían los denominados movimientos de productores. Según informa la Confederación General de Trabajadores del Perú (2003) el surgimiento y la evolución del sindicalismo en el país se divide en tres etapas fundamentales y distintas, la primera es el mutualismo que se basa en ideas socialistas en las que la pequeña propiedad y el artesano fundamentan la producción social por lo que se organizaban mediante cajas mutuales que eran las que luchaban en contra del estado y la opresión del sistema en vigencia; este sistema surge en Europa y se caracterizaba por formar un fondo común mediante la recolección de cuotas o aportes que daban sus afiliados, dicho fondo era utilizado para brindar una ayuda mutua ante siniestros, desastres o accidentes, sin embargo este se disolvió al surgir las grandes empresas y el proletariado.

Seguidamente se menciona la etapa del anarco-sindicalismo, que surge al organizarse los grupos de trabajo con más formalidad, incluyendo juntas directivas estables que representaran a los miembros además de dirigir asambleas formales en las que se acordaban las peticiones o exigencias del conglomerado. Se distinguió porque en esta etapa surgen las primeras organizaciones regionales y también las primeras organizaciones sectoriales, otro aspecto característico es que en ésta etapa se considera la huelga la mejor medida de presión para abolir el régimen capitalista, aunque la representatividad que cedía a sus dirigentes dejaban casi sin poder de decisión al resto de sus integrantes, pues los compromisos que los representantes asumían o las condiciones que aceptaban y pactaban frente a los empleadores representaba un compromiso formal sin mayores opciones para impedir condiciones laborales que no beneficiaban realmente a sus miembros.

La tercera etapa es la denominada etapa del sindicalismo clasista, que se distinguió por contar con mayor organización y una mejor representación de las demandas colectivas a través de la implementación de la figura del Secretario General además de basarse en cuatro principios fundamentales que consistían en defender a toda costa los intereses de los trabajadores, respetar siempre la democracia sindical, buscar la unificación de todos los miembros que la integran, y es completamente fiel a la independencia política de clase. Cada una de estas etapas se considera fundamental para alcanzar el movimiento sindical tal como se conoce hoy en día, sin

embargo, no debe entenderse como un período con modelos sindicales cerrados, pues debe entenderse que en cada etapa han existido distintas ramas económicas y a ellas debía responder el movimiento sindical.

Tal como en otros países de la región, el movimiento sindical dio sus primeros pasos alrededor del año 1912 al reunir a obreros y artesanos que buscaban inicialmente que se establecieran jornadas de trabajo de 8 horas, lo cual se logró establecer hasta cinco años después gracias a marchas en la ciudad que obligaron al gobierno a definir esta jornada laboral, logrando también en 1918 la constitución de la Federación Obrera Local de Lima, que asume oficial y centralizadamente la lucha por lo que entonces se conocía como la Jornada de las 8 horas que se buscaba extender a otros grupos de trabajo, para lo cual se promovió un paro general de actividades que dio resultados positivos al lograr que el gobierno accediera a satisfacer sus demandas.

Se considera que, bajo la influencia de la revolución rusa y mexicana surge la denominada Comisión Obrera que, mientras en el país se daba la transición de la dictadura a la democracia, se transformó a Confederación de Trabajadores Peruanos que, como efecto posterior a la Segunda Guerra Mundial, vivieron el proceso de industrialización del país que promovió la renovación de las fuerzas laborales, integrando a los migrantes del interior del país a las actividades productivas de empresas que funcionaban en la capital. Sin embargo, dicha confederación fue sometida

por el gobierno de 1963 y principalmente sus líderes fueron sometidos a los acuerdos colectivos fijados por el gobierno en turno que iba totalmente en contra de las demandas de las organizaciones colectivas.

Dado el conflicto, en el año 1967 la Federación de Trabajadores de Construcción Civil, que poseía un gran número de afiliados inicia una huelga general indefinida, medida que posteriormente adoptaron los trabajadores del gremio textil y los Trabajadores del Seguro Social Obrero, uniéndose también obreros de empresas de servicio de electricidad, cerveceros y maestros, que en conglomerado conformaban una fuerza imponente que además contaba con el apoyo de la sociedad en general, pero que no había alcanzado hasta entonces un cambio en las condiciones de trabajo, hasta que en 1968 se da la primera marcha minera masiva con lo que finalmente se logró instaurar el Primer Consejo Nacional de la Confederación General de Trabajadores del Perú, CGTP, dando pie a una nueva etapa en el desarrollo de las luchas del movimiento sindical peruano y latinoamericano.

