

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

"ANÁLISIS DEL CONVENIO 135 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA
NECESIDAD O NO DE SU RATIFICACIÓN EN GUATEMALA A LA LUZ DEL DR-CAFTA Y LAS
DENUNCIAS ANTE LA OIT"
TESIS DE GRADO

MARIABELEM FERNANDEZ SOSA
CARNET 11187-10

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, SEPTIEMBRE DE 2017
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

"ANÁLISIS DEL CONVENIO 135 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA
NECESIDAD O NO DE SU RATIFICACIÓN EN GUATEMALA A LA LUZ DEL DR-CAFTA Y LAS
DENUNCIAS ANTE LA OIT"
TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

POR
MARIABELEM FERNANDEZ SOSA

PREVIO A CONFERÍRSELE
LOS TÍTULOS DE ABOGADA Y NOTARIA Y EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA EN CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, SEPTIEMBRE DE 2017
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DECANO: DR. ROLANDO ESCOBAR MENALDO
VICEDECANA: MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO
SECRETARIO: LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ
DIRECTOR DE CARRERA: LIC. ERICK MAURICIO MALDONADO RÍOS
DIRECTOR DE CARRERA: MGTR. JUAN FRANCISCO GOLOM NOVA
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. ANA BELEN PUERTAS CORRO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN
LIC. BRAULIA SANDRA EUGENIA MAZARIEGOS HERRERA

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN
MGTR. MARIA ISABEL SALAZAR URRUTIA

Guatemala, 19 de mayo enero de 2017

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Ciudad

Estimados Consejeros;

Respetuosamente me dirijo a ustedes para hacer de su conocimiento que he asesorado el trabajo de tesis elaborado por Mariabelem Fernández Sosa titulado "**Análisis del Convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo y la necesidad o no de su ratificación en Guatemala a la luz del CAFTA y las denuncias ante la OIT**"

El trabajo elaborado por la Bachiller Fernández Sosa está técnicamente elaborado, la bibliografía y legislación nacional e internacional que consultó es la adecuada al trabajo realizado.

Inicia su trabajo de tesis conceptualizando para una mejor comprensión lo que es el derecho de trabajo, el derecho colectivo de trabajo, los sindicatos, y el entorno de su desempeño, los principios de la libertad sindical, Derecho internacional de trabajo, en forma breve pero sustanciosa desarrolla lo relacionado con los convenios internacional de Trabajo, específicamente los relacionados con la actividad sindical.

Desarrolla dentro del marco de la actividad de la Organización Internacional de Trabajo, las quejas que se han presentado por la violación a los derechos provenientes del ejercicio de la actividad sindical.

Al concluir la investigación, y emitir sus recomendaciones establece que es necesario que Guatemala ratifique el convenio 135 de la Organización Internacional de Trabajo, y con ello se otorguen las facilidades a los representantes de los trabajadores para que estos en el desempeño de su actividad sindical estén protegidos en sus derechos fundamentales.

En consecuencia, la misma llena todos los requisitos reglamentarios y constituye un valioso aporte a la bibliografía existente, por ello mi dictamen es favorable en relación al contenido de la investigación del trabajo de investigación de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de mérito.


LICENCIADA SANDRA EUGENIA MAZARIEGOS HERRERA
ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala 28 de agosto de 2017

Señores
Miembros del Consejo
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Ciudad

Honorables Miembros del Consejo:

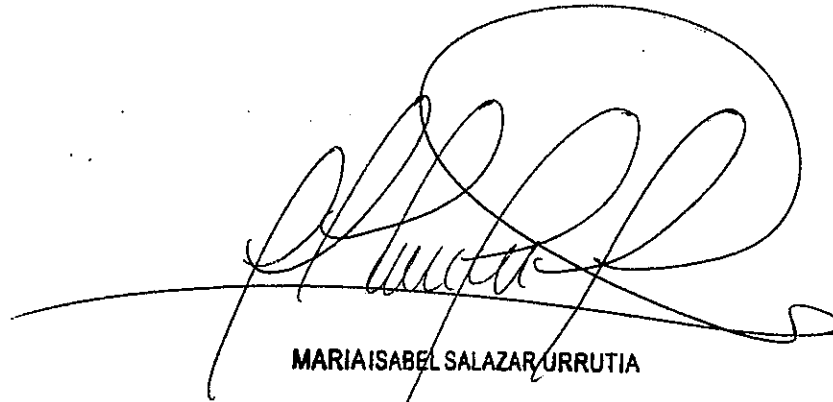
Me dirijo a ustedes con el objeto de hacer de su conocimiento que, de acuerdo con el nombramiento recaído en mi persona como asesor, del trabajo de tesis titulado: "ANÁLISIS DEL CONVENIO 135 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA NECESIDAD O NO DE SU RATIFICACIÓN EN GUATEMALA A LA LUZ DEL DR-CAFTA Y LAS DENUNCIAS ANTE LA OIT".

Durante la asesoría, se sugirió bibliografía y fuentes electrónicas de reciente publicación, así como entrevistas con expertos en la materia, las cuales fueron atendidas por el estudiante. En tal virtud, considero que el contenido de la tesis referida se encuentra estructurado conforme a los requerimientos y regulaciones existentes en la Universidad Rafael Landívar.

Por lo expuesto, emito DICTAMEN A FAVOR del trabajo de tesis investigado y elaborado por MARIABELEM FERNÁNDEZ SOSA, a efecto de que continúe con los procedimientos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Habiendo cumplido con la designación encomendada por esta Facultad, me suscribo con muestras de mi consideración y respeto.

Atentamente,

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

MARIAISABEL SALAZAR URRUTIA

ABOGADA Y NOTARIA



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
No. 071561-2017

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante MARIABELEM FERNANDEZ SOSA, Carnet 11187-10 en la carrera LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, del Campus Central, que consta en el Acta No. 07515-2017 de fecha 28 de agosto de 2017, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"ANÁLISIS DEL CONVENIO 135 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA NECESIDAD O NO DE SU RATIFICACIÓN EN GUATEMALA A LA LUZ DEL DR-CAFTA Y LAS DENUNCIAS ANTE LA OIT"

Previo a conferírsele los títulos de ABOGADA Y NOTARIA y el grado académico de LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, al día 1 del mes de septiembre del año 2017.



LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ, SECRETARIO
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar

RESPONSABILIDAD: La autora es la única responsable del contenido del presente trabajo de investigación, así como de las conclusiones

AGRADECIMIENTOS

A mi mamá: Sandra Judith Sosa Stewart, por motivarme en cada momento de mi vida y darme el ejemplo que necesito para ser una profesional con valores.

A mi madrina: Marilyn Steckley, por apoyarme a lo largo de mi carrera universitaria, por su amistad y cariño incondicional.

A mi familia: A mis hermanos y mis tíos, por ser un apoyo constante.

A mi papá: Julio Edwin Fernández Monroy, quien desde el cielo me ha estado acompañando a lo largo de todo este proceso.

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	i
LISTADO DE ABREVIATURAS.....	ii
INTRODUCCIÓN.....	iii
CAPÍTULO 1	1
DEL DERECHO DE TRABAJO.....	1
1.1 Definición de derecho de trabajo:	1
1.2 Principios del derecho del trabajo:	2
1.3 Naturaleza jurídica del derecho de trabajo:	10
1.4 Derecho colectivo de trabajo:	12
1.4.1 Finalidad del Derecho Colectivo del Trabajo:	13
1.5 Negociación colectiva:	15
1.5.1 Convenio colectivo de trabajo:	16
1.5.2 Pacto colectivo de condiciones de trabajo:	17
CAPÍTULO 2	21
DEL DERECHO SINDICAL	21
2.1 Libertad de asociación:	21
2.2 Principio de libertad sindical:	23
2.3 Representantes de los trabajadores:	25
2.2.1 Sindicatos:	26
2.3.1.a Tipos de sindicatos:	28
2.3.1.b Tipos de Sindicatos que se pueden constituirse en Centro América:	31
2.3.1.c Personalidad jurídica de los sindicatos:	36
2.3.1.d Derechos y obligaciones de los sindicatos:	38
2.3.1. Órganos de los sindicatos:	41
2.3.2.a Limitaciones:	45
2.3 Discriminación antisindical:	46
2.3.1 Situación actual del sindicalismo en Guatemala:	48
CAPÍTULO 3	56
DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO	56
3.1 Organización Internacional del Trabajo:	56
3.1.1 Objetivos de la Organización Internacional del Trabajo:	59
3.1.2 Estructura de la Organización Internacional del Trabajo:	60

3.1.3	Obligaciones de los Estados miembros:	62
3.2	Importancia de los convenios y recomendaciones internacionales para los trabajadores y sus representantes:	63
3.2.1	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, número 87:.....	65
3.2.2	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 número 98:.....	67
3.3	Denuncias presentadas ante la Organización Internacional del Trabajo:.....	69
3.3.1	Comité de libertad sindical:	70
3.3.2	Procedimientos de queja por la violación de la libertad sindical:.....	72
3.4	Tratado de libre comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos de América –DR- CAFTA-:.....	75
3.4.1	Tratado de libre comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos de América –DR- CAFTA- y su relación con el derecho laboral:.....	78
CAPÍTULO 4		83
DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO		83
4.1.	Antecedentes:.....	83
4.2.	Análisis del convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo:.....	84
4.3.	Ventajas y desventajas de la ratificación del convenio:	89
CAPÍTULO 5		92
DISCUSIÓN, ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS		92
5.1	Importancia de la ratificación del convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo:.....	92
5.2	Implicaciones de la ratificación del Convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo:.....	94
5.3	Necesidades de la ratificación del Convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo:.....	97
CONCLUSIONES.....		100
RECOMENDACIONES		102
REFERENCIAS		104

RESUMEN EJECUTIVO

Los representantes de los trabajadores se han vuelto cada vez más necesarios en los sectores de trabajo, su fin primordial es proteger los derechos de los mismos. Si bien la legislación guatemalteca contiene varias normas encaminadas a resguardar sus derechos, no existe suficiente normativa que busque proteger y brindar facilidades a los representantes de los trabajadores.

Es por lo anterior que, el Gobierno de Guatemala, busca complementar la normativa nacional con instrumentos de carácter internacional. La Organización Internacional es la única agencia tripartita que reúne a los sectores de empleados, trabajadores y los gobiernos y es la encargada de promover el desarrollo y protección de los derechos laborales de las personas a través de Convenios de Trabajo.

Dichos Convenios son instrumentos jurídicos laborales los cuales no solo contienen normas, derechos y principios laborales los cuales buscan complementar la legislación de los países miembros que ratifiquen dichas normas.

Es por dicha razón que es necesario ratificar un convenio internacional que busque el resguardo de los derechos de los representantes de los trabajadores en la empresa, y se puede lograr por medio de la ratificación del Convenio ciento treinta y cinco de la Organización Internacional el que busca brindarle a los trabajadores protección contra cualquier acto que los pueda dañar o poner en peligro así como otorgarles facilidades dentro de la empresa para que puedan realizar sus actividades de manera más eficiente.

LISTADO DE ABREVIATURAS

AFL-CIO:	Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales
CIOSL:	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
CLS:	Comité de Libertad Sindical
CNDH:	Comisión Nacional de Derechos Humanos
CPRG:	Constitución Política de la República de Guatemala
CSI:	Confederación Sindical Internacional
CSU:	Consejo Sindical Unitario de América Central y Caribe
DR-CAFTA:	Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana/ TLC: Tratado de libre comercio
MP:	Ministerio Público
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
RAE:	Real Academia Española
UNSI TRAGUA:	Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala

INTRODUCCIÓN

Las violaciones a los derechos de los trabajadores se van haciendo cada vez más comunes dentro del sector laboral, por consiguiente, los mismos se han visto en la necesidad de organizarse con el fin de la defender y proteger los derechos de la clase trabajadora. Resultado de lo anterior, se han formado en grupos cuyo objetivo es velar por el cumplimiento de las normas laborales y que las mismas se apliquen en pro de los trabajadores.

Se parte del punto que, la libertad sindical es un derecho fundamental, reconocido por la Constitución Política de la República de Guatemala, leyes nacionales en materia laboral y normativa internacional, por consiguiente, todos los guatemaltecos gozan de tal derecho, el cual les permite poder organizarse y una vez formado el grupo, se inicie un diálogo entre empleador y trabajador para negociar mejoras de trabajo.

Se considera que la forma de organización más común son los “sindicatos”, que es la agrupación de trabajadores, cuyo objetivo es defender el derecho de sus asociados. Los sindicatos cuentan con tres órganos, la asamblea general, el comité ejecutivo y el consejo consultivo, en el presente trabajo se determinarán las funciones de cada órgano.

En vista de la creciente violencia que se vive en Guatemala, la práctica sindical, se ha visto vulnerada, pues los dirigentes sindicales han sido objeto de todo tipo de amenazas y coacciones para entorpecer su fin, por lo tanto necesita de la aplicación de normativas que busquen proteger a las personas que conforman la organización sindical.

La legislación nacional referente a derecho de sindicación no siempre es suficiente para proteger a los trabajadores, es por eso que Guatemala como miembro de la Organización Internacional del Trabajo, ha ratificado una serie de convenios internacionales, el Convenio 87 relativo a la libertad sindical y la protección al derecho de sindicalización, y el Convenio 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, dichos convenios fundamentales regulan todo lo relativo a la

libertad sindical y el derecho colectivo de trabajo, convenios que vienen a complementar la legislación nacional.

La ratificación de un Convenio, genera grandes efectos jurídicos, toda vez que se busca que tanto la legislación nacional e internacional se integren de tal forma, que se busque una mejor protección para el sector al cual va dirigido, por tal razón el presente trabajo de investigación, busca responder la siguiente pregunta: ¿Es suficiente la protección que reciben los representantes de los trabajadores, o hace falta ratificar el Convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo por parte del Estado de Guatemala?. El objetivo general del presente trabajo es analizar el Convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo, referente a la protección y facilidades que deben gozar los representantes de los trabajadores en la empresa, ya sean representantes sindicales o representantes electos por los mismos trabajadores.

Junto a ello se delimitarán las principales funciones de las asociaciones sindicales, así como las causas más comunes de discriminación antisindical y la forma en que los convenios internacionales 87,98 y el DR-CAFTA, en conjunto con la legislación nacional busca disminuir dicho problema y por último determinar las causas por las que el Estado de Guatemala no ha ratificado aún el Convenio 135 y los efectos que implicaría para el sector patronal como para el sector trabajador, y las ventajas y desventajas que trae consigo la ratificación del mismo.

Para responder a la pregunta de investigación planteada, se tomó como base doctrinal la postura de varios autores e instituciones, además, se constituye como modalidad de análisis dentro del trabajo de investigación la legislación nacional, siendo ésta la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo por medio de un análisis realizado con el Convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo, así mismo forman parte los Convenio 87 y 98 respectivamente de la Organización Internacional del Trabajo.

El aporte que se buscó dar al presente trabajo de investigación fue determinar si existe o no la necesidad de la ratificación del Convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo, y con eso determinar si los trabajadores pueden mejorar

no solo las relaciones laborales entre patrono y trabajador, sino coadyuvar a mejorar el desempeño de los trabajadores dentro de la empresa por medio de facilidades que deben ser otorgadas por el empleador.

La investigación se divide en cinco capítulos. El primer capítulo se realizó con el objeto explicar el tema principal, por lo que se desarrollaron aspectos generales del Derecho Laboral, los principios que inspiran dicha rama del derecho e instrumentos de negociación colectiva.

El objetivo del segundo capítulo, radicó en contextualizar aspectos propios de los representantes de los trabajadores, exponiendo a las agrupaciones sindicales como la formación más común dentro de la legislación nacional de representar a los trabajadores en el sector laboral, el principio de libre asociación y libertad sindical como pilar fundamental de la formación de agrupaciones que velan por la protección de los derechos de sus afiliados, y la situación actual del sindicalismo en Guatemala.

El tercer capítulo se realizó con el fin de integrar al trabajo de investigación a la Organización Internacional del Trabajo como principal órgano encargado de velar y promover los derechos de los trabajadores y empleadores, así mismo, se realizó un análisis de dos convenio fundamentales, siendo el Convenio 87 y el Convenio 98 respectivamente, así como, del Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos de América –DR-CAFTA–. En dicho capítulo también se da a conocer el procedimiento de quejas presentadas al Comité de Libertad Sindical, con el objeto de dilucidar todas aquellas violaciones cometidas ante organizaciones sindicales por parte de los Estados miembro o sectores que forman parte de la relación laboral.

En el cuarto capítulo se realizó un análisis del Convenio 135 y una comparación del mismo con el Código de Trabajo, así como determinar las ventajas y desventajas que pudieran surgir para empleadores y empleados con la ratificación del mismo.

Finalmente, el quinto capítulo se determinó la importancia de la ratificación del convenio en cuestión, así como establecer las implicaciones y la necesidad de la ratificación del mismo.

CAPÍTULO 1

DEL DERECHO DE TRABAJO

1.1 Definición de derecho de trabajo:

“El derecho al trabajo es una aspiración social e individual del trabajador, moralmente válida, dinámica, por alcanzar un nivel de vida adecuado para él y su familia, garantizada por el Estado con acciones de protección y promoción que permitan la dignidad del trabajador y su familia a través de acciones normativas y políticas, económicas, sociales y culturales, que como mínimo aseguren el pleno empleo, estabilidad laboral, salario justo y condiciones adecuadas”.¹ Respecto a esto, varios autores conceptualizan el derecho laboral de la siguiente manera:

Echeverría Morataya cita a Julio Gómez Padilla, el cual define el derecho de trabajo como “el conjunto de principios y normas jurídicas, estatales y autónomas, que informan y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y con el Estado las instituciones complementarias, con finalidades tuitivas para la prestación subordinada de servicios.”²

Manifiesta, Osvaldo José Lima, que el derecho de trabajo es: “El conjunto de principios y normas que regulan el trabajo subordinado, en sus relaciones contractuales, profesionales y con el Estado.”³

El tratadista Francisco Walker Linares, citado por Guillermo Cabanellas, nos refiere que “Derecho del Trabajo es: “el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica social de los trabajadores de toda índole; esto es,

¹ Google Books, Alberto Gómez, José, La vertiente educativa y social de los Derechos Humanos, Madrid España, Año 2014, disponible en: <https://goo.gl/3rCifc>, fecha de consulta: 13 de abril 2016.

² Echeverría Morataya, Rolando, *Derecho del trabajo I*, Tercera edición, Guatemala, Guatemala, Editorial Digital Impresos, Año 2004, Página 11.

³ Lima, José Osvaldo, *Derecho colectivo de trabajo*, Argentina, Editorial Ediciones Jurídicas Cuyo Mendoza, Año 1989, Página 9.

de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes”.⁴

Indica Guillermo Cabanellas que el Derecho del Trabajo es: “aquel que tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y unos y otros con el estado, en lo referente a trabajo subordinado, y en cuanto atañe a los profesionales y a la forma de prestación de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”⁵.

Por tal razón se manifiesta que el Derecho de Trabajo es una herramienta, reguladora de las relaciones que surgen entre patrono y trabajador y mejoradora de las condiciones y desempeño de cada sujeto de trabajo.

De acuerdo a las definiciones aportadas por los autores, se define el Derecho de Trabajo como: la rama del derecho que regula el conjunto de normas y principios que deben armonizar la relación entre patrono y trabajador, así como, velar porque se cumplan los derechos y obligaciones que a cada uno le corresponden.

1.2 Principios del derecho del trabajo:

Los principios son verdades fundantes de un sistema de conocimiento admitidas como tales por ser evidentes, por haber sido comprobadas, y también por motivos de orden práctico de carácter operacional, o sea, como presupuestos exigidos por las necesidades de investigación y de praxis.”⁶

⁴ Alcalá-Zamora y otros, *Tratado de política laboral y social*, Tomo II, Argentina, Editorial Heliasta S.R.L., Año 1987, Página 576.