El movimiento popular logra un protagonismo importante en diversas movilizaciones y paros, donde se confunden los sentimientos antidictatoriales y las reivindicaciones laborales. Los Paros Nacionales de Julio del 77, mayo del 78 y Julio del 79, fueron los puntos de inflexión de un movimiento que se venía preparando desde inicios de la década. El resultado parece ser diferente al buscado: el gobierno militar no cambió su política económica, pero aceleró la transición democrática. El costo para el movimiento sindical fue el despido de sus principales dirigentes. (Toyama & Merzthal, 2018)

Posteriormente, se dieron diversos movimientos buscando mejorar las condiciones de trabajo de todos aquellos que en la época estaban sometidos a condiciones de trabajo no humanas y en las cuales no se respetaban los derechos mínimos que toda persona debe poseer. Aunado a los conflictos políticos del país, en el año 1993 durante el gobierno de Alberto Fujimori el Congreso Constituyente Democrático convocado al disolver las dos Cámaras del Congreso en el denominado Autogolpe de Estado, mediante el referéndum de ese mismo año aprueba la Constitución Política del Perú en la que se reconocen los derechos sociales y económicos que atañen específicamente al derecho laboral, citando específicamente en el artículo 28 como uno de los derechos colectivos del trabajador, el derecho a la libertad sindical.

Similitudes y diferencias entre el sindicalismo de Guatemala, Costa Rica, México y Perú para los empleados de confianza.

Con el fin de evidenciar aquellos aspectos relevantes que sobresalen al cotejar cada una de las legislaciones propuestas para el presente análisis, se presentan a continuación en forma ordenada las diferencias y similitudes halladas. Para ello, se agrupó la información obtenida en categorías que, a criterio del ponente, permiten mostrar los datos recabados y, además, dar respuesta a los objetivos planteados inicialmente para la presente investigación, dando paso oportunamente al análisis de dichos aspectos relevantes relacionados con el sindicalismo, los

trabajadores de confianza y la sindicalización de trabajadores de confianza, tomando como base la legislación de cada uno de los distintos países propuestos para realizar el análisis comparativo.

El primer aspecto analizado es la protección constitucional que en cada uno de los países indicados anteriormente se concede al derecho a la sindicalización. En Guatemala se encuentra en el artículo 102 denominado derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo y específicamente en el inciso r. que se consagra el derecho de sindicalización libre de los trabajadores, donde además especifica que podrán ejercer este derecho sin discriminación, determinando que no podrán ser despedidos por formar parte de un sindicato o por organizar un sindicato en la entidad siempre que se haya dado el aviso correspondiente a Inspección General de Trabajo, que es en Guatemala la entidad estatal encargada de asegurar la aplicación de las leyes, convenios y reglamentos sobre protección de trabajadores.

En este aspecto, Costa Rica consagra en el artículo 60 de su Constitución Política que tanto patronos como trabajadores podrán sindicalizarse libremente, en este sentido, a diferencia de Guatemala sobresale que incluye a los patronos al conceder este derecho y no solo a los empleados; al respecto, indica claramente la constitución de dicho país que los patronos podrán sindicalizarse con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales, es decir, enmarca el

rango de acción de los sindicatos patronales. Por su parte, la Constitución Política de la República Mexicana, también consagra el derecho de todo trabajador a constituir o formar parte de un sindicato determinando que nadie puede obligar al trabajador a integrarse a estos grupos organizados, esto se halla en el artículo 69 de la Carta Magna.

Finalmente, la Constitución del Perú versa en su artículo 28 relativo a los derechos colectivos del trabajador, en función de proteger su ejercicio democrático, en el inciso 1. Garantiza la libertad sindical. También en el artículo 42 se regula lo relativo a los derechos de sindicación y huelga de los servicios públicos específicamente, sin embargo, en este artículo excluye directamente a los funcionarios del Estado con poder de decisión, a quienes desempeñen cargos de confianza o dirección y los miembros de las fuerzas armadas, y también sobresale que en este cuerpo legal se prohíbe el derecho a sindicación a jueces y fiscales; en este sentido se evidencia que existe una diferencia con la Constitución Política de los otros países expuestos, pues prohíbe constitucionalmente la sindicalización a trabajadores estatales que ocupen puestos de confianza, según versa en los incisos 2.16 al 2.18 del Informe Técnico N° 837-2017-SERVIR/GPGSC.

Otro aspecto a cotejar fue el origen del movimiento sindical; al respecto, se cotejaron los datos históricos de cada país relativos al origen del movimiento sindical, teniendo como resultado que en los cuatro países

surgió alrededor de la década de 1870, siempre bajo la denominación de movimiento obrero que posteriormente se vio influenciado por los efectos que dejó la Segunda Guerra Mundial suscitada entre 1939 y 1945. Dicho movimiento surgió bajo dos premisas fundamentales en los cuatro países:

1. Exigir mejoras salariales que permitieran una vida digna principalmente para los campesinos y trabajadores del área rural.
2. Promover la reducción de las jornadas de trabajo que alcanzaban hasta las 16 horas diarias, exigiendo que se fijaran jornadas de 8 horas, tal como se había logrado en otros países que iniciaron el movimiento anteriormente, incluso en otros continentes.

También dentro de los orígenes del movimiento sindical, se indagó cuándo surge en cada país la primera Ley de Trabajo, es decir el primer cuerpo legal encargado de proteger los derechos y garantías de los trabajadores; teniendo que en Guatemala se emitió el 8 de febrero de 1947 el Decreto Legislativo 330, publicado el 20 del mismo mes y año, cobrando vigencia el primero de mayo de ese año. Mientras que, en Costa Rica, bajo el entendido que el trabajo no es un artículo para negociar sino un derecho y un deber social, se emitió el 27 de agosto de 1943 el Código de Trabajo presentado a la Asamblea Legislativa, el cual entró en vigor el 15 de septiembre del mismo año, determinando preeminentemente que sus disposiciones son vinculantes para todos los que forman parte de la relación laboral.

Al hablar de México, los datos revelan que el 28 de agosto de 1931 se promulgó la primera Ley Federal del Trabajo bajo la influencia de los efectos que dejó la revolución mexicana, y teniendo como base el contenido de las leyes laborales del estado de Veracruz y Yucatán que habían sido intentos menores por obtener un trato digno e igualitario; con La Ley Federal del Trabajo de 1931 se regularon prácticamente todos los aspectos principales del derecho laboral: los individuales, los colectivos, los administrativos y los procesales. Anticipándose a los demás países citados, en Perú se promulga el 20 de enero de 1911 la primera Ley de Accidentes de Trabajo que surge a partir de la revolución industrial en Europa, dicha ley fue el factor inicial que promovió el desarrollo de los derechos sindicales en el país.

También se indagó si existe en la legislación de cada uno de estos países, una definición de empleado de confianza. Se encontró que en Guatemala el Código de Trabajo en su artículo 351 establece que son cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficiente para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa; en este punto sobresale que no se trata de una definición propia de empleado o trabajador de confianza, sino que se refiere específicamente a los cargos de confianza. Este cuerpo legal y el Acuerdo número 346 son los únicos que contemplan el término trabajador de confianza lo que parece escueto, pues no se halló ningún otro relacionado con el tema o que brinde una

definición puntual referente a este tipo de trabajadores, sus funciones o la forma de contratarlos, entre otras especificaciones pertinentes.

Por su parte, en la legislación de Costa Rica no existe ningún cuerpo legal que brinde una definición propia de trabajador de confianza; por lo que los juzgadores se remiten a la jurisprudencia en la que se toma como referente al tratadista Mario de la Cueva, quien afirma que los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relacione en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas y las instituciones, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección administración y vigilancia generales. Sin embargo, debe enfatizarse en que ésta no es una definición que se encuentre en ningún cuerpo legal costarricense, sino que se trata de una referencia a la cual los tribunales han acudido para amparar las decisiones que en su momento deban tomar respecto a este tipo de trabajadores.

En México se tiene en el artículo noveno de la Ley Federal del Trabajo las actividades que corresponden a un puesto de confianza, determinando que pueden ser de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización relacionadas con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o institución, sin embargo, nuevamente se tiene una definición del puesto, pero no del trabajador de confianza propiamente. Mientras tanto, en Perú figura en la Ley Marco del Empleo Público, específicamente en el artículo cuarto, en donde define el trabajador de confianza como el que desempeña

cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público. Se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad.