⁵ Derecho del Trabajo, Diccionario enciclopédico de derecho usual, Argentina, Editorial Hestiasta, Año 1981, Página 350.

⁶ Principios generales del derecho, Secretaría de Gobernación mexicana, Los principios generales del derecho y su impronta en la cultura de la legalidad, México, Año 2008, disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Noticias/NoticiasOJN/Eventos/Congreso07/Textos/5.pdf>, fecha de consulta: 23 de febrero 2017.

Manifiesta Díaz Couselo que “los principios generales son aquellos juicios de valor, anteriores a la formulación de la norma positiva, que se refieren, a la conducta de los hombres en su interferencia intersubjetiva, que fundamentan la creación normativa, legislativa o consuetudinaria. (...)”⁷

Expresa Norberto Bobbio, en su obra *Teoría del Derecho y decisión judicial*, que principios generales “son aquellas normas de carácter fundamental o bien normas generalísimas del sistema.”⁸

Los principios del derecho de trabajo, manifiesta Jaime Montalvo Correa, “son aquellos lineamientos, directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho.”⁹

Define Manuel Alonso García, citado por Raúl Antonio Chicas Hernández, a los principios del Derecho del Trabajo como “Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales o configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que se pudieran dar en otras ramas del derecho.”¹⁰

De las definiciones anteriormente proporcionadas, se puede establecer que los principios son aquellos lineamientos jurídicos, sobre los cuales se construye el ordenamiento jurídico.

Autores como Raúl Antonio Chicas Hernández y Federico de Castro, sostienen que los principios del derecho cumplen con tres funciones:

1. **“Función Informadora:** son los que informan al legislador, pues sirven como fundamento del ordenamiento jurídico.

⁷ Díaz Consuelo, J.M., *Los principios generales del derecho*, Argentina, Editorial Plus Ultra, Año 1971, Página 79.

⁸ Bobbio, Norberto, *Teoría general del Derecho, título original Teoría de la norma jurídica*, Editorial Temis, S.A., Colombia, Año 1997, Página 239.

⁹ Montalvo Correa, Jaime, *Fundamentos de derecho de trabajo*, España, Editorial Civitas, S.A., Año 1975, Página 239.

¹⁰ Chicas Hernández, Raúl Antonio, *Introducción al derecho procesal del trabajo*, Guatemala, Editorial Orión, Año 1998, Página 8.

2. **Función Normativa:** cumplen su función cuando exista algún tipo de ausencia legal, pues sirven como medio de integración del ordenamiento jurídico.
3. **Función Interpretadora:** sirven como criterio orientador del Juez al momento de la interpretación legal.”¹¹

Principios que constituyen el fundamento del ordenamiento jurídico laboral guatemalteco:

Principio de tutelaridad: El Código de Trabajo en el cuarto considerando inciso a), expresa que “éste principio trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándole una protección jurídica preferente, al trabajador frente al patrono.”¹²

El artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “Tutelaridad de las leyes de trabajo.- Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. (...)”¹³

Expresa Echeverría Morataya que este principio “se presenta en los casos en que existen suficientes elementos de juicio para considerar que por situaciones materiales del hecho, una de las partes (el trabajador), está en desventaja para negociar o establecer formas contractuales o procedimientos equánimes, lo que crea la necesidad de que el legislador cree disposiciones legales que compensen esa desigualdad, o bien faculta al juzgador para que en sus decisiones pueda tomar en cuenta las desventajas en que comparece el trabajador y dar un trato preferente para equilibrar la situación.”¹⁴

A manera de conclusión, el principio de tutelaridad, crea un derecho preferente hacia el trabajador, debido a las desventajas que se presentan frente al empleador,

¹¹ *Loc. Cit.*

¹² Congreso de la República de Guatemala, *Código de Trabajo y sus reformas*, Decreto 1441, Considerando Cuarto, inciso a).

¹³ Asamblea Nacional Constituyente, *Constitución Política de la República de Guatemala*, 1985, Artículo 103

¹⁴ Echeverría Morataya, Rolando, *Op. Cit.*, Página 20

por lo tanto el legislador, se encuentra en plena facultad de aplicar normas que beneficien a los trabajadores cuando se vean implicados en situaciones de desigualdad.

Principio mínimo de garantías: Éste principio posee las siguientes características:

- a. **Constituye un mínimo de garantías sociales:** las garantías son un mínimo de derechos que se encuentran en toda la legislación laboral y que el Estado está obligado a garantizar a los trabajadores.
- b. **Protectoras del trabajador:** puesto que se considera que la parte trabajadora es la parte más débil de la relación laboral, por lo que por lo tanto funciona como escudo protector en contra de los excesos que se suscitan en su contra.
- c. **Son irrenunciables únicamente para el trabajador:** Al decir que son irrenunciables e indisponibles únicamente para el trabajador, quiere decir que el patrono si puede renunciar a las garantías mínimas, pues dicha “renuncia” crea nuevos derechos para los trabajadores.

Así mismo, el Código de Trabajo en el inciso b) del cuarto considerando regula que el “Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad de las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de pactos colectivos de condiciones de trabajo.”¹⁵

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, pueden citarse: “la obligación que tienen los patronos de emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos; la obligación que tienen los patronos de conceder descansos remunerados; la obligación de pagar salarios mínimos para cada actividad económica; obligación del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo; obligación de indemnización en favor del trabajador; obligación del empleador de otorgar un mínimo de quince días hábiles

¹⁵ Congreso de la República de Guatemala, *Código de Trabajo y sus reformas*, Op. Cit., Cuarto Considerando, inciso b).

de vacaciones anuales, obligación del patrono de pagar en moneda de curso legal; entre otros.”¹⁶

Todas las condiciones pactadas por el trabajador y empleador están sujetas a ser superadas, dicho esto y en relación al principio de mínimo de garantías, el patrono puede decidir mejorar dichas condiciones y así optimizar el entorno del trabajador en la sociedad.

El derecho de trabajo busca proteger al trabajador, lo cual se logra alcanzar por medio de la aplicación de derechos sociales mínimos a favor de los trabajadores, los cuales deben de crearse de acuerdo a las necesidades de los ciudadanos, con el fin de poder mantener niveles de vida adecuados para su desarrollo.

Principio de irrenunciabilidad:

Manifiesta el tratadista Antonio Ojeda Aviles, que “es nulo todo pacto que limite, en daño de cualquiera de las partes el ejercicio de los derechos civiles o políticos, así como la renuncia hecha por el trabajador, antes o después de la celebración del contrato, de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidentes en el trabajo, perjuicios ocasionados por incumplimiento del contrato o cualquiera otros beneficios establecidos por la ley.”¹⁷

La Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 106 establece: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales.- Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligación a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que

¹⁶ Asamblea Nacional Constituyente, *Constitución Política de la República de Guatemala, 1985*, Artículo 102.

¹⁷ Ojeda Aviles, Antonio, *La renuncia de derechos del trabajador*, España, Editorial Graficas Nebrija, S.A., Año 1971, Página 83.

impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores (...)"¹⁸

Por lo tanto el principio de irrenunciabilidad, es la imposibilidad jurídica de los trabajadores de privarse de los derechos que le otorga la legislación laboral. Así mismo, es importante hacer notar que, aunque el trabajador haya firmado un pacto o cualquier tipo de documento, en donde manifieste de forma expresa que acepta renunciar a sus derechos que como trabajador le corresponden, los mismos serán nulos, pues éstos atentan contra la legalidad de la norma.

Principio de realismo y principio de objetividad: El Código de Trabajo establece que “el Derecho del Trabajo es realista y objetivo: Realista, ya que estudia al individuo en su realidad social y considera que los casos concretos se deben resolver mediante la equidad, y por lo tanto es indispensable enfocarse en la posición económica de las partes; y Objetivo, porque esos hechos deberán ser casos concretos, tangibles.”¹⁹

Echeverría Morataya, manifiesta que el principio de objetividad “remite al actuar de las autoridades encargadas de resolver las cuestiones que se someten a su conocimiento y decisión, en cuyo caso deben acudir a lo que preceptúan las leyes de trabajo, observando siempre los fines de esta rama jurídica.”²⁰

El derecho de trabajo debe ser protector de los trabajadores, por lo tanto, debe de ser realista y objetivo en cuanto al ambiente en que se desarrollan los trabajadores y respecto a la aplicación de las disposiciones normativas referentes en materia laboral dependiendo de las condiciones de cada ciudadano.

Principio dinámico: Lo define Luis Fernández Molina, de la siguiente forma: “Derecho Mutante”, pues establece que el mismo “está llamado a modificarse a cada

¹⁸ Asamblea Nacional Constituyente, *Constitución Política de la República de Guatemala, 1985*, Artículo 106.

¹⁹ Congreso de la República de Guatemala, *Código de Trabajo y sus reformas, Op. Cit.*, Considerando Cuarto, inciso d).

²⁰ Echeverría Morataya, Rolando, *Op. Cit.*, Página 18.

momento, en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores.”²¹

Se considera que el derecho es dinámico en el entendido que debe apegarse a la realidad social del trabajador y del patrono. Con esto se señala el dinamismo como un constante cambio pues debe adaptarse a las circunstancias diarias de las partes que conforman la relación laboral.

Principio conciliatorio: Las normas del derecho del trabajo están llamadas a ser conciliatorias, buscan cesar las pugnas preexistentes entre patrono y trabajador y así, poder evitar que lleguen a provocar conflictos entre las partes. El Código de Trabajo establece que “las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.”²² Por ejemplo, la Inspección General de Trabajo, busca llegar a arreglos directos y conciliatorios entre patronos y trabajadores.

Se concluye que el Derecho de Trabajo por medio de los principios, forman una serie de fines propios, pues primero busca equiparar la relación laborar entre patrono y trabajador, y segundo siempre busca el mejoramiento de las condiciones del trabajador frente a la sociedad. De igual manera, el Derecho del Trabajo, tiene instituciones propias de distinta aplicación a otras materias del derecho, pues regula instituciones como los conflictos colectivos, las negociaciones colectivas, el derecho de sindicalización, entre otros.

Principio de in dubio pro operario: Manifiesta Guillermo Cabanellas: “En la duda, a favor del trabajador. Se adopta esta posición, que rompe el equilibrio genérico de la igualdad procesal (pues la norma más favorable es la que debe aplicarse al trabajador), así también, se debe tomar en cuenta la situación económica de los trabajadores y condiciones humildes, el trabajador puede haber comprometido su posición o dejado de adoptar medidas que habrían salvaguardado sus derechos o

²¹ Fernández Molina, Luis, *Op. Cit.*, Página 17.

²² Congreso de la República de Guatemala, *Código de Trabajo y sus reformas, Op. Cit.*, Considerando Sexto.

intereses. Se debe resolver a favor de lo alegado por el trabajador o su patrocinado, e incluso según lo que le beneficie, y hasta lo no alegado.”²³

Este principio versa sobre la interpretación que debe hacer el Juez sobre la ley laboral, dicho esto, al momento de existir duda en cuanto al sentido y alcance de una disposición legal en materia laboral, se aplicará la que favorezca al trabajador.

El artículo 17 del Código de Trabajo establece: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.” El artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el segundo párrafo lo siguiente: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores.”²⁴

Es importante hacer ver que éste principio únicamente puede aplicarse en caso de **DUDA** en los siguientes aspectos: a) para determinar el sentido correcto en cuanto a la interpretación de una norma; b) para que todas aquellas personas que forman parte en una relación laboral, puedan aplicar la norma en el sentido correcto; c) cuando existan más de una norma aplicable a un caso en concreto, se deberá adoptar la que sea más favorable para el trabajador no siguiendo como tal, la jerarquía de las normas; d) en caso de duda de acuerdo con la aplicación del derecho, el órgano jurisdiccional, al momento de emitir resolución en un conflicto de relaciones laborales, han de fallar de manera que resulte más favorable al trabajador; e) cuando surja un conflicto dentro de la relación laboral y en los instrumentos colectivos de trabajo no este establecido el procedimiento por el cual el mismo se llevará a cabo, se ha de resolver de manera que beneficie más al trabajador.

²³ Principio de in dubio pro operario, Diccionario enciclopédico de derecho usual, Argentina, Editorial Hestiasa, Año 1981, Página 362.

²⁴ Asamblea Nacional Constituyente, *Constitución Política de la República de Guatemala*, 1985, Artículo 106.

1.3 Naturaleza jurídica del derecho de trabajo:

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el cuarto considerando literal e), expresa: “El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.”²⁵

Sin embargo, muchos tratadistas discrepan en que el Derecho de Trabajo se encasille solamente en el Derecho Público.

Para poder catalogar a que rama pertenece el Derecho de Trabajo hay que entender las ramas del derecho en general siendo las siguientes:

El tratadista Rolando Echeverría Morataya explica las siguientes teorías:

- a) **“Teoría del derecho privado:** teoría que rige lo relativo a todos aquellos actos de los particulares, cumplidos en su propio nombre y beneficio, en donde predomina el interés particular sobre el general y de aquellas circunstancias que hayan nacido de un contrato individual de trabajo, en el cual se establezcan derechos y obligaciones.

- b) **Teoría del derecho público:** aquellas normas que corresponden al interés del Estado, ya que lo que buscan, es beneficiar la colectividad. Para considerarla como una rama del derecho público se puede determinar las siguientes consideraciones: a) el interés en juego es el de la colectividad; b) el Estado actúa como ente protector para el trabajador; c) el Estado como ente fiscalizador, cuya función es vigilar el bienestar de la colectividad; d) los principios del derecho de trabajo van dirigidos a proteger a una colectividad; e) la legislación guatemalteca lo define como parte del derecho público.”²⁶

²⁵ Congreso de la República de Guatemala, *Código de Trabajo y sus reformas*, Op. Cit., Considerando Cuarto, inciso e).

²⁶ Echeverría Morataya, Rolando. *Op. Cit.*, Páginas 30 y 34.

Explica Mario de la Cueva que la naturaleza jurídica del derecho de trabajo de la siguiente forma:

- a) **“Teoría del derecho privado:** se considera como una rama del derecho privado pues anterior a la Primera Guerra Mundial, disposiciones laborales se encontraban reguladas en el derecho civil.

- b) **Teoría del derecho público:** El derecho de Trabajo, no solo es posterior a la primera guerra mundial, sino que se considera un derecho imperativo, pues busca la imposición de la voluntad tanto de trabajadores como empleadores. La imperatividad se debe a que el derecho del trabajo contempla normas protectoras de una clase social y de sus miembros, por lo que se considera que protege a una colectividad y no solo a un trabajador en particular.”²⁷

Manifiesta Roberto Muñoz Ramón, citado por Echeverría Morataya, que: “Las normas que toman como base para regular la conducta de los hombres, su individualidad concreta atendiendo a la clase social a que pertenecen, se clasifica en el campo del derecho social (...).” “Regulan la conducta tomando como base la desigualdad esencial de que participen todos los hombres como las desigualdades que existen entre ellos de acuerdo con la clase social a que perteneces; tiene siempre presente si los sujetos son patronos o trabajadores, débiles o poderosos, deudores o acreedores, arrendadores o inquilinos. Etc. A partir de la situación social en que se encuentran los hombres, protegen al pobre y limitan los excesos del poder económico del rico.”²⁸

A manera de conclusión de las teorías anteriores se puede ubicar al Derecho del Trabajo como parte de la rama del Derecho Social, pues busca la regulación del comportamiento humano dentro de la sociedad, al decir esto, se refiere que el derecho de trabajo por principio es tutelar del trabajador, por lo tanto, busca protegerlo frente a las desigualdades que surgen día a día en la relación laboral. Un

²⁷ De la Cueva, Mario, *Derecho mexicano del trabajo*, 7ª. Edición, México, Editorial Porrúa, S.A., Año 1994, Páginas 212 y 213

²⁸ Echeverría Morataya, Rolando. *Op. Cit.*, Página 37

ejemplo de esto puede ser, que las condiciones establecidas en el contrato de trabajo no pueden alterarse de manera que perjudique los derechos mínimos del trabajador, pues uno de los principios del derecho de trabajo es la superación, pues busca mejorar las condiciones de vida del trabajador frente a la sociedad. Es por eso que frente a esas violaciones surgen mecanismos jurídicos-sociales que han sido creados para el resguardo y protección de los derechos de la clase trabajadora.

1.4 Derecho colectivo de trabajo:

“Instituciones del Derecho Colectivo como el sindicato y los grupos coaligados, el derecho de huelga y el pacto colectivo de condiciones de trabajo son las que han hecho posible que los trabajadores equiparen sus fuerzas con las del empleador para obtener las reivindicaciones económico-sociales que dignifican el trabajo.”²⁹

Define Guillermo Cabanellas, que: “Aquel que teniendo por sujetos a un conjunto de trabajadores y de patronos, en relación de condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando las reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses.”³⁰

Establece Franco López, César Landelino que “el derecho colectivo del trabajo configura la facultad de los trabajadores y de los patronos para organizarse e intervenir como grupos en la solución de los problemas económicos sociales derivado de los contratos de trabajo.”³¹

El Código de Trabajo en el artículo 38 regula que el *“Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o*

²⁹ Franco López, César Landelino, *Derecho sustantivo colectivo del Trabajo*, Segunda Edición, Guatemala, Editorial Estudiantil Fenix, Año 2005, Página -V-.

³⁰ Derecho Colectivo de Trabajo, Diccionario enciclopédico de derecho usual, Argentina, Editorial Hestiasa, Año 1981, Página 6.

³¹ Franco López, César Landelino. *Op. Cit.*, Página 5

*sindicatos de trabajadores se comprometen bajo su responsabilidad, a que algunos o todos de sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.”*³²

De las definiciones anteriormente citadas, se puede concluir que, el Derecho Colectivo es una rama del derecho de trabajo, siendo su objeto, regular las relaciones entre patronos u organizaciones patronales con organizaciones sindicales (organizaciones de trabajadores), así como la resolución de conflictos y el mejoramiento de sus condiciones por medio de la celebración de contratos y pactos colectivos, de igual forma, busca alcanzar la unión de los trabajadores dentro del ámbito profesional para poder lograr una igualdad laboral entre trabajador y patrono.

También se puede definir el Derecho Colectivo de Trabajo como la Rama del Derecho de Trabajo que estudia las formas de organización colectiva, los instrumentos de negociación colectiva y los procedimientos para la resolución de conflictos así como establecer los mecanismos de defensa para que estos se cumplan.

Por consiguiente, se puede decir que el derecho colectivo de trabajo es el derecho de la clase trabajadora, pues son éstos los que se organizan en grupos para mejorar sus condiciones laborales por medio de negociaciones colectivas. Así mismo, busca que, tanto las agrupaciones de trabajadores o empleadores, puedan hacer valer sus derechos mediante mecanismos de defensa.

1.4.1 Finalidad del Derecho Colectivo del Trabajo:

Finalidad: Manifiesta Guillermo Cabanellas que “la finalidad del derecho colectivo de trabajo es la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y

³² Congreso de la República de Guatemala, *Código de Trabajo y sus reformas*, Op. Cit., Artículo 38.

trabajadores, de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”³³

Expresa el tratadista César Landelino Franco que “el Derecho de Trabajo, tiene como finalidad suprema a la persona del trabajador y concuerda con todo ordenamiento jurídico que tiene como finalidad última a la persona humana, pero considera al hombre en un ángulo especial, en cuanto desarrolla con su trabajo, un servicio útil a la comunidad.”³⁴

La finalidad del derecho colectivo del trabajo es buscar que tanto patronos como trabajadores tengan la oportunidad de buscar soluciones inmediatas a conflictos y que se lleguen a soluciones sin dañar los derechos que a cada uno le corresponden.

De igual forma, no solo busca soluciones, sino que busca llegar a un diálogo entre patrono y trabajador, para regular cuestiones relativas a las condiciones de trabajo, aplicando las leyes para el efecto e involucrar al Estado por medio de instituciones encargadas de velar por los derechos de las partes que conforman la relación laboral.