Respecto al derecho a la sindicalización, se consultó en la legislación de cada uno de los países sometidos al análisis comparativo, teniendo como resultado que, en la Constitución Política de la República de Guatemala, se consagran en el artículo 102 los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, dedicando específicamente el inciso r. a proteger el derecho de sindicalización libre de los trabajadores; así mismo, en el Código de Trabajo de Guatemala se encuentra también en el artículo 211, la política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo y algunos otros artículos que tratan asuntos puntuales relativos al funcionamiento de estos movimientos organizados. También en Guatemala existen algunos convenios específicos que tratan al respecto:

Convenio No.11, 1921, Derecho de Asociación en la Agricultura, ratificado el 14 de junio de 1988. Publicado del 11-8-88.

Convenio No.87, 1948, Libertad Sindical y protección del derecho de sindicación. Ratificado el 13 de febrero de 1952.

Convenio No.98, 1949. Derecho de sindicación y de negociación colectiva. Ratificado el 13 de febrero de 1952.

Convenio No.141, 1975, Organizaciones de Trabajadores Rurales. Ratificado el 13 de junio de 1989.

Convenio No. 154, 1981, Negociación Colectiva. Ratificado el 29 de octubre de 1996. Publicado el 13-05-97.

En Costa Rica, el derecho a la sindicalización se encuentra amparado por la Constitución Política, específicamente en su artículo 60 que protege el derecho a sindicalizarse libremente, a crear y desarrollar sindicatos en los centros de trabajo y diferentes actividades laborales que se ejecuten, de forma subordinada y asalariada, dentro del país. Así mismo, en el Código de Trabajo de ese país, se incluye el Capítulo Tercero, dedicado a la Protección de los Derechos Sindicales, en donde se consagran del artículo 363 al 370 todo lo concerniente a proteger y regular los derechos de quienes participen, conformen o se afilien a movimientos sindicales; desde luego, también existen acuerdos específicos que el país ha adoptado en persecución de proteger los derechos sindicales:

Convenio sobre la libertad sindical y la protección sobre el derecho de sindicación. Aprobado por Ley N°2561 del 11 de mayo de 1960.

Derecho Sindical de la OIT: normas y procedimientos. Ginebra. 1° edición.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Aprobado por Ley N° 2561 del 11 de mayo de 1960.

Convenio sobre La Protección a los Representantes de los Trabajadores. Ratificado el 7 de diciembre de 1977.

Respecto a este tema, en México no se consagran los derechos sindicales en la Constitución Política, sin embargo, la Ley Federal del Trabajo dedica el Capítulo Segundo del Título Séptimo a los sindicatos,

federaciones y confederaciones. Es ahí donde se incluyen del artículo 356 al 385 todas las normativas del funcionamiento, organización interna, registros, derechos, libertades y limitaciones que el Estado mexicano concede a dichos grupos organizados; uno de ellos sobresale pues al igual que en otros países se habla de la libertad sindical también a los empleadores y no solo a los trabajadores como generalmente se hace en la mayoría de países. Además de ello, se encuentran los convenios internacionales ratificados en México:

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. Ratificado el 1 de abril de 1950.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949. Ratificado el 23 noviembre 2018.

En este mismo tema, se halló que en Perú la Constitución Política reconoce el derecho sindical, específicamente en su artículo 51, donde se consagra que el Estado reconoce a los trabajadores el derecho a la sindicalización sin autorización previa; nadie está obligado a formar parte de un sindicato ni impedido de hacerlo. Por su parte, la Ley General del Trabajo dedica el Título Quinto a normar el Derecho de Sindicación, en donde se desarrolla lo relativo a la libertad sindical de los trabajadores, la organización de los movimientos sindicales, los órganos y patrimonio sindical, la protección de la libertad sindical, y lo referente a disolución y liquidación de este tipo de organizaciones; al igual que en los otros países

analizados, se mencionan los convenios internacionales ratificados por el Estado peruano:

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. Ratificado el 02 de marzo de 1960.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949. Ratificado el 13 de marzo de 1964.

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957. Ratificado el 6 de diciembre de 1960.

Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921. Ratificado el 8 de noviembre de 1945.

Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952. Ratificado el 23 de agosto 1961.

Finalmente se analizaron las limitaciones contenidas en la legislación de cada uno de los países referentes de la presente investigación, de lo cual sobresale que en Guatemala el Código de Trabajo expresa algunas limitaciones para los trabajadores de confianza, específicamente el artículo 124 que indica: No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo: a) los representantes del patrono; b) los que laboren sin fiscalización superior inmediata; c) los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia; d) los que cumplan su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y e) los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo. Aunque no es expresa la limitación a los empleados

de confianza, se considera que por las actividades que realiza se ajusta a este puesto dicha limitación.

Así mismo, en el artículo 241 se hace referencia a la huelga, indicando que, para declarar una huelga legal, los trabajadores deben: ...c) Constituir la mitad más uno del total de los trabajadores que laboran en la respectiva empresa, empresas o centro de producción y que han iniciado su relación laboral con antelación al momento de plantearse el conflicto colectivo de carácter económico social. Para este recuento no deben incluirse los trabajadores de confianza y los que representen al patrono. Finalmente se encuentra en el artículo 351 que no es causal de tacha la subordinación del testigo, derivada del contrato de trabajo, pero sí lo será, si el testigo ejerce funciones de dirección, de representación o de confianza en la empresa de que se trate, si fuere propuesto por ésta.

Por su parte, en Costa Rica se encontró que también es en el Código de Trabajo donde se encuentran las limitaciones, específicamente en el artículo 143 se establece que quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata; los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplan su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su

indudable naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo. Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media.

De igual forma, en el artículo 382 se consagra que, para la determinación del porcentaje mínimo de convocatoria y apoyo a la huelga, se debe excluir: a) ... a las personas de confianza ... Esto evidencia que las limitaciones que existen en el país centroamericano son semejantes a las que se hallan en la legislación de Guatemala, pues se concentran básicamente en dos aspectos, la jornada de trabajo, que no afecta al trabajador de confianza por considerar que éste no siempre debe cumplir con un horario rígido sino que sus funciones se basan en el cumplimiento de objetivos; y por el lado de la huelga, se excluye a los empleados de confianza por considerar que su cercanía con los altos mandos de la entidad puede desvirtuar la objetividad de su participación en dicho movimiento.

Continuando con el análisis de limitaciones establecidas en la legislación, se encontró que en México es en la Ley Federal De Los Trabajadores Al Servicio Del Estado, específicamente en su artículo octavo donde se encuentra que, quedan excluidos del régimen de esta ley los Trabajadores de confianza a que se refiere el artículo 5o... Es únicamente esta limitación la que presenta la ley mexicana por lo que se considera que los

empleados de confianza poseen todos los demás derechos que se reconoce a cualquier otro tipo de empleados sin hacer distinción alguna del puesto que ocupen dentro de la empresa o institución y sin distinción del tipo de entidad en la que se desempeñe el trabajador.

Finalmente, en Perú las limitaciones dirigidas a los trabajadores de confianza se hallan en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en la cual se consagra que los funcionarios del Estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección (funcionarios y empleados de confianza; y, directivos públicos), están excluidos del derecho de sindicalización, por lo que no les resultarían aplicables los beneficios derivados de convenios colectivos o laudos arbitrales. Como se observa, es el país en el que menores limitaciones impone la ley a este sector de la población, pues, por el contrario, brinda igual protección a los derechos de los trabajadores sin menosprecio del puesto en el que se desempeñen.

A manera de síntesis y considerando los aspectos antes consignados, se evidencia que la legislación política de cada uno de los países sometidos al análisis reveló grandes similitudes, puesto que, de acuerdo a los antecedentes históricos que dieron pie al movimiento sindical en dichas naciones surge el mismo movimiento sindical y sociopolítico a nivel internacional que motivó el surgimiento de la lucha por buscar mejores condiciones de trabajo, incluso, por la intervención de la iglesia católica

que en su momento impulsó y brindó soporte a los movimientos obreros para lograr que los trabajadores que comúnmente eran sometidos a condiciones laborales inhumanas y con evidentes rasgos de injusticia y nula equidad frente a los empleadores.