Se menciona anteriormente que el Estado debe procurar resguardar los intereses de la colectividad, siendo entre ellos el derecho que tienen las personas de asociarse libremente para proteger sus intereses formando grupos que formulen peticiones para lograr beneficios de la clase trabajadora y con ello hacer frente a las adversidades que pueden surgir dentro del sector laboral.

³³ Finalidad de Derecho Colectivo de Trabajo, Diccionario enciclopédico de derecho usual, Argentina, Editorial Hestiasa, Año 1981, Página 86.

³⁴ Franco López, César Landelino. *Op. Cit.*, Página 7.

1.5 Negociación colectiva:

“La negociación colectiva es en esencia un procedimiento de adopción de reglas y decisiones entre sujetos que representan a grupos con intereses distintos. Este procedimiento se distingue por su carácter autónomo (en cuanto a que las reglas o decisiones alcanzadas se adoptan por las propias partes negociadoras); bilateral (las reglas o decisiones son aprobadas conjuntamente por ambas partes); transaccional (se sustenta en un acuerdo de condiciones recíprocas y no en una imposición unilateral).”³⁵

La negociación colectiva es por lo tanto un mecanismo de persuasión, un método utilizado para que las partes que participen en ella lleguen a un acuerdo que beneficie a la colectividad; es una herramienta de comunicación entre el trabajador y empleador que busca llegar a un acuerdo al que deben de comprometerse ambas partes.

Indica Antonio Martín Valverde y Joaquín García Murcia que la negociación colectiva “es un procedimiento de creación de reglas y toma de decisiones caracterizado por la intervención directa, conjunta y exclusiva de representantes de trabajadores y empresarios. Su objetivo es la firma de un acuerdo (convenio o acuerdo colectivo), aunque el proceso puede quedar interrumpido o frustrado por desacuerdos entre las partes.”³⁶

Para que se lleve a cabo la negociación colectiva es necesario que se integre un grupo de trabajadores (sindicatos, consejos o comités ad hoc o permanentes, etc) que los representen dentro del lugar de trabajo, cuya función radique en la libre negociación de las condiciones y el mejoramiento de éstas a que por derecho les corresponde; dicho grupo debe estar representado por una unidad negociadora o comité negociador, con el propósito de agilizar las peticiones de todos los trabajadores.

³⁵ Valverde, Antonio Martín, y otros, *Derecho del trabajo*, decimosexta edición, España, Editorial Tecnos, Año 2007, Página 336.

³⁶ Valverde Antonio, Martín y Joaquín García Murcia; *Tratado Práctico del derecho del trabajo*; España, Editorial Aranzadi S.A., Año 2008; página 588.

De las definiciones proporcionadas por los tratadistas, se puede observar que la función principal de la negociación colectiva es la creación de normas que regulen las condiciones de empleo y trabajo, así mismo, busca poder reunir tanto al empleador como a los representantes de los trabajadores para negociar, dialogar y así poder mejorar los distintos ambientes que rodean a los trabajadores, ya sea en cuanto a salario, jornadas, elaboración de contratos entre otros términos.

La negociación colectiva también puede utilizarse con otros fines:

- **“Creación de vías de encuentro y de canales de relación entre las empresas y sus trabajadores, o entre los representantes de unas y otros.** La negociación colectiva puede dar vida a comités, comisiones y otras instancias de participación y es en sí misma una forma de colaboración e interés de los trabajadores en la marcha del lugar de trabajo.
- **Adopción de decisiones empresariales.** Relativas a la organización del trabajo (sistema de trabajo, horarios, planes de formación, formas de producción, obras sociales, actividades comerciales).
- **Ordenación de las “relaciones laborales”.** Prevención de conflictos laborales, solución de conflictos laborales, seguimiento del cumplimiento de los convenios celebrados, entre otros.”³⁷

1.5.1 Convenio colectivo de trabajo:

El convenio colectivo puede definirse como “el acuerdo entre representantes de trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de empleo y trabajo, en el ámbito de la empresa.”³⁸ El convenio colectivo de trabajo surge gracias a la negociación colectiva.

“El convenio colectivo de condiciones de trabajo es un instrumento de regulación colectiva, por medio del cual se establecen las condiciones de prestación de servicios entre un sindicato y un patrono o sindicatos de patronos o bien entre un

³⁷ *Ibid.* Página 589

³⁸ *Ibid.* Página 590

grupo coaligado de trabajadores y un patrono, cuya vigencia está determinada por un plazo y que es sometido a la aprobación de la Inspección General de Trabajo.”³⁹

La Organización Internacional del Trabajo ha adoptado varias normas referentes a la negociación colectiva, es así como establece, que la negociación colectiva se concibe en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un acuerdo colectivo.

El conflicto colectivo de trabajo es esencial para lograr la negociación colectiva, debido a que, como bien se planteó en las definiciones proporcionadas, es fundamental para regular las condiciones de trabajo de los trabajadores, mismas disposiciones que una vez pactadas son de observancia obligatoria para sus firmantes.

Es importante que en el convenio colectivo no solo se establezcan mejoras a las condiciones de trabajo, sino que se fijen términos de negociación y solución a conflictos que puedan poner en riesgo las condiciones laborales de los trabajadores.

1.5.2 Pacto colectivo de condiciones de trabajo:

El Código de Trabajo en el artículo 49, establece: “Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba presentarse y de las demás materias relativas a éste.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte (...)”⁴⁰

³⁹ Franco López, César Landelino, *Op. Cit.*, Página 237

⁴⁰ Congreso de la República de Guatemala, *Código de Trabajo y sus reformas, Op. Cit.*, Artículo 49.

Define Ernesto Krotoschin, que es “un acto jurídico bilateral concluido entre una o varias asociaciones profesionales obreras, por un lado, y una o varias asociaciones patronales o un solo patrono, por otro, para regular las condiciones de trabajo, que se aplicaran en determinadas relaciones individuales de trabajo, cuantitativamente infinitas, y para mantener el estado de paz entre las partes de la convención.”⁴¹

Expresa Manuel Alonso García que por pacto colectivo de condiciones de trabajo, se entiende: “el acuerdo en las que las partes del mismo, son asociaciones de empresarios o trabajadores con personalidad jurídica constituida, o lo es cuando menos y siempre, la parte trabajadora; y cuyo objeto es fijar condiciones en que habría de ajustarse los contratos individuales de trabajo de obligatoria observancia, para quienes formen parte de la asociación o asociaciones pactantes, incluso, en ciertos casos, para terceros no miembros de la asociación.”⁴²

“Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo tienen fuerza de ley para:

- a. Las partes que lo han suscrito.
- b. Todas la persona que en el momento de entrar en vigor el pacto, trabajen en la empresa o centro de producción a que aquel se refiera en lo que dichos trabajadores resulten favorecidos y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado.
- c. Los que concierten en los futuros contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa o centro de producción afectados por el pacto en el concepto de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones

⁴¹ Krotoschin, Ernesto. *Instituciones del derecho del trabajo*, Argentina, Ediciones Depalma, Año 1968, Página 30.

⁴² Chicas Hernández, Raúl Antonio, *Derecho colectivo de trabajo*, Segunda Edición, Guatemala, Litografía Orión, Año 1998, Página 35.

menos favorables para los trabajadores que las contenidas en el pacto colectivo.”⁴³

En el pacto colectivo deben de estipularse condiciones de trabajo, como, las profesiones, oficios, lugar de trabajo, jornadas, descansos, salarios, la vigencia del pacto y las firmas de las partes y sus representantes.

Manifiesta Chicas Hernández que “dentro de las ventajas de un pacto colectivo se encuentra la de regular las condiciones de trabajo conjuntamente y no individualmente con cada trabajador, imperando el principio de igualdad de las partes, crea a favor de los trabajadores estabilidad y les permite obtener mejores condiciones de trabajo en forma periódica, para el empleador obtiene paz en la empresa durante determinado lapso de tiempo, obtiene igualdad de condiciones de trabajo para su personal y le ayuda a evitar la competencia desleal, aspectos que se concretizan en la afirmación de que el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo cumple tres funciones:

- a. Que es fuente de Derecho con plena validez y obligatoriedad;
- b. Sirve para concretizar los mandatos del Derecho del Trabajo;
- c. Mejora, en favor de los trabajadores el Derecho Legislado.”⁴⁴

La legislación guatemalteca establece en el artículo 52 del Código de Trabajo que el pacto colectivo de condiciones de trabajo debe extenderse por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure. Cada una de las partes debe conservar un ejemplar y el tercero ha de ser enviado al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercano. Mismo que podrá empezar a regir en cualquier momento posterior al de su recibo por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a cuyo efecto el funcionario a quien corresponda entregar la copia, debe dar una constancia de que lo ha recibido.

Así mismo es importante resaltar que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al momento de recibir el ejemplar deberá estudiarlo, e indicar si existe alguna

⁴³ Congreso de la República de Guatemala, *Código de Trabajo y sus reformas*, Op. Cit., Artículo 49 y 53.

⁴⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio, *Op. Cit.*, Página 34.

violaciones a las disposiciones que establece el Código de Trabajo o los reglamentos y leyes de previsión social y convenios internacionales de derecho laboral.

La duración del pacto colectivo de condiciones de trabajo podrá fijarse su vigencia entre uno y tres años.

Se concluye entonces que, el derecho del trabajo es el conjunto de normas referentes y reguladoras de la relación laboral. Así mismo, de acuerdo a sus principios, se puede otorgar una mayor protección para los trabajadores cuando exista duda en cuanto a la aplicación del sentido de la norma. Es importante que los empleadores y empleados tengan presente que dentro de la legislación guatemalteca, se establece una serie de instituciones por medio de las cuales pueden hacer valer sus derechos, considerando la más importante la negociación colectiva, de igual forma, es importante que estén anuentes que dichas normas buscan ampararlos contra cualquier tipo de eventualidades que puedan dañar sus derechos o ponerlos en peligro.

La negociación colectiva, resulta pues esencial para la adopción de reglas aplicables a la relación laboral; los instrumentos de la negociación colectiva son importantes, pues buscan mejorar las condiciones para los trabajadores, por medio de proyectos de pactos colectivos y convenios colectivos de trabajo, los cuales se convierten en ley para las partes firmantes y que los mismos sean aplicados a todos los empleados de un centro laboral que formen o no parte de una organización sindical, y que al momento de su creación, se busque solventar conflictos que puedan surgir entre las partes sin necesidad de recurrir a un Órgano Jurisdiccional para tal efecto.

CAPÍTULO 2

DEL DERECHO SINDICAL

El Derecho Sindical, es la rama del Derecho de Trabajo que busca regular lo relativo a la constitución y organización de grupos que busquen representar y defender los derechos de los trabajadores en el centro de trabajo, así como organizarlos según sus actividades.

2.1 Libertad de asociación:

La Real Academia Española –RAE- establece que la: “Libertad, es la facultad natural que tiene el hombre de obrar de una manera o de otra, y de no obrar, por lo que es responsable de sus actos.”⁴⁵

Regula la CPRG, en los artículos referentes al derecho sindical:

“Artículo 4º Libertad e igualdad.- “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. (...).

Artículo 34 Derecho de asociación.- “Se reconoce el derecho de libre asociación. Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa similares Se exceptúa el caso de la colegiación profesional.”⁴⁶

“El derecho de asociación implica un agrupamiento momentáneo para estar juntos o pensar conjuntamente.”⁴⁷

“Todos los trabajadores y empleadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas, con el objeto de promover y defender sus respectivos intereses y de celebrar negociaciones

⁴⁵ Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, *Libertad*, España, Año 2012, disponible en: <http://dle.rae.es/?id=NEeAr5C>, fecha de consulta: 5 de enero 2017.

⁴⁶ Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de la República de Guatemala, 1985, Artículo 4 y 34.

⁴⁷ De la Cueva, Mario. *Op. Cit.*, Página 46.

colectivas con la otra parte, libremente y sin injerencia de unas con respecto a otras ni intromisiones por parte del Estado.”⁴⁸

“La libertad sindical y de asociación, así como el derecho de sindicación y negociación colectiva son derechos humanos fundamentales cuyo ejercicio tiene gran trascendencia en las condiciones de trabajo y de vida, así como el desarrollo y la progresión de los sistemas económicos y sociales.”⁴⁹

El principio de Libertad de asociación sindical, el cual “según el informe de la Organización Internacional del Trabajo manifiesta que su objetivo principal es brindar la protección y garantías necesarias que faciliten la negociación colectiva y traten los conflictos eventuales, así mismo, proteger a los trabajadores que deseen asociarse a organizaciones laborales de su elección o bien participar en la negociación de contratos colectivos evitando cualquier tipo de discriminación y represalias contra éstos, brindándoles todo tipo de facilidades para su correcta organización.”⁵⁰

La libertad de asociación es un derecho inherente a la persona humana, el cual consiste en la facultad de poder unirse y formar grupos, asociaciones o bien organizaciones. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente, grupos que sirvan para mejorar el desarrollo de las relaciones laborales entre trabajador y empleador, así mismo, la libertad de asociación constituye un derecho humano que está obligado a ser respetado, tanto por lo que establece la legislación nacional y la legislación internacional. Igualmente, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, hace referencia a la libertad de la cual gozan todos los guatemaltecos a poder reunirse de forma libre y sin coacción alguna y a no ser obligado a pertenecer a grupos o asociaciones que no sean elección de cada ciudadano.

⁴⁸ Publicaciones OIT Conferencia Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo. *Libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica*, Suiza, Año 2008, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_096124.pdf, fecha de consulta: 16 de marzo de 2017.

⁴⁹ *Loc. Cit.*

⁵⁰ *Loc. Cit.*

2.2 Principio de libertad sindical:

La Constitución Política de la República de Guatemala es garante de los derechos fundamentales de todos los guatemaltecos, estableciendo así una serie de normas relativas al Derecho de Libertad.

Refiere César Landelino Franco López, lo siguiente a cerca de la libertad sindical: “se habla de una clase de libertad que supuestamente se observa en el país y que corresponde a aquellos sujetos que tienen la facultad de formar sindicatos.” La libertad sindical, es el derecho que se tiene a reunirse y a organizarse para la defensa o logro de aquellos intereses y objetivos comunes, por lo tanto, es la garantía laboral que trata de una libertad fundamental.”⁵¹

El informe de la Organización Internacional del Trabajo manifiesta que su objetivo principal es “brindar la protección y garantías necesarias que faciliten la negociación colectiva y traten los conflictos eventuales, así mismo, proteger a los trabajadores que deseen asociarse a organizaciones laborales de su elección o bien participar en la negociación de contratos colectivos evitando cualquier tipo de discriminación y represalias contra éstos, brindándoles todo tipo de facilidades para su correcta organización.”⁵²

La Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 102 literal (q), se encuentra regulado el principio de libertad sindical, el cual establece: “Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: a)... q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley.”⁵³

Existen restricciones a la libertad sindical, quizás menos visibles pero igual de perniciosas, cuando se deniega este derecho o se desalienta su ejercicio en la

⁵¹ Franco López, César Landelino. *Op. Cit.*, Páginas 63 y 75.

⁵² Organización Internacional del Trabajo, *Op. Cit.*

⁵³ Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de la República de Guatemala, 1985, Artículo 102 q).

práctica mediante presiones y actos perjudiciales y de injerencia por parte de los empleadores y los gobiernos en las actividades de los sindicatos. “Para que cesen esas denegaciones es necesario contar con la protección adecuada contra los actos de injerencia y de discriminación antisindical. Se deben de aplicar medidas restrictivas cuando, por ejemplo, el sistema de registro de sindicatos permite a las autoridades ejercer facultades discrecionales indebidas para autorizar la constitución y el funcionamiento de las organizaciones de empleadores y trabajadores.”⁵⁴

Define Manuel Ossorio, la libertad sindical como: “Derecho reconocido por algunas constituciones o por algunas leyes para que los trabajadores puedan asociarse libremente en gremios o sindicatos profesionales, de modo a que cada uno se encuentre en libertad de afiliarse al sindicato que sea más conforme a sus ideas o que le parezca más beneficioso. La libertad se extiende también al derecho del trabajador a no afiliarse a ningún sindicato. A la libertad de asociación se oponen aquellas leyes o regímenes que imponen el sindicato único, y también, según algunos autores, los que, sin negarla claramente, establecen determinados privilegios a favor de una asociación determinada.”⁵⁵

De las definiciones anteriormente proporcionadas se puede concluir que la libertad sindical adquiere un mayor crecimiento tanto económico, como a nivel interno y externo, pues les ayuda y facilita a cumplir con sus funciones, por otro lado, con la fuerza que obtienen logran adquirir derechos y obligaciones para con sus representados. No existe impedimento alguno para formar organizaciones sindicales para el fomento de los derechos de sus afiliados y al momento de constituirse una organización sindical legalmente, deberían de gozar de protección alguna para que evitar violaciones de cualquier tipo.

En Guatemala todos los trabajadores y empleadores tienen derecho a la libertad sindical, ya que permite garantizar el trabajo decente; la formación de un grupo

⁵⁴ Organización Internacional del Trabajo, *Op. Cit.*

⁵⁵ Libertad Sindical, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Argentina, Editorial Heliasta S.R.L, 1981, Página 300.

sindical debe ser libre y voluntaria, y la misma debe facilitar el diálogo y acuerdo entre trabajadores y empleadores, buscando llegar a mejoras en las condiciones laborales y así se busca beneficiar no solo al sector de trabajadores sino también al empleador. Ninguna persona debe ser coaccionada para evitar que éstos formen parte de organizaciones que busquen hacer valer los derechos fundamentales de cada trabajador.

2.3 Representantes de los trabajadores:

“La representación de los trabajadores se puede llevar a cabo a través de dos vías:

- a) Por medio de la representación unitaria: los trabajadores, afiliados o no a un sindicato o a cualquier grupo que esté encargado de su representación, tienen derecho a participar en la empresa. Dicha participación se realiza mediante los delegados de personal y los comités de empresa.
- b) Por medio de la representación sindical: la cual se lleva a cabo cumpliendo determinados requisitos, los afiliados de un sindicato pueden asumir la representación del mismo por medio de los delegados y las secciones sindicales.”⁵⁶

Los representantes de los trabajadores, son organizaciones que se unen con el fin primordial de velar por los intereses de los trabajadores. La organización de estos grupos busca limitar el poder que posee el empleador dentro de la empresa, a través de las negociaciones colectivas cuya finalidad es resguardar y mejorar las condiciones laborales.

Su organización es importante toda vez que, una vez constituidos, suponen un punto de defensa contra las arbitrariedades que puedan surgir, así como la defensa de los derechos de sus afiliados.

⁵⁶ Sáenz Román, Celia, *Formación y orientación laboral*. España, Editorial Santillana, Año 2010, Página 124.

2.2.1 Sindicatos:

“Los sindicatos son organizaciones cuyo objetivo básico es la defensa de los derechos y la promoción de los intereses profesionales de sus afiliados y, en general, de todos los trabajadores; los trabajadores unidos en organizaciones sindicales tienen más fuerza para negociar sus condiciones de trabajo, que si lo hacen individualmente.”⁵⁷

“El Derecho Colectivo del Trabajo sostiene que la organización de los trabajadores crea una solidaridad gremial y esta es fuente unificadora de las opiniones. Afirma que de la unión sindical obtienen los trabajadores un sentido de sus intereses que se constituye en la base necesaria de su actividad política. En una democracia auténtica, el principio de elección mayoritaria dará oportunidades a los trabajadores para nombrar representantes legítimos ante las asambleas legislativas y la misma organización de los trabajadores y su conciencia de unidad determinará una fuerte corriente de opinión pública que podrá influir en la vida de los regímenes democráticos.”⁵⁸

Los sindicatos son agrupaciones que constituidas libremente por patronos o trabajadores, los cuales buscan mediante negociaciones defender a sus asociados y promover los intereses económicos y sociales de éstos.

Por sindicato se entiende “toda organización o asociación profesional compuesta e integrada por personas que, ejercen el mismo oficio o profesión, u oficio o profesiones similares o conexas, se unen para el estudio o protección de los intereses que le son comunes.”⁵⁹

Define María Guadalupe Navas Álvarez, al sindicato como “Una fuerza colectiva que se origina para defender sus derechos y hacerlos efectivos, esta fuerza surge de las agrupaciones de trabajadores, que al estar legalmente constituida, se convierten en personas jurídicas colectivas capaces de ejercer derechos y contraer

⁵⁷ *Ibid.*, Página 126

⁵⁸ Franco López, César Landelino, *Op. Cit.*, Página 10

⁵⁹ Alcalá-Zamora y otros. *Op. Cit.*, Página 309.

obligaciones; por lo que entre sus objetivos principales deben figurar, el bienestar general de los trabajadores, tanto económico como social; y además la posibilidad de participar e influir en asuntos de carácter general del país, actuando como grupo de presión”.⁶⁰

Así mismo, dicha autora plantea el término de sindicato desde dos puntos de vista, el social, que lo describe como “la organización que tiende a desarrollar y considerar el sentido de solidaridad humana entre los trabajadores para la consecución del progreso social; por ello las luchas sindicales no deben perseguir únicamente mejorar las condiciones de vida y trabajo, sino aspirar a logros más profundos, rebasando las fronteras nacionales; y, desde el punto de vista jurídico, el cual se encuentra establecido en el Código de Trabajo.”⁶¹

En dicho cuerpo normativo, el artículo 206 da la definición expresándola de la siguiente manera: “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses, económicos y sociales comunes.”⁶²

Las organizaciones sindicales, son asociaciones de carácter permanente, cuyo objetivo es buscar defender los derechos de sus asociados (empleadores o trabajadores), mediante instrumentos de negociación colectiva, como pactos colectivos de condiciones de trabajo. Dichas agrupaciones deben ser constituidas con fines de protección, es decir, buscar formas de negociación colectiva para mejorar las condiciones tanto de patronos como de trabajadores.

El principio rector de las organizaciones que representan a los trabajadores, constituidas como sindicatos, es la libertad sindical, por lo tanto no se debe limitar cualquier acción que busque la protección de los trabajadores. Dicho principio debe estar regulado en la legislación nacional e internacional, pues armonizando dichas

⁶⁰ Navas Álvarez, María Guadalupe; *El Movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases*; Guatemala, Editorial Universitaria, Año 1979, Página 69.

⁶¹ *Ibid.* Página 68.

⁶² Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, *Op. Cit.*, Artículo 206.

normativas, se busca resguardar los derechos de dichas organizaciones de aquellas limitaciones que puedan ser causadas por los empleadores.

2.3.1.a Tipos de sindicatos:

De conformidad con la doctrina, diferentes autores establecen clasificaciones para describir las distintas organizaciones sindicales. Mismas que atienden a las características esenciales de cada sindicato, siendo las más importantes:

c) “En cuanto a su función principal, se puede clasificar en:

El sindicato de concertación o negociación: es el que se caracteriza por utilizar como instrumento fundamental de la acción sindical a la negociación colectiva o concertación y a veces también a la congestión. Este tipo de sindicatos está difundido en países como Estados Unidos, Inglaterra, Alemania, Francia y otros países desarrollados, en donde los sindicatos gozan de estabilidad en cuanto a su reconocimiento por el sistema político y la clase patronal, siendo su poder de convocatoria muy amplio, a despecho de una relativa profundidad ideológica.”⁶³

d) “En cuanto a su orientación ideológica:

Sindicatos anarquistas: a los anarquistas se les atribuye su influencia en los albores del movimiento sindical, tuvo su predominio en las primeras épocas del surgimiento de los sindicatos obreros, poco conocido hoy en día. Según los simpatizantes del anarquismo, éste propugna por la formación de una sociedad sin gobierno y sin coacciones, en la cual la convivencia ordenada de los individuos que la integran sería el resultado de los acuerdos voluntarios y espontáneos de los diversos grupos constituidos para llenar las múltiples necesidades humanas.”⁶⁴

“Sindicatos marxistas: siguen las corrientes políticas de los gobiernos comunistas, realizan su labor bajo la dirección del partido comunista y movilizan su

⁶³ Chicas Hernández, Raúl Antonio. Op. Cit., Página 110.

⁶⁴ *Loc. Cit.*

lucha sindical para luchar por la edificación de la sociedad comunista. La ideología marxista responde como su nombre lo indica, a la utilización de la fuerza sindical para la implementación de ideas reputadas como propias de una revolución universal que llegue a la absorción por el Estado de todas las fuentes de producción (...)" ⁶⁵

“Sindicatos de ideología social demócrata: tiene un pensamiento ideológico totalmente contrario al pensamiento de los sindicatos marxistas. La social democracia es un movimiento político, doctrinario, partidista, sindical, cultural, histórico, que actúa en el mundo desde finales del siglo XIX (...).” ⁶⁶

“Movimiento social católico, o social cristiano: es importante en Francia desde el último tercio del siglo XIX, recibió gran impulso, desde 1891, por efecto de la encíclica “rerum novarum”, y a partir de entonces sus componentes lucharon por una organización de las asociaciones católicas. La iglesia católica afirmaba, ni capitalismo, ni marxismo, ni socialistas. Lo que hay que hacer es aplicar el espíritu cristiano a las relaciones sociales (...).” ⁶⁷

e) “En cuanto a su integración se clasifican en:

Sindicatos puros o unilaterales: Son aquellos que están integrados por miembros pertenecientes a una clase específica, por lo que mantienen una rígida separación entre las asociaciones profesionales de unos y otros.” ⁶⁸

“Sindicatos mixtos: Este tipo de sindicatos se caracteriza por la agrupación de trabajadores y empleadores. Estos sindicatos en la actualidad son un simple recuerdo histórico y como lo sentenciará Carnelutti, los sindicatos mixtos son un contrasentido.” ⁶⁹

⁶⁵ *Loc. Cit.*

⁶⁶ *Ibid.* Página 112.

⁶⁷ *Ibid.* Página 113.

⁶⁸ *Ibid.* Página 114.

⁶⁹ *Loc. Cit.*

f) “En cuanto a su estructura se clasifican en:

Sindicatos horizontales: Son aquellos en los que sus miembros pertenecen a una misma categoría, profesión u oficio (carpinteros, albañiles, sastres, electricistas, etc.) con independencia de la empresa, sector o actividad en que laboran.”⁷⁰

“Sindicatos verticales: Son aquellos que agrupan a trabajadores que se desempeñan en un mismo sector o actividad, sin importar su profesión y oficio.”⁷¹

g) Otra clasificación

“Sindicatos blancos: Son aquellos sindicatos que cumplen con los requisitos legales, pero actúan bajo las designaciones del patrón.”⁷²

Es decir, que si bien son sindicatos que están legalmente constituidos como tal, están organizados y “protegidos” por el empleador, dependiendo principalmente de este.

“Sindicatos amarillos: Son aquellos que pretenden la colaboración de clases, busca la coordinación entre patrono y trabajador.”⁷³

Este tipo de sindicatos no poseen una tendencia ideológica definida por lo tanto no hay una confrontación como tal puesto que no tienen el poder de convocatoria suficiente.

“Sindicatos rojos: Son aquellos sindicatos revolucionarios y por lo mismo funda su acción en la lucha de clases.”⁷⁴

Es decir, que son sindicatos que tienen el poder de convocatoria para poder confrontar al empleador y con ello buscan lograr sus fines.

⁷⁰ *Ibid.* Página 115.

⁷¹ *Loc. Cit.*

⁷² Derecho Laboral, Licenciatura en Contaduría a Distancia FCA-UNAM, Unidad 9, Universidad Nacional Autónoma de México, *Las Relaciones Colectivas de Trabajo*, México, Año 2010 disponible en:

http://ecampus.fca.unam.mx/ebook/imprimibles/contaduria/derecho_laboral/unidad%209.pdf, fecha de consulta: 11 de enero de 2017.

⁷³ *Loc. Cit.*

⁷⁴ *Loc. Cit.*

2.3.1.b Tipos de Sindicatos que se pueden constituirse en Centro América:

El Consejo Sindical Unitario de América Central y Caribe –CSU–, Junto con la OIT, realizaron un folleto dedicado principalmente a la clase trabajadora, con el cual, muestran los distintos tipos de sindicatos que se pueden constituir en América Central y República Dominicana.

País	Tipo de Sindicato de trabajadores que se puede constituir.
Guatemala	Los sindicatos se clasifican, por su naturaleza, en urbanos y campesinos y en: a) Gremiales: Cuando están formados por trabajadores de una misma profesión y oficio o, si se trata de patronos, de una misma actividad económica. b) De empresa: Cuando están formados por trabajadores de varias profesiones y oficios, que prestan sus servicios en una misma empresa, o más empresas iguales. c) Sindicatos independientes: Son aquellos que se dedican exclusivamente a un sector en particular, por ejemplo: lustradores, distribuidores de periódicos, entre otros.

El Salvador

a) Sindicato de gremio: formado por trabajadores que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad.

b) Sindicato de empresa: formado por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa, establecimiento o Institución Oficial Autónoma.

c) Sindicato de industria: formado por patronos o trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicios, social y demás equiparables.

d) formado por trabajadores de dos o más empresas vecinas, cada una de las cuales tenga un número de trabajadores inferior a veinticinco y que éstos no pudieren formar parte de un sindicato de gremio o de industria.

e) Sindicato de trabajadores Independientes: constituido por trabajadores empleados por cuenta propia y que no empleen a ningún trabajador asalariado, excepto de manera ocasional.

<p>Honduras</p>	<p>a) De industria: Están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de una misma rama industrial</p> <p>b) Gremiales: Están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad</p> <p>c) De oficios varios: Están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas</p>
<p>Nicaragua</p>	<p>a) Gremiales: formados por trabajadores de una misma profesión o especialidad</p> <p>b) De empresas: formados por trabajadores que prestan servicios en una misma empresa</p> <p>c) De varias empresas: los formados por trabajadores que prestan servicios en dos o más empresas de la misma actividad económica</p> <p>d) De oficios varios: formados por trabajadores de diversas profesiones si en determinado lugar el número de trabajadores de la misma profesión o actividad es menor de veinte.</p>
<p>Costa Rica</p>	<p>a) Gremiales: los formados por individuos de una misma</p>

	<p>profesión, oficio o especialidad</p> <p>b) De empresa: los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en una misma empresa</p> <p>c) Industriales: Los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma clase</p> <p>d) Mixtos o de oficios varios: Los formados por trabajadores que se ocupen en actividades diversas o inconexas. Estos sindicatos solo podrán constituirse cuando en determinado cantón o empresa el número de trabajadores de un mismo gremio no alcance el mínimun legal.</p>
Panamá	<p>a) Gremiales: cuando están formados por personas de una misma profesión, oficio o especialidad</p> <p>b) De empresa: cuando están formados por personas de varias</p>

	<p>profesiones, oficios o especialidades, que prestan servicios en una misma empresa</p> <p>c) Industriales: cuando están formados por personas de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan servicios en dos o más empresas de la misma clase</p> <p>d) Mixtos o de oficios varios: cuando están formados por personas de diversas profesiones, oficios o especialidades, que trabajan en empresas diversas o inconexas. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en determinada ciudad, distrito, provincia o región, el número de trabajadores de un mismo gremio sea menor de 50.</p>
República Dominicana	<p>a) De empresas: a condición de que presten servicios en la misma empresa</p> <p>b) Profesional o de oficio: Pueden formarse entre personas que habitualmente ejercen una misma profesión y oficio, o profesiones y oficios similares o conexos, sin tener en cuenta la empresa en que trabajan.</p>

	<p>c) Rama de actividad: se integra con trabajadores que prestan servicios a varios empleadores de una misma rama de actividad industrial comercial o de servicios, aun cuando desempeñen profesiones y oficios diferentes.⁷⁵</p>
--	---

2.3.1.c Personalidad jurídica de los sindicatos:

Manifiesta Manuel Ossorio, que: “Personalidad o la personería, representa la aptitud para ser sujeto de derechos”.⁷⁶

El mismo autor define como personalidad gremial: “Personalidad Gremial, es derecho colectivo de trabajo, el privilegio que se le concede a un sindicato o asociación de trabajadores para realizar en nombre de todo el gremio determinados actos por ser considerada como la asociación más representativa de determinada actividad laboral.”⁷⁷

“La personalidad jurídica de la asociación profesional se ha ido imponiendo en las legislaciones de la mayoría de países. Reconocer la personalidad jurídica de una persona jurídica colectiva, significa reconocer su nacimiento, su surgimiento a la vida jurídica, capaz de adquirir derechos y contraer obligaciones. Tres son las

⁷⁵ Practicando la libertad sindical, Organización Internacional del Trabajo y Consejo Sindical Unitario de América Central y Caribe, *Tipos de sindicatos de trabajadores que se pueden constituir en América Central y República Dominicana. Medidas para garantizar el derecho de sindicación*, Costa Rica, Año 2011, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_174_973.pdf, fecha de consulta: 11 de enero de 2017.

⁷⁶ Personalidad, Libertad Sindical, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Argentina, Editorial Heliasta S.R.L, 1981, Página 572.

⁷⁷ Personalidad Gremial, Libertad Sindical, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Argentina, Editorial Heliasta S.R.L, 1981, Página 572.

legislaciones que se cree fueron el fundamento de las asociaciones profesionales; la francesa, la alemana y la italiana.

La primera, por reconocimiento expreso de la jurisprudencia, en un principio, y por declaración legal más tarde, otorgó a los sindicatos profesionales la personalidad jurídica; la segunda, por no haber reglamentado la vida legal de la asociación profesional, permaneció muda, no se sabe en consecuencia, si la asociación profesional disfrutaba de personalidad jurídica; sin embargo, desempeñaron los sindicatos las mismas funciones que desarrollaban en Francia, por lo que se estima que si tenían una personalidad jurídica propia, aunque fuera una personalidad jurídica de hecho, como unidades sociales que soportaban los derechos colectivos de las clases sociales; y la tercera o sea, la legislación italiana, principalmente los gobiernos fascistas, reconocieron la personalidad jurídica de los sindicatos, como una consecuencia de la posición que guardaban en la organización corporativa de las fuerzas económicas.”⁷⁸

La legislación guatemalteca, en el artículo 210 del Código de Trabajo, regula que los sindicatos que se encuentran constituidos legalmente adquieren personalidad jurídica lo cual los hace capaces de adquirir derechos y contraer obligaciones.

En consecuencia, se puede determinar que al adquirir un sindicato personalidad jurídica adquiere derechos y obligaciones, y con esto les permite actuar en el mundo realizando actividades tales como:

- a) Derecho de poder reunirse libremente sin restricción alguna.
- b) Derecho a celebrar asambleas cuando se estime conveniente para los intereses de los trabajadores.
- c) Derecho a defender los intereses de sus asociados ya sean empleadores o trabajadores.
- d) Derecho a participar en las negociaciones colectivas y celebrar pactos colectivos de condiciones de trabajo y convenios colectivos.

⁷⁸ Chicas Hernández, Raúl Antonio. *Op. Cit.*, Página 130.

- e) Obligación de colaborar con las instituciones del Estado para la solución de conflictos colectivos así como supervisión de la legalidad de los mismos.

2.3.1.d Derechos y obligaciones de los sindicatos:

Los sindicatos al adquirir personalidad jurídica se vuelven sujetos capaces de adquirir derechos y contraer obligaciones, es por eso que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y otras normas de carácter internacional establecen una serie de derechos y obligaciones que los representantes de los trabajadores están sujetos a cumplir y hacer valer, dentro de los cuales a lo largo de la investigación se pueden resaltar:

a) Derechos

- Derecho de asociación profesional y reunión profesional: los guatemaltecos pueden elegir libremente el grupo que los vaya a representar dentro de una relación laboral, todas las personas tienen derecho a asociarse y reunirse libremente sin ningún tipo de coacción, y tanto los representantes como los empleadores tienen la obligación de hacer valer las normas colectivas.
- Derecho a negociar y suscribir contratos colectivos de trabajo y pactos colectivos de condiciones de trabajo: Es importante para que se lleve a cabo la negociación colectiva que tanto representantes de los trabajadores como empleadores utilicen instrumentos de negociación para llegar a determinar derechos para ambos y mejorar las condiciones de los trabajadores.
- Derecho a adquirir bienes para el cumplimiento de sus fines: mientras los sindicatos adquieren mayor fuerza, también van adquiriendo un mayor

poder adquisitivo por lo tanto pueden reunirse en sedes en las cuales se llevan a cabo negociaciones, así como determinación de la administración del grupo representante.

- Derecho de huelga y paro: El Código de Trabajo los define de la siguiente forma: “Huelga: es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores (...), con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo”⁷⁹ “Paro: es la suspensión y abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos.”⁸⁰
- Derecho de inamovilidad: con respecto a la inamovilidad, Guillermo Cabanellas expone que “el fuero sindical es la garantía que se otorga a determinado trabajadores, motivada en su condición representativa sindical, para no ser despedidos, trasladados, ni modificada sus condiciones de trabajo, sin justa causa.”⁸¹

b) Obligaciones

Obligación es “un precepto de inexcusable cumplimiento, como la carga, la tarea, función exigida por ley, reglamento o naturaleza del estado o situación.”⁸²

⁷⁹ Congreso de la República de Guatemala, *Código de Trabajo y sus reformas*, Op. Cit., Artículo 239.

⁸⁰ Congreso de la República de Guatemala, *Código de Trabajo y sus reformas*, Op. Cit., Artículo 245.

⁸¹ Inamovilidad, *Diccionario enciclopédico de derecho usual*, Argentina, Editorial Hestia, Año 1981, Página 85.

⁸² Obligación, *Diccionario enciclopédico de derecho usual*, Argentina, Editorial Hestia, Año 1981, Página 35.

- Cumplimiento de las leyes nacionales e internacionales: las agrupaciones sindicales han de regirse por lo que establecen sus estatutos, los cuales deben de ser creados conforme lo establece la legislación nacional, aunado a eso, los sindicatos también tienen obligaciones de forma internacional, puesto que se han suscrito convenios colectivos que no solo les brindan derechos, sino también aumentan sus obligaciones.
- Cumplir con el mínimo de asociados para la creación del sindicato: Según lo establece el Código de Trabajo para que se pueda constituir legalmente un sindicato, deben de cumplir con un mínimo, siendo que para constituir un sindicato de trabajadores debe de ser un mínimo de 20 trabajadores y de patronos 5.⁸³
- Obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica: Para obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica, se deben presentar una serie de documentos a la Dirección General de Trabajo, dentro de un plazo establecido, una vez se hayan examinado los documentos, deberá dictar resolución favorable para el reconocimiento de la personalidad jurídica.
- Comunicar a la Dirección de Trabajo sobre los cambios que se realicen en el Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo: las agrupaciones sindicales tienen obligación de colaborar y comunicar con la Dirección General de Trabajo, por ejemplo, si se va a nombrar a una nueva persona dentro del comité ejecutivo, o consultivo, deben comunicarlo, al igual si harán cambios en sus estatutos.

⁸³ Congreso de la República de Guatemala, *Código de Trabajo y sus reformas*, Op. Cit., Artículo 216.

2.3.1. Órganos de los sindicatos:

Los sindicatos legalmente constituidos cuentan con tres tipos de órganos:

a) Asamblea general: Es el órgano superior del sindicato, y está compuesta por la reunión de todos sus afiliados. Es importante mencionar que si bien es el órgano supremo no cuenta con autonomía propia, pues se encuentra supeditado a sus estatutos y a las leyes.