En lo referente al sindicalismo en la legislación de cada país, se observa que cada uno encuentra soporte inicialmente en la Carta Magna, pues tanto Guatemala, como los demás países protegen el derecho a la sindicalización como parte fundamental de la protección a los derechos de los trabajadores sin distinción. Así mismo, se observa que la promulgación de las leyes específicas de trabajo en cada país se dio alrededor de la misma década, pues como se indicó anteriormente, todo era producto de la influencia internacional y la inconformidad de los pobladores respecto a las condiciones de trabajo que se existían hasta entonces, además cabe mencionar que los efectos de la Segunda Guerra Mundial y las variantes a nivel económico internacional también influyeron en ese sentido.

En lo referente a los empleados de confianza se evidencia que en México la legislación no define expresamente este tipo de empleados, únicamente ofrece un listado de actividades que podría ejercer, mientras que en Guatemala el Código de Trabajo únicamente se refiere a los cargos de confianza, sin proporcionar una definición directa de empleados de confianza. De igual forma, en Perú únicamente expone quién podrá

efectuar actividades como empleado de confianza, por lo que en general se puede decir que no existe en ninguno de estos países una definición amplia, concreta y que anule por completo las dudas que puedan surgir al respecto, dando paso a que se pueda malinterpretar lo establecido vagamente en la ley.

En Guatemala, no es sino en pactos colectivos o en reglamentos interiores de trabajo donde se especifica a quiénes se refiere cuando se habla de cargos de confianza; tal es el caso del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo negociado y suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Previsión Social que funge como patrono y diversos sindicatos establecidos entre los trabajadores de dicho Ministerio, el cual en su artículo 15 denominado Cargo de Confianza y de Exclusión Sindical expresa que este tipo de cargos están ocupados por funcionarios o empleados públicos encargados de dirigir y/o representar al referido Ministerio, siendo estos puestos los del Ministro, Viceministros, Secretario General, Directores, Subdirectores, Inspector, Subinspectores, entre otros que detalla el documento.

Tal como se observa, en este caso se hace alusión a los puestos de confianza y se detalla qué puestos son los que se contemplan dentro de ésta categoría especial, evidenciando que no se trata de un puesto específico sino que más bien, se consideran de confianza aquellos colaboradores o funcionarios que por la información que poseen de la

entidad, por su alto rango, por sus funciones directivas y de representación, entre otras, son tratados de manera excluyente respecto al derecho a la libre sindicalización que debiera tener todo empleado, colaborador o funcionario; según éste acuerdo, esto se debe a que no podrían los funcionarios de confianza representar al patrono (Ministerio de Trabajo y Previsión Social) y a la vez, beneficiarse de las negociaciones, acuerdos o pactos a los que se llegue con los sindicatos.

En cuanto al derecho a sindicalización de este tipo de trabajadores se evidencia que es vetado este derecho, considerando que podrían ser los mismos trabajadores de confianza quienes se encarguen de representar al patrono frente al sindicato, por lo que resultaría contraproducente que a la vez fuera parte de dicho sindicato, es decir, no podría ser parte de los demandantes y a la vez quien acepte o rechace a nombre de la institución o del patrono dichas demandas. En este sentido, también se considera que el empleado de confianza no debe formar parte del sindicato, pues podría beneficiarse injustamente de su puesto de trabajo, por lo que anularía el fundamento principal de los sindicatos que promueve la equidad y justicia entre todos sus miembros sin ningún tipo de discriminación.

Conclusiones

En relación con el objetivo general que planteaba comparar la legislación guatemalteca respecto a la sindicalización de trabajadores de confianza con la legislación de Costa Rica, México y Perú para determinar similitudes y diferencias existentes entre dichos ordenamientos, se concluye mediante el análisis que los países sometidos a comparación comparten principalmente las similitudes del origen del movimiento sindical y en cada una es deficiente el desarrollo que se ha brindado al tema de los trabajadores de confianza y aún más a los trabajadores de confianza del sector público, dejando varios vacíos en la legislación relativa al derecho de sindicalización de este sector de la población económicamente activa que podría afectar sus derechos laborales y humanos.