Las asambleas pueden ser: Asambleas ordinarias, las cuales “se convocan por lo menos una vez al año, para el examen y aprobación del balance, renovación de los miembros directivos y otros asuntos que se hayan establecido en sus estatutos.”⁸⁴; Asambleas extraordinarias, las cuales “se reúnen por iniciativa del comité ejecutivo, para tratar situaciones o problemas especiales y estas pueden celebrarse en cualquier tiempo una vez disponga su convocatoria el comité ejecutivo o bien el número mínimo de afiliados que dispongan sus estatutos.”⁸⁵

“Según establece el Código de Trabajo en el artículo 122 indica las atribuciones de los miembros de la asamblea general elegir y remover a los miembros del comité ejecutivo y consejo consultivo por períodos no mayores a dos años; así también deberán aprobar en definitiva los contratos colectivos y pactos colectivos de trabajo; es importante hacer mención que, en caso de que surjan conflictos colectivos de carácter económico, será decisión de la asamblea determinar si se decide ir o no a una huelga.

A cargo de la asamblea, también se encuentra la administración de los fondos del grupo sindical, pues son los encargados de aprobar o improbar la rendición de cuentas que debe presentar el Comité Ejecutivo.

⁸⁴ Franco López, César Landelino. *Op. Cit.* Página 143.

⁸⁵ *Ibid.*, Página 134.

El Código establece de igual forma, que todas las decisiones tomadas por los miembros de la asamblea general deberá ser en beneficio de sus afiliados y todos aquellos a quienes representa, y todas la votaciones que se realicen deberán ser tomadas con el voto favorable de la mitad más uno de los afiliados que integran el quórum de la asamblea que se esté llevando a cabo. ”⁸⁶

Derivado de lo anterior, la asamblea general es el órgano superior de la organización sindical, en el recae el poder de toma de decisiones en asuntos que se relacionen específicamente con la actividad de la organización.

b) Comité ejecutivo: Es el órgano representativo de la asociación profesional, tiene a su cargo la administración y ejecución de lo acordado por la asamblea general. El número de miembros no puede ser menor de tres ni mayor de nueve.

“Según el Código de Trabajo, el Comité ejecutivo es el encargado de ejecutar y hacer cumplir todos los mandatos que establece la asamblea general, así como aquellos que exijan los estatutos del sindicato. Datos importantes que hay que tener en consideración:

- a. los miembros que conforman el comité es que deben ser guatemaltecos de origen y que sean trabajadores de la empresa del cual se trate el sindicato.
- b. Gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñan durante todo el tiempo que dure su mandato y hasta doce meses después de haber cesado el desempeño de los mismos.

⁸⁶ Congreso de la República de Guatemala, *Código de Trabajo y sus reformas*, Op. Cit., Artículo 222.

Los miembros del comité pueden representar judicial o extrajudicialmente a los miembros de la organización para defender sus derechos, cuando éstos así lo hayan solicitado.”⁸⁷

Expone Guillermo Cabanellas que: “La directiva ostenta a la vez que la representación legal del sindicato la condición de órgano ejecutivo. Aún si dirige, en realidad obedece a dos clases de mandatos imperativos: los permanentes que los estatutos establezcan y los ocasionales que adopte la asamblea general”⁸⁸

De lo anterior se puede concluir que es el comité el órgano encargado de ejercer la representación tanto del sindicato como de sus miembros y tendrán a cargo la administración y ejecución de los acuerdos establecidos por la asamblea general.

c) Comité consultivo: Es el “órgano encargado de asesorar a la Asamblea General y a los miembros del comité ejecutivo, debido a que su función es puramente asesora, está conformada por los miembros del sindicato cuya experiencia es mayor en cuanto a conocimiento de las normas y situaciones laborales que pueden surgir en el lugar de trabajo.”⁸⁹

Los miembros que conforman el comité consultivo, tienen una función puramente asesora con respecto a las actividades que han de realizar los integrantes de la asamblea general. Los miembros del consejo consultivo deben ser guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate del sindicato de las mismas; de la profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales o independientes. La falta de alguno de los requisitos implica la inmediata cesación en el cargo.

⁸⁷ Congreso de la República de Guatemala, *Código de Trabajo y sus reformas*, *Op. Cit.*, Artículo 223.

⁸⁸ Alcalá-Zamora y otros. *Op. Cit.*, Página 321.

⁸⁹ Franco López, César Landelino. *Op. Cit.*, Página 156.

2.2.2 Comité ad hoc y grupos coaligados:

En la legislación guatemalteca, no hay una diferencia como tal en cuanto a un comité ad hoc o un grupo coaligado, siendo esto, que la misma no hace una diferencia entre estos dos grupos.

El Código de Trabajo, regula ciertos requisitos que han de cumplirse para formar dichos grupos, entre ellos resalta la característica de que este tipo de agrupaciones no es de carácter permanente y el número de miembros no debe ser mayor de tres. Néstor de Buen L. expresa que “La coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.”⁹⁰

Expone Julio César Chacón Linares que “Son organizaciones transitorias que pactan o acuerdan trabajadores o patronos, para la defensa actual de los derechos e intereses comunes, extinguiéndose al resolver el conflicto, o por el contrario, se admite que es inaccesible o bien al desembocar en una Asociación Profesional.”⁹¹

De acuerdo con las definiciones anteriores y atendiendo a la legislación guatemalteca, se puede definir a los comité ad hoc o grupos coaligados como aquellas agrupaciones que forman parte del derecho colectivo, conformado por patronos o trabajadores, los cuales se unen de forma temporal o permanente con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y defender los derechos de los trabajadores por medio de negociaciones colectivas, los cuales una vez llegado el arreglo directo deberán disolverse.

Dentro de las características de estas instituciones están:

- Está constituida por un máximo y un mínimo de tres integrantes
- Debe estar integrada o sólo por trabajadores o sólo por patronos

⁹⁰ De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del trabajo*, Tomo II, México, Editorial Porrúa, Año 2002
Página 451.

⁹¹ Chacón Linares, Julio César, *La Coalición y el Sindicato de Trabajadores en el Derecho Laboral Guatemalteco con Breves Consideraciones sobre la Legislación Centroamericana*. Guatemala, Guatemala, Año 1979, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala., Página 21 y 22.

- Son de duración temporal o permanente
- No cuentan con personalidad jurídica
- Buscan la defensa de los intereses del grupo que representan, así como, la superación del mínimo de garantías laborales mediante la negociación colectiva
- Cuando se trata de un grupo coaligado de trabajadores, su fin es la suscripción de convenios colectivos de trabajo

2.3.2.a Limitaciones:

- “El arreglo directo deja a sus integrantes y a quienes apoyen el movimiento en absoluta desprotección jurídica ante posibles represalias patronales puesto que, al no plantearse el conflicto ante el órgano jurisdiccional, no se otorga la protección que regula el Código de Trabajo en su artículo 379, además, a los representantes de los trabajadores no les asiste el fuero sindical que garantiza entre otras cosas la estabilidad laboral de sus directivos. Por otra parte, al no contar con el nivel organizativo del sindicato, ve limitada su capacidad de movilización y defensa ante alguna represalia patronal;
- No puede negociar contratos colectivos de trabajo;
- Recibe el apoyo mas no la afiliación de los trabajadores;
- No está legitimado para el cobro de cuotas a quienes les prestan su apoyo;
- Al no contar con personalidad jurídica, por el hecho de no ser una persona jurídica distinta a sus miembros individualmente considerados, tampoco puede adquirir bienes pues no tiene la capacidad para ejercer la titularidad de los derechos sobre los mismos;
- La representación que ejerce de los trabajadores se limita al interior del centro de producción determinado o de la empresa o para el asunto que

motivó la coalición, es decir, su representatividad carece de las posibilidades de proyección que se pueden alcanzar mediante el sindicato;

- No puede formar parte de alguna federación, sin embargo, en la práctica, frecuentemente se encuentran federaciones sindicales brindándoles asesoría jurídica durante la sustanciación de los conflictos colectivos en que se hallen involucrados.”⁹²

2.3 Discriminación antisindical:

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos, manifiesta que “la discriminación es un fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas.” ⁹³

“Discriminar significa seleccionar excluyendo; esto es, dar un trato de inferioridad a personas o a grupos, a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil y otra causa.”⁹⁴

Así mismo, la CNDH manifiesta que se discrimina cuando, “con base en alguna distinción injustificada y arbitraria relacionada con las características de una persona o su pertenencia a algún grupo específico, se realizan actos o conductas que niegan a las personas la igualdad de trato, produciéndoles un daño que puede traducirse en la anulación o restricción del goce de sus derechos humanos.”⁹⁵

⁹² Estrada Tambito, Brenda Marleni, *El solidarismo como una estrategia patronal de ataque a los derechos de libre asociación de los trabajadores y de negociación colectiva*, Guatemala, Guatemala, Año 2003, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Páginas 25 y 26.

⁹³ Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *La discriminación y el derecho a la no discriminación*. México, Publicación por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Año 2012, Página 5.

⁹⁴ *Loc. Cit*

⁹⁵ *Ibid.* Página 6.

La violencia es el uso de la fuerza para conseguir un fin, esta fuerza es siempre dirigida contra otra persona, con el objetivo de dominar, someter o destruir a una persona y organización.

“La práctica antisindical se refiere a aquellas conductas que, por vía de acción o de omisión, lesionan la libertad sindical, tanto en su manifestación individual como colectiva, afectando, por regla general, a trabajadores, a sus representantes o a la organización sindical misma.”⁹⁶

Por lo tanto, discriminar se traduce a dar un trato distinto a una persona o a un grupo de personas por cuestión de religión, sexo, raza, creencias políticas, o bien como asociase a determinados grupos sindicales. Es importante, recalcar que es el Estado de Guatemala y sus autoridades quienes tienen la obligación de proteger a todas las personas, dándoles herramientas para poder proteger sus derechos, pues como bien establece la CPRG, “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos (...)”⁹⁷

Las prácticas antisindicales son todas aquellas acciones que atentan y limitan la libertad sindical ya sea del grupo de empleadores o trabajadores. El fin de dichas prácticas es evitar que se formen grupos sindicalistas que velen por los derechos de sus afiliados.

La violencia antisindical se refiere a “todas las acciones discriminatorias encaminadas a violentar la integridad física y/o psicológica de las organizaciones sindicales; de las organizaciones de trabajadores tal como han sido definidas por el derecho internacional del trabajo; sus afiliados; empleados y activistas en general que promueven la observancia de los derechos laborales. La finalidad de dichos

⁹⁶ Talleres profesionales, Observatorio Chileno de Políticas Educativas, *Prácticas Antisindicales, Desleales y el Fuero*, Chile, Año 2009, disponible en: http://www.opech.cl/movisociales/talleresprofes/practicas_antisindicales.pdf, Consulta 20 de enero 2017.

⁹⁷ Asamblea Nacional Constituyente, *Constitución Política de la República de Guatemala*, 1985, Artículo 4.

ataques es la de cooptar, debilitar, desmovilizar, destruir y atacar en general el derecho de libertad de asociación.”⁹⁸

La Red de Defensores de derechos laborales de Guatemala, manifiesta que, “el Comité de Libertad Sindical, establece que, dentro de las prácticas más comunes de violencia antisindical están: maltratos verbales, amenazas, agresión física, violencia económica contra la mujer, torturas, asesinatos y desapariciones.”⁹⁹

Así también, la obstaculización en la formación de sindicatos, esto se da al momento en que un grupo de trabajadores desee formar una asociación sindical, y que el empleador coaccione a éstos a no formar dicha agrupación bajo amenaza de poder perder su empleo o bien evitar la reunión del grupo o bien impedirles poder realizar negociaciones colectivas.

El ejercicio de la libertad sindical y de asociación así como el derecho de negociación colectiva suponen derechos esenciales para los guatemaltecos, es por eso que las autoridades al tener conocimiento de las prácticas que atentan contra los grupos sindicales, deben de actuar y defender sus intereses de acuerdo con las normas nacionales e internacionales y la aplicación de mecanismos de control para, así detener las violaciones que se provocan contra estos.

2.3.1 Situación actual del sindicalismo en Guatemala:

Las organizaciones sindicales, han sido principalmente formadas en pro de los trabajadores para la defensa de sus derechos y mejoramiento de sus condiciones. La libertad sindical busca que se puedan formar agrupaciones sindicales sin ningún tipo de coacción, si bien es cierto, la legislación guatemalteca faculta a la formación de agrupaciones sindicales tanto de patronos como de trabajadores, es evidente que el grupo más vulnerado dentro de la relación laboral son los trabajadores, pues

⁹⁸ Red de Defensores de Derechos Laborales de Guatemala, *Informe anual sobre violencia antisindical. Guatemala 2015*, Guatemala, Publicación por el Centro de Solidaridad AFL-CIO, abril 2016, Página 1.

⁹⁹ *Loc. Cit.*

ellos son los que se encuentran en condiciones desiguales con respecto al empleador.

Los sindicatos, son el medio más efectivo con el que cuentan los trabajadores para la defensa de sus intereses, mediante su formación, aseguran poder expresar con claridad y facilidad sus objetivos y aspiraciones.

Existen organizaciones como la Confederación Sindical Internacional –CSI-, la que se creó en 2006, y es el mayor movimiento sindical del mundo, dándole seguimiento a todas aquellas violaciones en contra de los derechos sindicales, por medio de la defensa de los principios de democracia e independencia sindical.

Según un artículo publicado por el Diario El País, revela que “Guatemala se ha convertido en el país más peligroso del mundo para los sindicalistas, esto mediante un estudio realizado por la -CSI-; dicho estudio arrojó datos de que han ocurrido un aproximado de 53 asesinatos a dirigentes sindicales desde el 2007 y numerosas denuncias de violaciones no solo a los derechos sindicales sino violaciones y amenazas como asesinatos, secuestros, entre otros.”¹⁰⁰

La recomendación del Movimiento Sindical Guatemalteco al Plan de Acción elaborado entre los Gobiernos de Guatemala y Estados Unidos dentro de la queja en el Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana -DR-CAFTA-, el cual más adelante se analizará en profundidad, establece que acciones son las que más atentan en contra de los líderes sindicales y hace referencia a la ausencia de castigos en contra de aquellos que atentan contra la seguridad e integridad de los trabajadores y los miembros afiliados a una organización sindical. Así mismo, plantea recomendaciones al Estado de Guatemala, sus representantes y autoridades, las cuales buscan prevenir dichos actos.

¹⁰⁰ Sindicatos Informe, El País Periódico Global, *Guatemala, el país “más peligroso” para los sindicalistas según la CSI*, Bruselas, Bélgica, Año 2013, disponible en: http://economia.elpais.com/economia/2013/06/12/agencias/1370999607_563717.html, fecha de consulta: 20 de enero de 2017.

Es importante que para que la libertad sindical se puede ejercer con completa libertad, debe de practicarse en un ambiente que se encuentre libre de violencia y coacción en contra de los grupos sindicales.

El Comité de Libertad Sindical, en su quinta recopilación establece que: “a) Los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sólo pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole; b) Un clima de violencia que da lugar a asesinatos o a la desaparición de dirigentes sindicales o actos de agresión contra los locales y bienes de organizaciones de trabajadores y de empleadores constituye un grave obstáculo para el ejercicio de los derechos sindicales; c) El asesinato, la desaparición o las lesiones graves de dirigentes sindicales y sindicalistas exigen la realización de investigaciones judiciales independientes con el fin de esclarecer plenamente en el más breve plazo los hechos y las circunstancias en las que se produjeron dichos asesinatos; ataques perpetrados contra sindicalistas constituyen una grave injerencia en los derechos sindicales. Las acciones criminales de esa naturaleza crean un clima de temor que es sumamente perjudicial para el desarrollo de las actividades sindicales.”¹⁰¹

Desde la ratificación por parte del Estado de Guatemala del Convenio 87 sobre “La libertad sindical y la protección al derecho de sindicación” y del Convenio 98 sobre “Derecho de sindicación y de negociación colectiva”, particularmente desde el año 2007, el Estado de Guatemala ha venido siendo objeto de señalamiento y recomendaciones por graves violaciones a los derechos sindicales, particularmente por graves violaciones relacionadas con el derecho a la vida e integridad física de sindicalistas y defensores de derechos sindicales, situación que en vez de mejorar, ha empeorado.”¹⁰²

¹⁰¹ Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco –MSICG-, Solidarity Center, *Segundo informe GUATEMALA: el costo de la libertad sindical*, Guatemala, Año 2010, disponible en: <https://goo.gl/nF5wDj>, fecha de consulta: 21 de marzo de 2017.

¹⁰² Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco –MSICG-, Solidarity Center, *Segundo informe GUATEMALA: el costo de la libertad sindical*, Guatemala, Año 2010, disponible en: <https://goo.gl/nF5wDj>, fecha de consulta: 21 de marzo de 2017.

Debido a las violaciones ocurridas, el Comité de Libertad Sindical, ha realizado distintas y diversas recomendaciones contra las violaciones a los derechos de los dirigentes sindicales, pues como se ha establecido con anterioridad en el presente trabajo, ha habido asesinatos de sindicalistas y se ha creado una fuerte política antisindical, lo cual impide que los sindicatos puedan desempeñar correctamente sus funciones. En dichas recomendaciones, la Comisión, ha puesto en evidencia la falta de preocupación por parte del Gobierno de Guatemala, pues argumentan que no han tomado las infracciones con la seriedad debida y por lo tanto no se ha implementado un plan de acción para frenar dicha impunidad.

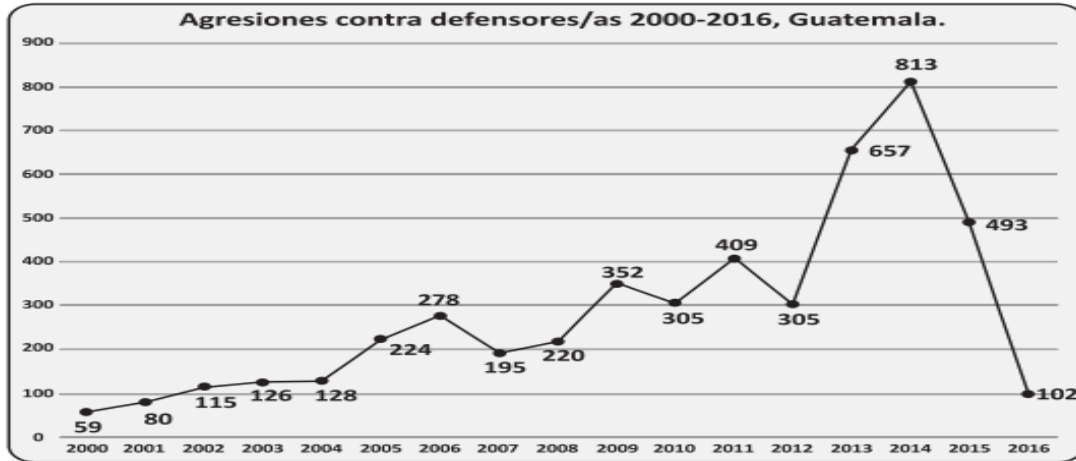
Al referirse de la política antisindical, “desde el año 2012, se inició una campaña en contra del sindicalismo organizado en el Estado y contra los pactos colectivos; con el objetivo de destruir, ante la opinión pública del país, la institución de la negociación colectiva. A la fecha, varios actores recurren a campañas mal intencionadas por distintos medios de comunicación en contra de los sindicatos, lo cual afecta a aquellos sindicatos legalmente constituidos cuyo fin es buscar y proteger los derechos e intereses de sus afiliados.”¹⁰³

Las agresiones contra defensores sindicales se ha vuelto un tema cada vez más común, siendo que la práctica sindical es cada vez más peligrosa, en la gráfica, se puede observar, como han aumentado las violaciones contra los derechos sindicales a partir del año 2000, si bien en el año 2016 se ha visto una disminución considerable con respecto a los años 2013 y 2015, es un problema que se debe de seguir tratando.

¹⁰³ Violencia contra sindicalistas, Red de Defensores de Derechos Laborales de Guatemala, *Reporte semestral sobre hechos de violencia contra sindicalistas ENERO-JUNIO 2016*, Guatemala, Año 2016, disponible en: http://www.world-psi.org/sites/default/files/attachment/news/rep_semes_hechos_violencia_contra_sindicalistas_ag016.pdf, fecha de consulta: 21 de marzo de 2017.

“Casos Documentados de Violencia Antisindical Reportados Enero – Junio 2016”¹⁰⁴

Agresiones contra defensoras/es 2000-2016



Total de la República

Fuente: Unidad de Protección a Defensoras y Defensores de Derechos Humanos de Guatemala.

Formar parte de un grupo sindical se vuelve cada vez más peligroso, pues, no solo, atenta contra los derechos de los guatemaltecos al vedarlos de la libertad de asociación para poder lograr mejorar sus condiciones laborales, sino que, ahora atenta contra la vida de las personas que forman parte de estas instituciones.

Todos los guatemaltecos tienen derecho al trabajo, y como se manifestaba con anterioridad, esos derechos no siempre se hacen valer, y es en ese momento en donde los grupos sindicales actúan para poder proteger dichas garantías. Así mismo, uno de los derechos de los que gozan los guatemaltecos, es el derechos de libertad de sindicalización, con lo cual se logran negociaciones colectivas, que su finalidad es buscar mejorar no solo las condiciones de trabajo de los guatemaltecos, sino también sus condiciones de vida, por medio de salarios justos.

¹⁰⁴ *Loc. Cit.*

En los últimos años se han visto una lista de intimidaciones y amenazas, es por ello que el Comité de Libertad Sindical, de la OIT, ha expresado al respecto que “Los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores solo pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones, e incumbe a los gobiernos garantizar el respeto a este principio.”¹⁰⁵

Se han visto varias detenciones ilegales de miembros sindicales, en donde se les retiene durante horas, negándoles su derecho de defensa, en donde dichas capturas no tienen fundamento alguno.

Con respecto a lo anterior, hay una evidente inacción por parte del Estado de Guatemala, según reportes la mayoría de casos no tienen una respuesta efectiva por parte del Estado. Casos reportados al Ministerio de Trabajo continúan sin ser resueltos y denuncias presentadas al Ministerio Público –MP- siguen en proceso, esto solo provoca desconfianza por parte de los guatemaltecos hacia el sector justicia. “Dentro de las políticas de investigación criminal del MP, en casos contra sindicalistas se desprende que es obligación del Fiscal realizar una investigación dirigida a clarificar si el móvil de agresión a dirigentes y afiliados sindicales fue el de coactar o limitar de alguna forma la libertad de asociación.”¹⁰⁶

No solo en Guatemala, sino que alrededor del mundo la fuerza sindical ha ido disminuyendo considerablemente, esto se debe a las amenazas que han recibido los miembros sindicalizados.

De acuerdo con la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres -CIOUSL-, “en todo el mundo miles de sindicalistas fueron arrestados, encarcelados, torturados, despedidos o intimidados, y 223 fueron asesinados o desaparecieron. Un estudio de la CIOUSL, el cual se basa en datos de 132 países, concluyó que más de 4,000 sindicalistas fueron arrestados, 1,000 heridos y 10,000 despedidos.”¹⁰⁷

¹⁰⁵ *Loc. Cit.*

¹⁰⁶ *Loc. Cit.*

¹⁰⁷ Wayne Mondy, Robert, *Administración de recursos humanos*, novena edición, México, Editorial Pearson Education, año 2005, Página 399.

“El estudio de la CIOSL, también documentó que, con respecto al Continente Americano, la hostilidad hacia los sindicatos es un problema recurrente en muchos países de Centro y Sudamérica. En Guatemala, afirma dicho reporte, la libertad de asociación “Es prácticamente inexistente”, y añade que los empleadores de las fábricas de textiles o de las grandes multinacionales se rehúsan a reconocer a los sindicatos. Ninguna de las plantas de textiles o de ropa de Guatemala está sindicalizada actualmente (...).”¹⁰⁸

Es evidente que los trabajadores se unen a una agrupación sindical por diversas razones, una de ellas es la insatisfacción con la administración que se está llevando en la empresa, la falta de liderazgo por parte de empleador, la necesidad de mejorar sus condiciones de vida, entre otras. Es por estas razones que es importante educar a los trabajadores para que estén anuentes que hay formas y medios que buscan su protección.

Lamentablemente se ha visto que los líderes sindicales han abusado de los beneficios y protección que la legislación nacional e internacional les otorga. Es importante hacer ver que dichas normas buscan promover el “derecho de igualdad”, es decir, que busca igualar las desigualdades que existen entre patrono y trabajador, por tal razón, muchos representantes de los trabajadores, principalmente los líderes sindicales han tomado dichas protecciones para su propio beneficio, desacreditando de tal forma a aquellas organizaciones que en efecto buscan el cumplimiento de las normas y la defensa de los derechos de sus afiliados.

El gran desprestigio que se ha creado alrededor de las instituciones sindicales, se genera debido a que muchos sindicalistas ya no buscan beneficios para sus representados, sino que, se han enfocado más en beneficios individuales y en fines puramente mediáticos debido a que buscan en cierta parte desacreditar a muchos empleadores y desacreditar de igual forma al Estado. Se les ha reprochado, la falta de interés por mejorar las condiciones de trabajo, mejorar los salarios, así también la falta de interés por realizar mejores y efectivas negociaciones colectivas.

¹⁰⁸ *Loc. Cit.*

De la información recabada, es evidente que los atentados contra dirigentes sindicales va en aumento, por lo tanto, el Estado de Guatemala en cooperación con organizaciones sindicales y órganos internacionales han buscado aminorar las infracciones cometidas en contra de los miembros de organizaciones sindicales, por medio de la adopción de normativas en un marco internacional, así como la adopción de medidas punitivas para los infractores.

La pregunta que surge entonces es, si es necesario implementar nuevas normativas que sigan beneficiando a esos grupos sindicales que lo único que buscan es perjudicar los intereses de sus afiliados, llevar al sector representado a realizar huelgas ilegales, huelgas injustas, o bien implementar normas que busquen no solo beneficiarlos, sino cargarlos de más responsabilidades y obligaciones.

De forma conclusiva se puede determinar que en Guatemala, la forma de organización más común para representar a los trabajadores son las agrupaciones sindicales, los cuales a raíz de las violaciones a los derechos fundamentales por parte del sector patronal, se vuelve una necesidad su formación, pues dentro de sus principales funciones como órganos de representación está: la defensa y protección a los derechos de los trabajadores tal como el derecho de libre asociación y sindicación, lograr negociaciones con el empleador para buscar superar los derechos sociales mínimos contenidos en la legislación nacional. En cuanto a los derechos y obligaciones, si bien la legislación es tutelar al trabajador, no hay que hacer a un lado, que tanto trabajadores como empleadores debe procurar por cumplir con las obligaciones que adquieren por su condición.

CAPÍTULO 3

DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El Derecho Internacional del Trabajo, contiene el conjunto de preceptos jurídicos, los cuales contienen principios y derechos en materia internacional que buscan regular las relaciones laborales. De igual manera, el Derecho Internacional del Trabajo, busca que por medio de la ratificación de instrumentos internacionales, los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo, armonicen la normativa nacional con los convenios y recomendaciones internacionales en materia de trabajo.

3.1 Organización Internacional del Trabajo:

La Organización Internacional del Trabajo –OIT-, es la institución mundial responsable de la elaboración de las normas internacionales del trabajo; es la única agencia tripartita, ya que trabajan en colaboración los representantes de los gobiernos, el sector empleador y el sector trabajador, para crear políticas de trabajo.

“La OIT ha demostrado ser una de las agencias multilaterales que mayores éxitos ha alcanzado en el cumplimiento de su mandato. Así mismo tiene como objetivo promover oportunidades para que las mujeres y hombres consigan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.”¹⁰⁹

“Fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, junto con la Sociedad de las Naciones. Institución creada

¹⁰⁹ Acerca de la Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, *La OIT: Qué es?, Qué hace?*, Suiza, Año 2005, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082366.pdf, fecha de consulta: 10 de marzo 2017.

por la necesidad de llevar a cabo reformas sociales en el plano internacional que buscara alcanzar la justicia social y paz universal y permanente.”¹¹⁰

Su constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919, por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo -AFL-, estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.¹¹¹ Es así como la Constitución de la OIT pasó a conformar la Parte XIII del Tratado de Versalles.¹¹²

“La creación de la Constitución de la OIT, fue impulsada por sentimientos de justicia y humanidad, así como por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo; así mismo, se le daba gran importancia a la justicia social para el logro de la paz, había también una comprensión cada vez más grande sobre la interdependencia económica del mundo y de la necesidad de cooperación para obtener igualdad en condiciones de trabajo.”¹¹³

Se puede observar que dentro del preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se menciona temas que van dirigidos a la paz universal, justicia social, a mejorar las condiciones de trabajo de las personas con el fin de que puedan tener una vida digna de acuerdo a sus posibilidades, se menciona de igual forma condiciones de trabajo dignas de acuerdo con las aptitudes de cada trabajador.

¹¹⁰ Organización Internacional del Trabajo, Acerca de la OIT, *Origen e Historia*, Suiza, Año 2008, disponible en: <http://ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>, fecha de consulta: 10 de marzo de 2017

¹¹¹ *Loc. Cit.*

¹¹² Acerca de la Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, *La OIT: Qué es?, Qué hace?*, Suiza, Año 2005, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082366.pdf, fecha de consulta: 10 de marzo de 2017.

¹¹³ Organización Internacional del Trabajo. Acerca de la OIT, *Origen e Historia*, Suiza, Año 2008, disponible en: <http://ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>, fecha de consulta: 10 de marzo de 2017.

Durante los primeros 40 años de existencia de la OIT, consagró la mayor parte de sus energías a desarrollar normas internacionales de trabajo y a garantizar su aplicación. A lo largo de los veinte años entre 1919 y 1939 se adoptaron 67 convenios y 66 recomendaciones.

“En el transcurso de la segunda Guerra Mundial, el Gobierno canadiense, da su autorización para que se traslade temporalmente la sede de la OIT a Montreal, Canadá. Después de la Segunda Guerra Mundial, la Organización Internacional del Trabajo, adoptó la Declaración de Filadelfia, que reafirmaba con vigor sus principios fundamentales a la vez que ampliaba sus fines y objetivos. Esta declaración anticipaba el acceso a la independencia de numerosos países después de la guerra y anunciaba el inicio de un importante esfuerzo de cooperación técnica con los países después de la guerra y anunciaba el inicio de un importante esfuerzo de cooperación técnica con los países en desarrollo.”¹¹⁴

La OIT, ha realizado labores valiosas en el ámbito internacional, es así como en 1969, se le conmemora en su cincuenta aniversario. Es importante que Guatemala, y todos los países que forman parte de la comunidad internacional, reconozcan la labor, esfuerzo, dedicación e influencia que la OIT ha tenido. Pues no solo ha creado una serie de convenios y recomendaciones que buscan proteger los derechos laborales de las personas, sino que ha creado programas que ofrecen a los países y gobiernos a actuar en favor de los derechos laborales tanto de empleadores como empleados.

El año 1998¹¹⁵, resulta una fecha importante para la OIT, pues se adopta la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales del trabajo, pues en dicha declaración se hace referencia a los principios y derechos fundamentales del trabajo, los cuales son: la libertad sindical, la negociación colectiva, la eliminación

¹¹⁴ Organización Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Comunicación, *Un vistazo a la OIT*, Suiza, Año 2007, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082369.pdf, fecha de consulta: 10 de marzo de 2017.

¹¹⁵ Organización Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Comunicación, *Un vistazo a la OIT*, Suiza, Año 2007, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082369.pdf, fecha de consulta: 10 de marzo de 2017.

del trabajo infantil, trabajo forzoso y todo tipo de discriminación en el trabajo. Con la declaración se busca otorgar oportunidades a las personas, pero aún más importante, hacer ver que dentro del marco laboral se busca igualar las oportunidades, otorgándoles a las personas que conforman la relación laboral igualdad en derechos y obligaciones.

En la actualidad la OIT ha adoptado una serie de Convenios relativos al trabajo, mismos que, son importantes para el crecimiento personal y profesional de las personas, y con los cuales se busca un mejor desarrollo dentro de la sociedad. La Organización Internacional del Trabajo, busca dotar de herramientas al sector económico y social para encontrar soluciones a los problemas que actualmente se enfrenta la sociedad.

3.1.1 Objetivos de la Organización Internacional del Trabajo:

Dentro de los principales objetivos de la OIT se encuentra el fomento a los derechos laborales y dar oportunidades de crecimiento laboral a las personas.

“La OIT, tiene la misión de promover el empleo y proteger a las personas dentro del ámbito laboral, es por ello que, dicha institución está consagrada a proteger la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente.

La Organización Internacional del Trabajo, está agrupada en torno a cuatro objetivos estratégicos:

1. Promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo;
2. Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos;
3. Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos;

4. Fortalecer el tripartismo y el diálogo social."¹¹⁶

3.1.2 Estructura de la Organización Internacional del Trabajo:

Como se había mencionado, la OIT, funciona de forma tripartita, lo cual resulta beneficioso pues empleadores y trabajadores tienen la misma voz y derechos que los gobiernos al momento de promover sus políticas y programas y de ésta forma les facilita el diálogo nacional e internacional.

La OIT se compone de tres principales órganos:

1. **“Conferencia Internacional del Trabajo:** Se reúne en junio de cada año en Ginebra. Es aquella que establece normas internacionales de trabajo y define las políticas generales de la Organización.”¹¹⁷ “Cada Estado Miembro tiene derecho a enviar cuatro delegados a la Conferencia Internacional del Trabajo (dos por el gobierno, otro que actúe en representación de los trabajadores y el último en representación del empleador), pudiendo cada uno de ellos hablar y votar independientemente.”¹¹⁸

“La Conferencia proporciona un foro internacional para la discusión de problemas mundiales de orden social y laboral así como cuestiones de orden internacional (normas internacionales de trabajo). Cada dos años, la Conferencia adopta el programa de trabajo y el presupuesto bienal de la OIT, que es financiado por los Estados Miembros.”¹¹⁹

¹¹⁶ Organización Internacional del Trabajo. Acerca de la OIT, *Misión e impacto de la OIT*, Suiza, Año 2008, disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-es/index.htm>, 10 de marzo de 2017.

¹¹⁷ Organización Internacional del Trabajo. Acerca de la OIT, *Cómo Funciona la OIT? Tripartismo y diálogo social*, Suiza, Año 2008, disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang-es/index.htm>, fecha de consulta: 10 de marzo 2017.

¹¹⁸ Acerca de la Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, *La OIT: Qué es?, Qué hace?*, Suiza, Año 2005, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082366.pdf, fecha de consulta: 10 de marzo de 2017.

¹¹⁹ *Loc. Cit.*

2. **“Consejo de Administración:** Es el órgano ejecutivo de la OIT, se reúnen tres veces al año en Ginebra.”¹²⁰ “Compuesto por 56 miembros que se integran de la siguiente forma: 28 representantes de los gobiernos, 14 de los trabajadores y 14 de los empleadores y por 66 miembros adjuntos integrados representantes de 28 gobiernos, 19 empleadores y 19 trabajadores.

Diez de los puestos gubernamentales quedan reservados a los Miembros de mayor importancia industrial (Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido y Federación de Rusia); los miembros restantes son electos por la Conferencia cada tres años.”¹²¹

“El Consejo de Administración de la OIT, Toma decisiones sobre las actuaciones para ejecutar la política de la Organización, prepara el borrador del programa y presupuesto que luego somete a la Conferencia para su aprobación y elige al Director General.”¹²²

3. **Oficina Internacional de Trabajo:** Constituida en Ginebra, es la secretaria permanente de la Organización Internacional del Trabajo; está presidida por un Director General (Guy Ryder), el cual es nombrado por el Consejo de Administración. La Oficina, brinda su apoyo en las tareas que se realizan tanto en la Conferencia Internacional como en el Consejo de Administración.

“La administración y gestión cuentan con un sistema descentralizado formado por oficinas regionales, siendo : (África, América Latina y el Caribe, Estados Árabes, Asia y el Pacífico, Europa y Asia Central). La Oficina

¹²⁰ Organización Internacional del Trabajo. Acerca de la OIT, *Cómo Funciona la OIT? Tripartismo y diálogo social*, Suiza, Año 2008, disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang-es/index.htm>, fecha de consulta: 11 de marzo de 2017.

¹²¹ Consejo de Administración, Organización Internacional del Trabajo, *Acerca del consejo de administración*, Suiza, Año 2008, disponible en: <http://ilo.org/gb/about-governing-body/lang-es/index.htm>, fecha de consulta: 11 de marzo de 2017.

¹²² Acerca de la Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, *La OIT: Qué es?, Qué hace?*, Suiza, Año 2005, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082366.pdf, fecha de consulta: 11 de marzo de 2017.

Internacional del trabajo funciona también como centro de investigaciones y casa editora.”¹²³

Como se puede observar, la OIT cuenta con tres órganos principales para el desempeño de sus funciones, asignándosele a cada uno atribuciones específicas. Es importante pues, mejora el rendimiento y eficacia de la Organización, tanto internamente como externamente. Y es por ello, que la OIT, ha tenido un gran impacto en el sector económico laboral de los distintos países miembros que la integran.

3.1.3 Obligaciones de los Estados miembros:

Todos los Estados miembros de la OIT tienen una serie de obligaciones que deben de cumplir al momento de la ratificación de convenios internacionales en materia laboral.

Éstos deben de garantizar que la legislación internacional que vayan a adoptar sea compatible con la legislación nacional para que los derechos de los trabajadores se puedan resguardar en su totalidad.

“Los Estados tienen la obligación de crear procedimientos e instituciones que favorezcan los contactos entre las organizaciones de trabajadores, empleadores y los gobiernos mediante las autoridades competentes.”¹²⁴

La adopción de normas o leyes no basta y no garantiza el respeto a los derechos de los trabajadores, por ello se busca que “los Estados implementen sistemas de justicia que sean eficaces, honestos y efectivos para garantizar el pleno respeto de los derechos de los ciudadanos, empleadores, trabajadores y sindicalistas.”¹²⁵

¹²³ *Loc. Cit.*

¹²⁴ Odero, Alberto y Horacio Guido, *Derecho sindical de la OIT*, Suiza, Publicación por la Oficina Internacional del Trabajo, Año 1995, Página 41.

¹²⁵ Organización Internacional del Trabajo, *Principios laborales del Pacto Mundial de la Naciones Unidas, Guía para empresas*, Segunda Edición, Suiza, Año 2010, Página 3.

Se espera que con la suscripción y ratificación de convenios internacionales en materia laboral, los Estados se comprometan a respetar los principios fundamentales que se encuentran inmersos en dichos documentos. Si bien como se manifestaba anteriormente es importante que la legislación internacional que se está adoptando sea compatible con la legislación nacional, no siempre sucede de esta forma, pero no debería ser esto un obstáculo para el cumplimiento que se le debe de dar a la normativa internacional.

Con la ratificación de convenios internacionales no solo en el Estado como tal recae responsabilidad de resguardar las disposiciones que en ellos se establecen, sino también en las Organizaciones encargadas de velar por la defensa de los derechos de sus representados. Dichas organizaciones tienen la obligación de garantizar la protección de los derechos de los ciudadanos y así poder ellos mantener un nivel de vida adecuado.

Todos los convenios de la OIT, cuentan con artículos o partes en las cuales establece que las disposiciones contenidas en los mismos, obligan a los Estados Miembros que los hayan ratificado al cumplimiento de los mismos y que al momento de la entrada en vigor son de observancia obligatoria para todos.

Es importante que el tripartismo en el cual se basa la OIT trabaje en conjunto, pues de esta forma se podrá llegar a un diálogo entre los distintos sectores que se busca proteger, y esto facilitará que cada disposición adoptada por los estados miembros sea cumplida de la manera más adecuada.

3.2 Importancia de los convenios y recomendaciones internacionales para los trabajadores y sus representantes:

La OIT a lo largo de los años ha ratificado una serie de convenios internacionales que buscan proteger y mejorar las condiciones de los trabajadores.