El primer objetivo específico que consiste en describir las generalidades, origen y legislación de los sindicatos en Guatemala, al desarrollar todo lo referente al sindicalismo en Guatemala y detallar los aspectos teóricos e históricos del inicio del movimiento sindical, así como la legislación vigente que ampara este derecho laboral y las características que revisten lo relativo a este tema, realizando una investigación de derecho comparado que permitió exponer los datos históricos relevantes del origen del movimiento obrero que dieron paso al movimiento sindical en cada uno de los países sometidos al análisis comparativo y la legislación en

materia de trabajo en cada uno de ellos, concluyendo así, que estos surgieron en la región alrededor de la década de 1870 y posteriormente se fue modificando por los efectos de la Segunda Guerra Mundial.

En lo referente al segundo objetivo específico que buscó definir qué es un trabajador de confianza estatal en la legislación guatemalteca, sus obligaciones, beneficios y limitaciones según se establece en el derecho sindical, se concluye que, no existe en la Constitución Política de la República ni en el Código de Trabajo guatemalteco una definición puntual de estos trabajadores, de sus funciones específicas, de sus obligaciones, derechos y limitantes, teniendo únicamente el concepto de cargo de confianza que se refiere a aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva institución, además que únicamente en los pactos colectivos de trabajo o en reglamentos interiores se define éste término para igual fundamentar por qué se excluyen del derecho de sindicalización.

Referencias

Carmensi, F. (17 de Abril de 2009). *Apuntes de Derecho Laboral*. Buenos Aires: El Faro. Obtenido de http://ual.dyndns.org/Biblioteca/Derecho_Laboral/Pdf/Unidad_06.pdf

Confederación General de Trabajadores del Perú. (2003). *Manual Sindical. Historia del movimiento sindical*. Perú: Instituto de Estudios Sindicales, FOS y Cooperación Belga al Desarrollo.

De Buen Lozano, N. (1978). *Derechos procesal del trabajo*. México: Porrúa.

De Buen, N. (2001). *Derechos del Trabajador de Confianza*. México: Universidad Autónoma de México.

de la Cruz, V. (14 de Agosto de 2019). Sindicatos, huelgas, salarios y pensiones. *La República*. Recuperado el 29 de Marzo de 2023, de <https://www.larepublica.net/noticia/sindicatos-huelgas-salarios-y-pensiones>

Díaz Martínez, M. (2019). *Organización laboral en la era actual*. México: La Pastora.

Fernández, C. A., & Samayoa, C. V. (29 de Septiembre de 2009). *www.ituc.-csi.org*. Guatemala: Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco. Recuperado el 03 de Febrero de 2023, de https://www.ituccsi.org/IMG/pdf/Propuesta_Ley_de_Sindicalizacion_pdf.pdf

González Guerra, J. M., & Gutiérrez Castro, A. (2010). *El sindicalismo en México. Historia, crisis y perspectivas*. México: Centro Nacional de Promoción Social, WSM, Plaza y Valdéz editores.

Hernández Herrera, J., & Juárez Suárez, C. (2015). *Derecho laboral y la administración de recursos humanos*. México: Grupo editorial Patria S. A. de C. V.

Ledesma, C. (2011). *Derechos sindicales en el sector público en América Latina*. Turín: Centro Internacional de Formación de la OIT.

Mancera Cota, A. (2008). Consideraciones durante el proceso comparativo. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 17-29.

Rojas Bolaños, M. (1978). El desarrollo del movimiento obrero en Costa Rica; un intento de periodización. *Revista de Ciencias Sociales. Movimiento sindicales en Costa Rica*, 10-31.

Toyama, J., & Merzthal, M. (2018). La libertad sindical en el Perú: una revisión a su desarrollo jurisprudencial. *Derecho y sociedad. Asociación civil*, 87-100.

Legislación nacional

Asamblea Nacional Constituyente. (1985). *Constitución Política de la República de Guatemala*.

Congreso de la República de Guatemala. (1991). *Código de Trabajo*. Decreto Número 1441.

Congreso de la República de Guatemala. (1986). *Ley de Sindicalización*. Decreto Número 71-86.

Legislación internacional

Congreso de la Nación de Perú. *Código de Trabajo*. Ley Número 213

Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (1970). *Ley Federal de Trabajo*.

Congreso Constitucional de la República de Costa Rica. (1943). *Código de Trabajo*.

Organización Internacional de Trabajo. Convenio 87. (1948). *Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicalización*. Ratificado por el Congreso de la República de Guatemala el 28 de enero de 1952.