Las normas internacionales de trabajo juegan un papel importante en la defensa y protección de los derechos de los trabajadores y empleadores, así mismo, vienen a

complementar y mejorar la legislación nacional. Todos los días se ven violentados los derechos de los trabajadores en las empresas privadas e instituciones públicas, todos los ciudadanos tienen derecho a no ser obligados a trabajar de forma forzosa, a no ser discriminados por su edad, sexo, raza o creencia religiosa y política, a poder asociarse libremente y a negociar pactos colectivos de condiciones de trabajo que busquen mejorar las condiciones de los trabajadores.

Por la situación actual del sindicalismo en Guatemala, se ha hecho de conocimiento una serie de violaciones de los derechos de los dirigentes sindicales, muchas prácticas antisindicales han puesto en riesgo no solo el espíritu de un sindicato, sino también la vida y seguridad de los representantes de los trabajadores.

“Los convenios internacionales de trabajo son instrumentos que crean obligaciones jurídicas para los Estados Miembros que los han ratificado. Las recomendaciones no se prestan a la ratificación, sino que señalan pautas para orientar la política, legislación y práctica de los Estados miembros. La Conferencia Internacional del Trabajo adopta ambos tipos de instrumentos.”¹²⁶

Es por ello, que el Estado de Guatemala con la ayuda de la comunidad internacional, ha adoptado convenios internacionales, así como la OIT ha publicado recomendaciones, que buscan junto con la legislación guatemalteca promover y defender los derechos de las personas. En el presente trabajo de investigación se van a tratar una serie de convenios fundamentales concernientes a la libertad sindical y la negociación colectiva.

¹²⁶ Mazariegos Vásquez, Edilmar, *Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo, grado de positividad dentro del derecho interno y las repercusiones en materia de derechos humanos*, Guatemala, Guatemala, Año 2001, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad San Carlos de Guatemala, Página 45.

3.2.1 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, número 87:

A raíz de la Segunda Guerra Mundial, comienza una nueva etapa para la OIT, y se refuerza la normativa internacional de la Organización. “Los convenios adoptados durante esa época, estaban principalmente enfocados en defender los derechos humanos como la libertad de asociación, eliminación del trabajo forzoso y las diferentes formas de discriminación, y todos aquellos aspectos que se suscitan en lo laboral.”¹²⁷

Así es como se adopta el Convenio número 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, adoptado el 9 de julio de 1948, por la trigésima primera Conferencia Internacional del Trabajo, en San Francisco California.

Gracias a este convenio se reconocen los derechos de los trabajadores y los medios que se pueden aplicar para mejorar sus condiciones de trabajo, así mismo es importante establecer que por medio de este convenio se reconoce la “libertad sindical” como un principio fundamental para que tanto trabajadores como empleadores puedan asociarse libremente.

El Convenio número 87, consta de cuatro partes, siendo éstas:

- **Parte I. Libertad Sindical:** Artículos 1 al 10.
- **Parte II. Protección del derecho de sindicación:** Artículo 11
- **Parte III. Disposiciones Diversas:** Artículos 12 y 13
- **Parte IV. Disposiciones Finales:** Artículo 14 al 20

¹²⁷ Acerca de la Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, *La OIT: Qué es?, Qué hace?*, Suiza, Año 2005, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082366.pdf, fecha de consulta: 12 de marzo de 2017.

“El artículo 10 del Convenio define el término de “organización” como: Toda organización de trabajadores o de empleadores que tengan por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.”¹²⁸

Todos los trabajadores y empleadores, manifiesta el Convenio, “sin distinción alguna”, puedan organizarse de forma sindical, de lo escrito, se entiende que no solo se habla de los sujetos dentro de empresas privadas, sino también dentro organizaciones pública estatales, dándoles la facultad a ellos también de organizarse libremente; la OIT, manifestó que “la garantía del derecho de organización debe aplicarse a todos los empleadores y trabajadores públicos o privados, y también a los funcionarios, a los trabajadores de los servicios públicos y a los trabajadores de las industrias nacionalizadas (...), sin embargo, el reconocimiento del derecho sindical de los funcionarios públicos no tiene relación alguna con la cuestión del derecho de esos funcionarios a la huelga (...).”¹²⁹

El Convenio le otorga la facultad a trabajadores y empleadores de redactar los estatutos y reglamentos administrativos por medio de los cuales se van a desenvolver. Así mismo, se hace referencia a la libertad que se le otorga a los sujetos que conforman la libertad sindical de poder asociarse de forma libre a organizaciones y poder elegir a sus representantes.

Se establece el derecho que tienen para poder constituir federaciones y confederaciones y la afiliación a las mismas. De igual forma lo estipula el artículo 223 del Código de Trabajo, el cual hace referencia a la integración de federaciones y confederaciones “cuatro o más sindicatos de trabajadores o de patronos pueden formar una federación y cuatro o más federaciones de aquéllos o de éstos, pueden formar una Confederación (...).”¹³⁰ Entendiéndose las federaciones como la

¹²⁸ Organización Internacional del Trabajo, *Convenio número 87 relativo a la libertad de sindical y la protección del derecho de sindicación*. Artículo 10.

¹²⁹ Oficina Internacional del Trabajo, *Libertad sindical y negociación colectiva*, Suiza, Conferencia Internacional del Trabajo 81° Reunión, Suiza, Año 1994, Página 25.

¹³⁰ Congreso de la República de Guatemala, *Código de Trabajo y sus reformas*, Op. Cit., Artículo 223.

organización de varios sindicatos y las confederaciones como la unión de varias federaciones.

Se busca brindar apoyo a las organizaciones sindicales, de igual forma deberán éstas de respetar y cumplir con la legalidad de las normas tanto nacionales como internacionales, es decir que, así como se les otorga derechos, también estos son sujetos de obligaciones.

El objetivo principal de dicho Convenio es que tanto trabajadores como empleadores, sin distinción alguna, puedan constituirse en organizaciones sindicales y afiliarse a ellas sin ningún tipo de coacción, y la adopción de medidas que garanticen el ejercicio al derecho de asociación, siempre y cuando se cumplan con lo referido en los estatutos.

3.2.2 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 número 98:

En 1949, en la trigésima segunda reunión convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo el 8 de junio de 1949, se adoptó el Convenio número 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Si bien éste convenio sigue la misma línea del Convenio 87 al proteger a las organizaciones sindicales, tiene ciertas peculiaridades que los distinguen, siendo que el Convenio 98 en el artículo 6 limita el derecho de negociación colectiva cuando se trata de la función pública que ejercen determinados funcionarios a cargo de la administración del Estado o bien aquellos encargados de prestar servicios públicos básicos a la comunidad y que por no llegarse a un acuerdo puedan promover en un conflicto colectivo que pueda poner en riesgo las actividades de éstos.

Busca la protección de los derechos de los trabajadores en el ejercicio sindical así como el fomento a la negociación colectiva, tal y como se explicó anteriormente, la negociación colectiva sirve para que los sujetos que conforman la relación laboral

(trabajadores y empleadores), puedan formar un diálogo entre ellos, en el cual ambos puedan acordar condiciones recíprocas para mejorar los derechos y obligaciones de cada uno.

El Convenio 98 consta de 16 artículos que refieren lo siguiente:

Busca proteger a los trabajadores de cualquier tipo de discriminación por afiliarse o pertenecer a una organización sindical, por medio de disposiciones que protejan todas aquellas prohibiciones de poder afiliarse profesionalmente, así mismo como bien lo establece el artículo primero en el numeral 2 inciso b, también deben de gozar de protección frente a situaciones en que puedan ser perjudicados a causa de dicha afiliación.

Cabe resaltar que, al momento de realizarse la negociación colectiva, y al gozar los dirigentes sindicales y miembros de una organización sindical de protección contra actos que puedan dañar sus condiciones laborales, no solo los protege a ellos, sino también a todos los trabajadores que se encuentren laborando antes de la negociación, durante la negociación y después de la negociación, pues ésta se extiende a proteger a todos por igual.

Este convenio es muy particular pues en él se consagran una serie de derechos, siendo los siguientes: a) el derecho a ser protegido contra cualquier acto de discriminación antisindical, b) derecho a ser protegido contra actos de injerencia por patronos y por trabajadores, c) derecho a la negociación colectiva, y d) derecho de libre sindicación.

Con respecto a la prohibición de injerencias sindicales, todos los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos tienen el derecho de ser protegidos contra cualquier clase de injerencia que pueda incidir en que estos puedan cumplir con eficiencia proteger los derechos de sus afiliados. Dicha disposición, busca proteger la libertad de sindicación, prohibiendo cualquier tipo de coacción por parte de empleadores.

El artículo 3 del Convenio, estipula la creación de organismos que se adecúen a las condiciones nacionales, y de esta forma poder garantizar el respeto al derecho de

sindicación contra actos de discriminación antisindical. El artículo 209 del Código de Trabajo manifiesta que, los trabajadores que pertenecen o deseen participar en la formación de un sindicato no podrán ser despedidos, pues gozan de inamovilidad; una vez hayan dado el aviso respectivo a la Inspección General de Trabajo –IGT-, contarán con ésta protección hasta sesenta días después de la inscripción del sindicato.

Así mismo, es importante mencionar que el Convenio busca el fomento a la negociación colectiva por medio de instrumentos que promuevan el desarrollo y mejoramiento de las condiciones de los trabajadores. Es por eso que al igual que el convenio 87 antes analizado y el convenio 98 y por las prácticas antisindicales en las cuales se ven sumergidos los representantes de los trabajadores se adoptan convenios para el resguardo de sus derechos y que puedan libremente realizar prácticas sindicales teniendo como garantía el respeto a éstos.

3.3 Denuncias presentadas ante la Organización Internacional del Trabajo:

El Estado de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es el responsable de velar que se cumpla lo establecido en los convenios ratificados, así mismo, debe implementar mecanismos que vayan encaminado a eliminar todas aquellas situaciones que estén atentando contra los derechos de los trabajadores, representantes de los trabajadores y patronos.

Actualmente, existen tres organismos encargados de conocer las quejas presentadas por violaciones a la libertad sindical presentadas a la OIT: “el Comité de Libertad Sindical, el Consejo de Administración y la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia Sindical”.¹³¹

¹³¹ Normalex, Organización Internacional del Trabajo, *Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical*, Suiza, Año 2008, disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2565060:NO, fecha de consulta: 17 de marzo de 2017.

Para fines del presente trabajo de investigación, se hará referencia a las quejas presentadas ante el Comité de Libertad Sindical, pues es a éste quien le compete conocer únicamente sobre las infracciones en contra de la libertad de asociación y negociación colectiva.

3.3.1 Comité de libertad sindical:

Según Bernard Gernigon, refiere que en los últimos veinticinco años, tanto en el ámbito nacional como internacional se ha visto vulnerada la libertad sindical debido a la ausencia de legislación propia referente al tema, pues argumenta que la normativa nacional de los países no es suficiente para abarcar el tema. Por ello, se crea el Comité de Libertad Sindical, cuya función es la recepción de los casos pertinentes a la violación de la libertad sindical y la negociación colectiva, principios que resalta la Organización Internacional del Trabajo y la adopción de convenios referentes a la negociación colectiva.

Tal como se manifestaba, como consecuencia de las violaciones contra los derechos sindicales, y por tales transgresiones la OIT se ve en la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores contemplados específicamente en los Convenios 87 y 98, infracciones que son producidas muchas veces por los Estados miembros, por lo tanto, se crea el Comité de Libertad Sindical –CLS-, con el objetivo de examinar las quejas sobre las violaciones de la libertad sindical.

Actualmente, “Guatemala cuenta con 21 casos activos que atentan con la libertad sindical de los cuales 10 se encuentran en seguimiento por el Comité de Libertad Sindical.”¹³²

“El CLS fue creado en 1951, es un Comité del Consejo de Administración y ésta compuesto por un presidente independiente y por tres representantes de los

¹³² Perfiles por país, Organización Internacional del Trabajo, *Control de la aplicación de Normas Internacionales del Trabajo para Guatemala*, Normalex, Suiza, Año 2008, disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID,P11110_CONTEXT:102667,SC, fecha de consulta: 17 de marzo de 2017.

gobiernos, tres de los empleadores y tres de los trabajadores. Está encargado de conocer las quejas presentadas por empleadores y trabajadores en contra de los Estados Miembros.

“Una vez presentado el caso, y si el Comité lo acepta, se pone en contacto con el gobierno interesado para conocer los hechos y determinar si existe una violación de las normas o de los principios de libertad sindical, por lo que procede a emitir un informe a través del Consejo de Administración y formula recomendaciones sobre cómo podría solucionarse la situación. Posteriormente, se solicita a los gobiernos que informen sobre la aplicación de sus recomendaciones.”¹³³

“Después de la presentación, el CLS, emite recomendaciones para los Estados Miembros cuyo objeto es el cese de la violación del derecho vulnerado. Cabe mencionar que el CLS, únicamente le compete conocer sobre violaciones a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, más no es competente para conocer otros asuntos vinculados a las condiciones de trabajo, despidos injustificados, entre otros.”¹³⁴

De igual forma, es importante hacer mención que “las organizaciones que han sometido una queja, si así lo desean pueden retirar la misma, por lo cual, el CLS, deberá examinar si hay razones suficientes y fundadas para el retiro de la misma, por lo cual deberá hacer una investigación exhaustiva de los motivos manifestados por las organizaciones sindicales.”¹³⁵

¹³³ Aplicación y promoción de las normas de trabajo, Organización Internacional del Trabajo, *Libertad Sindical. El Comité de Libertad Sindical*, Suiza, Año 2008, disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--es/index.htm?ssSourceSitelD=gb>, fecha de consulta: 17 de marzo de 2017.

¹³⁴ Comité de libertad sindical, Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador. *Manual básico de Litigio Internacional para la protección de los derechos laborales*, El Salvador. Año 2011, disponible en: <http://www.gmies.org/manual/documentos/Manual/17comitedelibertadsindical.pdf>, fecha de consulta: 18 de marzo de 2017

¹³⁵ Organización Internacional del Trabajo. *Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical*. Normalex, Suiza, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2565060:NO, fecha de consulta: 18 de marzo de 2017.

Por consiguiente, es importante que las organizaciones sindicales conozcan y sepan que hay un Órgano especializado dentro de la OIT, que se encarga de conocer todas las quejas presentadas por la violación a derechos sindicales y el derecho de negociación colectiva y que este órgano pueda emitir recomendaciones a dichos Estados para que esa violación termine.

3.3.2 Procedimientos de queja por la violación de la libertad sindical:

Tal como se había establecido, el CLS, tiene como finalidad promover el respeto de los derechos sindicales. Por lo tanto, le compete conocer sobre aquellas quejas que involucren violaciones e infracciones al ejercicio de la libre sindicación y negociación colectiva referidos en los Convenio 87 y 98.

Una queja es un mecanismo con el que cuentan las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores, cuando se enfrentan a violaciones relativas a derechos sindicales, mediante una queja, se pretende que el Estado denunciado sea amonestado internacionalmente por el incumplimiento de las normas internacionales que emanan de la OIT en materia de libertad sindical y negociación colectiva y, además, que se emitan las recomendaciones destinadas a solucionar dicha situación. Las quejas pueden presentarse en el caso de Centroamérica en la oficina regional con sede en Costa Rica.¹³⁶

Todas las quejas se deben presentar por escrito y debidamente firmadas por los representantes de la organización sindical.

La OIT, recomienda una estructura para el planteamiento de una queja, la cual se divide en 5 secciones principales:

“Sección 1. Se identifica la organización de trabajadores que presenta la queja y se coloca el nombre de la persona a quien va dirigida.

¹³⁶ Comité de libertad sindical, Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador. *Manual básico de Litigio Internacional para la protección de los derechos laborales*, El Salvador, Año 2011, disponible en: <http://www.gmies.org/manual/documentos/Manual/17comitedelibertadsindical.pdf>, fecha de consulta: 18 de marzo de 2017.

Sección 2. Se realiza el relato de los hechos en los cuales va fundada la infracción, descritos para calificarlos como violatorios de la libertad sindical.

Sección 3. Se plantea el razonamiento jurídico de como el Estado Miembro está incumpliendo con las obligaciones correspondientes a los derechos de libertad sindical.

Sección 4. Se consigna el material probatorio que comprueban las violaciones alegadas.

Sección 5. Se elabora el petitorio se consigna el lugar y fecha, y se coloca la firma de quien realiza la queja.”¹³⁷

El procedimiento de quejas por infracciones a los derechos de libertad sindical:

1. “Una vez presentada la queja ante el Director General de la OIT, se somete al CLS, para dictamen, se debe verificar que la misma se haya presentado por una infracción a los derechos de la libertad sindical.
2. El CLS, hará saber al querellante que en el plazo de un mes deberá presentar toda la información complementaria para apoyar su queja. Posterior, el CLS transmite la queja al Gobierno denunciado para que éste, en un período determinado remita al Director General las observaciones y comentarios que considere oportunos.
 - Deberá examinar en qué medida puede verse afectado el ejercicio de los derechos sindicales y deberá tener en cuenta la situación del país, atendiendo a factores como la historia de las relaciones del trabajo en la administración pública, el entramado social y el contexto económico.
 - El Comité si así lo desea, podrá informar a las organizaciones de las observaciones y comentarios que haya formulado el Estado denunciado, con el propósito de que plantee sus propias observaciones y comentarios.

¹³⁷ *Loc. Cit.*

De igual manera, el Director a su discreción puede solicitar mayor información de las organizaciones sindicales.

- Se deberá mantener regularmente informado de las etapas del procedimiento a las partes involucradas en la queja. Así mismo, se harán si lo considerare el CLS hará distinción sobre aquellos casos que considere como urgentes (casos en que se trate de la vida de sindicalistas o libertad de uno de ellos) y los que no.
 - El Director General está facultado, sin tener en cuenta el fondo del asunto, a verificar si las observaciones de los gobiernos sobre una queja o sus respuestas a pedidos de informaciones complementarias del Comité contienen suficiente información para permitirle examinar el asunto, ordenándoles presentar la información complementaria precisa sobre las alegaciones hechas en su contra.
 - Una vez requerida la información extra pertinente, si los gobiernos denunciados demoraran en remitir lo que le fue solicitado, el Comité mencionará a tales gobiernos en un párrafo especial en la introducción de sus informes. Dicho párrafo contiene un *“llamamiento especial”* a los gobiernos interesados y seguidamente se les envían comunicaciones urgentes al Director posterior se le enviará una comunicación urgente al Director General en nombre del Comité.
 - Si aún con esa observación los gobiernos siguen sin enviar la información requerida, el Comité está facultado para utilizar otros mecanismos políticos para obligar a los gobiernos a enviarla.
3. El Comité puede decidir, dar audiencia a ambas partes o solo a una de ellas si lo considera necesario, a fin de reunir más información sobre los asuntos sometidos a su jurisdicción. Esto solo ocurrirá cuando existan contradicciones en las declaraciones de los peticionarios y del gobierno.

4. Una vez agotadas las fases anteriores, el Comité realizará un examen previo para hacer saber al Consejo de Administración si se requiere o no un examen más detenido del asunto.

- El Comité puede informar al Consejo de Administración que no se requiere de un examen detenido ya que los hechos alegados no constituyen una violación al ejercicio de la libertad sindical.
- De no suceder lo anterior, el Comité puede decidir finalizar el procedimiento con la formulación de conclusiones bajo la forma de “recomendaciones” al Consejo de Administración. Por lo que se le llamará la atención al Estado con las recomendaciones emitidas por el Comité y las medidas que deberá tomar para corregir dichas infracciones.”¹³⁸

Es importante que el CLS siga un procedimiento de quejas presentadas por las organizaciones sindicales ante las infracciones que se cometan por la violación a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, ya que éstos dos derechos no solo provienen de dos convenios fundamentales de la OIT, siendo estos el 87 y 98, sino también, con el debido procedimiento el CLS busca restituir los derechos de las organizaciones sindicales.

Las recomendaciones emitidas son de tal importancia ya que son la forma que tiene el CLS para manifestarle a los Estados la forma en que deben de proceder y cesar con la violación a los derechos antes mencionados.

3.4 Tratado de libre comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos de América –DR- CAFTA-:

Un tratado de libre comercio es “un instrumento bilateral o multilateral de política exterior que ofrece una oportunidad para promover y diversificar las exportaciones nacionales, las cuales se centralizan en los sectores agropecuarios e industriales

¹³⁸ *Loc. Cit.*

ampliando el acceso a sus productos y elimina barreras arancelarias y no arancelarias para poder establecer mecanismos de cooperación entre las partes contratantes, tomando en cuenta la institucionalización de los sectores públicos y privados del país.”¹³⁹

“El DR-CAFTA (Dominican Republic-Central America Free Trade Agreement), o TLC (Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos de América), es un acuerdo comercial, dirigido principalmente a la creación de zonas de libre comercio entre los países firmantes; así mismo, abarca el comercio de productos y servicios, la protección a los derechos de propiedad intelectual y el respeto de las leyes en materia laboral y ambiental.”¹⁴⁰

“Este tratado es uno de los acuerdos comerciales más importantes para Guatemala, debido a que el comercio internacional desde y hacia la región centroamericana y los Estados Unidos representa alrededor del 70% del comercio exterior.”¹⁴¹

Dentro de los objetivos principales del TLC están:

- “Estimular la expansión y diversificación del comercio entre las partes;
- Promover condiciones de competencia leal en las zonas de libre comercio;
- Aumentar las oportunidades de inversión en el país;
- Crear procedimientos para la aplicación y el cumplimiento del tratado, para su administración y solución de controversias.”¹⁴²

“El Tratado cuenta con 22 capítulos los cuales se agrupan en cinco temas de la siguiente manera: Tema 1 (Asuntos institucionales y de administración del tratado); Tema 2 (comercio de bienes); Tema 3 (Comercio de servicios e inversión); Tema 4 (Contratación Pública de bienes y servicios); Tema 5 (Temas no comerciales pero

¹³⁹ Ministerio de Economía, *Trifoliar Informativo: Tratado de Libre Comercio entre Centro América y EEUU., USAID*, Guatemala, Guatemala, Año 2012.

¹⁴⁰ Cooperación de Agentes Aduaneros de Guatemala, *-CAFTA-DR- Tratado de Libre Comercio de Centroamérica, Estados Unidos y República Dominicana*, Guatemala, Año 2010, disponible en: http://www.caag.org.gt/doc_scan/adm_tlc_05_cafta_dr.pdf, fecha de consulta: 19 de marzo de 2017.

¹⁴¹ Matute, Arturo y Carlos Linares Palma, *Efectos del comercio en el empleo Informe Guatemala*, Guatemala, Publicación por la Organización Internacional del Trabajo, Año 2010.

¹⁴² Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana. DR-CAFTA.

relacionados con los bienes que se comercian bajo el DR-CAFTA como la propiedad intelectual, normas laborales y normas ambientales).”¹⁴³

“Parafraseando a Pacheco y Valerio¹⁴⁴, se habían buscado en diversas ocasiones llegar a acuerdos de negociación entre los países de Centroamérica y EEUU pues entre ellos se realizaban negociaciones comerciales de importancia.”

Por tal razón, el tema de la negociación en estos países comienza a ser objeto de discusiones para la creación de un acuerdo que facilite y mejore las relaciones comerciales que se daban entre ellos.

El tratado comienza a ser objeto de discusión gracias al presidente George W. Bush quien comienza a mencionar el tema el 16 de enero de 2002, en un discurso pronunciado ante la Organización de los Estados Americanos en Washington D.C. No fue sino hasta enero de 2003 en donde comienzan las negociaciones con Estados Unidos y los países Centroamericanos, y en el 2004, se incorpora República Dominicana, por lo cual fue en ese momento en donde se adoptan las siglas “DR-CAFTA”.¹⁴⁵ “Guatemala suscribe el tratado el cinco de agosto de dos mil cuatro en la ciudad de Washington, D.C., Estados Unidos de América, y entra en vigencia en el año 2006.”¹⁴⁶

La importancia del DR-CAFTA, radica en que ha servido como un instrumento de negociación entre Estados Unidos, los países centroamericanos y República Dominicana, lo cual representa una herramienta esencial para el desarrollo económico y el mejoramiento de las relaciones comerciales que se dan entre los países, así también, busca la protección de los derechos fundamentales de los

¹⁴³ Unidad de Comercio Internacional e Industrial, Pacheco, Amparo y Federico Valerio, *DR-CAFTA: aspectos relevantes seleccionados del Tratado y reformas legales que deben realizar a su entrada en vigor los países de Centroamérica y la República Dominicana*, México, D.F., Año 2007, disponible en:

http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5001/S0700169_es.pdf?sequence=1, fecha de consulta: 20 de marzo de 2017.

¹⁴⁴ *Loc. Cit.*

¹⁴⁵ DR-CAFTA investigaciones y consultorías, Rodas.Martini, Pablo y Oliver Aguilar, *Consideraciones sobre el DR-CAFTA y el empleo rural*, Guatemala, Año 2006, disponible en: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan033241.pdf>, fecha de consulta: 20 de marzo de 2017.

¹⁴⁶ Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 31-2005. Aprobación del Acuerdo CAFTA-DR

trabajadores y el fortalecimiento de las normas internacionales en materia laboral, ya que con la aplicación de dicho tratado y convenios internacionales se busca la creación de nuevas oportunidades de empleo y mejorar las condiciones de vida de los guatemaltecos.

3.4.1 Tratado de libre comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos de América –DR- CAFTA- y su relación con el derecho laboral:

El objetivo del Tratado de Libre Comercio en materia laboral, establece un conjunto de normas y principios que promuevan no solo la protección, sino el cumplimiento de los derechos laborales, así mismo busca hacer valer las normas nacionales e internacionales referentes al trabajo y a los derechos que tienen todas las personas a condiciones dignas de empleo.

El DR-CAFTA, en los artículos 16.1 al 16.8, trata todo lo referente en materia laboral, cuyo objetivo radica en hacer que los países firmantes cumplan con los compromisos que adquieren con la ratificación de los convenios de la OIT y que respeten los principios y derechos laborales que en ellos se manifiestan.

Los artículos referidos en el capítulo 16 establecen el compromiso que deben adquirir los Estados firmantes en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998), comprometiéndolos a hacer valer los derechos laborales de los trabajadores, así mismo, pretende que los Estados ajusten su legislación nacional para que se encuentre en armonía con la legislación internacional laboral.

Expresa Alejandro Argueta que “por casi nueve años de la entrada en vigencia del CAFTA, éste no ha parado de recibir la atención de sindicatos, organizaciones de derechos laborales, cámaras comerciales, y de prensa local e internacional; ya sea por los beneficios económicos que de éste se desprenden; o debido a la continuidad de graves violaciones en materia laboral, en especial el derecho a la vida y a la libre

sindicalización. Por los últimos veinte años, los sindicatos guatemaltecos se han apoyado extensamente en denuncias internacionales para dar a conocer las violaciones a derechos laborales; es por ello que, a inicios de Abril del 2008, un grupo de sindicatos que había sido víctimas entre otros, de: asesinatos, amenazas de muerte y despidos masivos de trabajadores en medio de procesos de organización sindical, deciden presentar quejas laborales, amparándose para ello en el Capítulo XVI del DR-CAFTA.”¹⁴⁷

Con referencia a las disposiciones establecidas en los tratados de libre comercio en materia laboral, “es importante reiterar el compromiso que adquiere el país sobre el respeto de las disposiciones nacionales e internacionales en esta materia.”¹⁴⁸

Son evidentes las violaciones que atentan contra los derechos de las personas integrantes de organizaciones sindicales siendo cada vez más comunes, y no solo sindicalistas sino que se ven vulnerados los derechos de todos los trabajadores, por tal razón, se busca la creación de instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de las normas laborales. El Tratado exige a los Gobiernos firmantes, que todas aquellas cuestiones relativas en materia laboral en donde se vean vulnerados los derechos de los trabajadores, deban ser conocidas por tribunales competentes para el efecto, dando éstos soluciones efectivas y prontas para el cese de tales infracciones.

Así mismo, el derecho de asociación, derecho de libertad sindical, y el derecho de negociación colectiva se encuentran garantizados por el Tratado, siendo el Estado de Guatemala éste, tiene la obligación de acatarlo. “El artículo 16.8 respectivamente en las literales “a” y “b” refiere lo siguiente: “Para los efectos de este Capítulo: **legislación laboral** significa leyes o regulaciones de una parte, o disposiciones de

¹⁴⁷ Argueta, Alejandro R., *Recomendaciones del Movimiento Sindical Guatemalteco al Plan de Acción elaborado entre los gobiernos de Guatemala y Estados Unidos dentro de la queja en el DR-CAFTA*, Guatemala, Editorial Solidarity Center, Año 2013, Página 1.

¹⁴⁸ Unidad de Comercio Internacional e Industrial, Pacheco, Amparo y Federico Valerio, *DR-CAFTA: aspectos relevantes seleccionados del Tratado y reformas legales que deben realizar a su entrada en vigor los países de Centroamérica y la República Dominicana*, México, D.F., Año 2007, disponible en:

http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5001/S0700169_es.pdf?sequence=1, fecha de publicación: 18 de marzo de 2017.

las mismas, que estén directamente relacionadas con los siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos: (a) el derecho de asociación; (b) el derecho de organizarse y negociar colectivamente; (...).”¹⁴⁹

En el mes de abril del año 2008, la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales -AFL-CIO-, junto con un grupo de organizaciones sindicales guatemaltecas, presentan una denuncia, en la cual hacen ver las violaciones que se han cometido en relación a los principios de libertad sindical, así mismo, manifiestan: *“Esta petición demostrará que las condiciones laborales permanecen sin cambio o han empeorado desde la ratificación del DR-CAFTA(...), el nivel de violencia contra la integridad física ha incrementado marcadamente desde que el Tratado entró en vigor. Las violaciones a la libertad de asociación y al derecho de negociación colectiva persisten y el acceso a justos y efectivos procesos administrativos y judiciales permanece fuera del alcance de los trabajadores. (...).”*¹⁵⁰

Dichas quejas fueron presentadas debido a la ola de violencia que se vive diariamente en contra de dirigentes sindicales, y la falta de interés por parte del Estado de Guatemala en darle seguimiento. Por lo tanto se ven violentados no solo los convenio 87 y 98, sino también el DR-CAFTA.

Así mismo, en la misma queja presentada manifiestan que “la violencia en contra de los líderes sindicales aumenta considerablemente, ya que, a partir de su entrada en vigencia, varios líderes sindicales o bien miembros de su familia han sido asesinados o amenazados. La queja exige al gobierno de Bush formalmente iniciar con los procedimientos necesarios para la resolución de los conflictos, y obligar al gobierno de Guatemala a tomar las medidas que considere necesarias para asegurar que los sindicalistas puedan ejercer su derecho a la libertad de asociación

¹⁴⁹ Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana. DR-CAFTA.

¹⁵⁰ Tratado de Libre Comercio, La Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales AFL-CIO, DR-CAFTA, Estados Unidos, Año 2008, disponible en: <http://www.aflcio.org/Press-Room/Press-Releases/La-AFL-CIO-y-los-Sindicatos-Guatemaltecos-Presenta>, fecha de consulta: 20 de marzo de 2017.

sin limitación e intimidación alguna de violencia o infracciones a sus derechos laborales.”¹⁵¹

El entonces Presidente de la AFL-CIO, John Sweeney indicó que: “Los trabajadores guatemaltecos son blancos de violencia por su actividad sindical (...) Si los trabajadores no están libres del miedo a unirse a un sindicato y a negociar colectivamente, cómo se supone que pueden beneficiarse de un acuerdo comercial? (...)”.¹⁵²

Por ende, el Estado de Guatemala, al ratificar los Convenios relativos a la libertad sindical y el DR-CAFTA, se ha comprometido a una serie de compromisos los cuales busca favorecer a todos los guatemaltecos y beneficiarlos estableciendo normas que busquen la protección de los derechos laborales. El Tratado, busca mejorar el desarrollo de la producción en Guatemala, alcanzando niveles de vida favorables para los guatemaltecos, con una expansión económica se pueden crear empleos y de esa forma mejorar la economía del país.

El Tratado, igualmente exige de Estado de Guatemala, reafirmar sus compromisos, y lo puede hacer dándole seguimiento a todas las vulneraciones que se han visto a lo largos de los años, principalmente en cuanto a asegurar la vida y protección de los dirigentes sindicales.

En conclusión, la Organización Internacional como bien se estableció en el presente capítulo es la única agencia tripartita de la Organización de las Naciones Unidas, pues busca cooperación por parte de los gobiernos, empleadores y trabajadores, protege los derechos laborales y crea mayores oportunidades de empleo para las personas. La OIT procura lograr que los instrumentos normativos que adopten los estados miembros sean de cumplimiento obligatorio para las partes involucradas y en caso que por medio de dichos convenios no se cumpliera con la protección de los derechos laborales, igualdad y dignidad de las personas, que cuenten con mecanismos de control para reestablecer dichos derechos, funcionando para ello el

¹⁵¹ *Loc. Cit.*

¹⁵² *Loc. Cit.*

Comité de Libertad Sindical por medio de los procedimientos de queja. Dicho Comité, busca reducir y en el mejor de los casos anular por medio de la resolución de las quejas por actos antisindicales por lo que se han visto en la necesidad de establecer procedimientos rápidos y efectivos.

La ratificación de convenios y tratados internacionales es efectiva, siempre y toda vez que los países demuestren su compromiso con la comunidad internacional, el respeto por los derechos de los demás, no solo ayuda a mejorar las relaciones ya existentes en el ámbito laboral, sino también ayuda a reforzar lazos internacionales, en donde se compruebe la responsabilidad del país en luchar por el respeto de los derechos.

CAPÍTULO 4

DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

4.1. Antecedentes:

El Convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la “Protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa”, es más conocido de forma abreviada como el “Convenio sobre los representantes de los trabajadores, de 1971”.

El mismo se adoptó en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 de junio de 1971 en la quincuagésima sexta conferencia.

Dicho convenio viene a complementar las disposiciones contenidas en el Convenio 98 relativo al Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva; pues el mismo busca una protección para los trabajadores contra todos aquellos actos de discriminación que puedan dañar la libertad sindical.

Dicho convenio, “busca proteger el principio de libertad de asociación, el cual según la OIT, es buscar la protección y garantías necesarias que faciliten la negociación colectiva y traten los conflictos eventuales, así mismo, proteger a los trabajadores que deseen asociarse a organizaciones laborales de su elección o bien participar en negociaciones colectivas, evitando cualquier tipo de represalias que puedan tomarse contra los trabajadores.”¹⁵³

Así mismo es importante reconocer que el presente Convenio, va dirigido a la protección y facilidades que se les debe conceder a los representantes de los

¹⁵³ Publicaciones OIT Conferencia Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo. *Libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica*, Ginebra, Suiza, Año 2008, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_096124.pdf, fecha de consulta: 25 de marzo de 2017.

trabajadores dentro de la empresa y los medios que debe adoptar el país que ratifica para poder cumplir con las disposiciones contenidas en el mismo.

De igual forma, se adopta la Recomendación 143 de la OIT, referente a los representantes de los trabajadores, de fecha 23 de junio de 1971, la cual viene a complementar el Convenio 135 en cuanto a las disposiciones contenidas en el mismo.

4.2. Análisis del convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo:

“El Convenio consta de 14 artículos que se analizarán de la siguiente manera:

Artículo 1: El presente artículo establece la “protección” que se les debe otorgar a los representantes de los trabajadores en la empresa, esto quiere decir, que se les debe amparar contra cualquier acto que pueda perjudicarlos e impedir que puedan cumplir sus actividades como tal. Dichas protecciones contemplan: los despidos por su participación en grupos de representación laboral, las actividades que realicen dentro de la organización, y la afiliación a la misma, siempre y cuando todas estas se desarrollen conforme a la ley.”¹⁵⁴

La Recomendación 143 de la OIT, en complemento con lo manifestado en cuanto a la “protección”, expresa que cuando no existan defensas suficientes para el resguardo de los derechos de los representantes de los trabajadores, se deben de aplicar ciertas medidas necesarias las cuales se resumen a continuación: establecer procedimientos adecuados para determinar las causas que justifiquen despidos por acciones realizadas por los representantes, así como medios para reinstalarlos en sus puestos de trabajo; dicha protección se extiende a todos aquellos trabajadores que por formar parte de un sindicato y que hayan sido nombrados como representantes de estos, y los que hayan cesado en sus funciones, sin que esto signifique la disminución de las condiciones que gozaban antes de su afiliación.

¹⁵⁴ Organización Internacional del Trabajo, *Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa*, número 135.

El Código de Trabajo, refiere determinados artículos en cuanto a la “protección” siendo estos: en el artículo 209 manifiesta que los trabajadores no podrán ser despedidos por su participación en la formación de una grupo sindical, pues los mismos gozan de dicha protección a partir del momento en que estos hayan hecho de conocimiento a la Inspección General de Trabajo de la formación y gozarán de dicha protección hasta sesenta días después de su inscripción. El artículo 223 en el inciso (d), cuando se refiere a los órganos del sindicato específicamente al Comité Ejecutivo indica, no podrán ser despedidos durante el ejercicio de su cargo, y una vez que hayan cesado en el mismo, gozarán de inamovilidad por un período de doce meses. Finalmente el artículo 380, el cual manifiesta que al existir un conflicto colectivo planteado ningún trabajador podrá ser despedido sin previa autorización del juez que conoce del conflicto colectivo.

Artículo 2: Dicho artículo es referente a las “facilidades” que se les debe de otorgar a los representantes de los trabajadores en la empresa, las cuales según el Convenio 135 establece que deberán de ser apropiadas y adecuadas para el desempeño de sus funciones y para que puedan realizarlas de manera rápida y sin que ello interrumpa el funcionamiento de las actividades laborales cotidianas; así mismo, es importante mencionar que el otorgamiento de las facilidades depende de la capacidad con la que cuenta el centro de trabajo.

La Recomendación 143 de la OIT, manifiesta al respecto, además de lo que el Convenio 135 expone, que es importante que durante el ejercicio de la función sindical, los trabajadores deban seguir gozando de sus ventajas económicas tal como se pactó en el contrato de trabajo; de igual manera deberán gozar de licencias o períodos de tiempo remunerados en los cuales los representantes podrán realizar con completa libertad su función de representación, pudiendo el empleador fijar límites al mismo, siempre y cuando sean razonables; así mismo, se les deberá de otorgar el tiempo necesario a los representantes para acudir a actividades de formación con respecto al tema sindical, siempre y cuando se establezca quien será el responsable de realizar el trabajo del ausente si fuere el caso; con respecto a las cuotas aportadas por los afiliados a las organizaciones representativas en caso de

no existir métodos de recolección monetaria, se deben de otorgar permisos necesarios para su recaudación.

La Recomendación, hace la referencia que los trabajadores pueden gozar de los espacios físicos de la empresa para todo tipo de comunicaciones (entrega de boletines, avisos, publicaciones, etc.), entre representantes y representados, y la libertad de acceso a las instalaciones que se hayan acordado para difundir dichos medios de comunicación, toda vez que los mismos se relacione con las actividades propias del grupo sindical o bien representantes electos libremente.

La legislación guatemalteca contempla ciertas facilidades de las cuales gozan los representantes de los trabajadores, algunas de ellas se encuentran contempladas en el artículo 61, respectivamente en los incisos (i) y (ñ) siendo estas: la primera, sobre la capacidad del patrono o empleador de deducir del salario las cuotas sindicales y trasladar las mismas al sindicato, siempre y cuando se demuestre la personalidad jurídica del mismo; la segunda, conceder licencias para el ejercicio de la función sindical, así mismo establece la ley las funciones básicas de los sindicatos que deben de otorgar los empleadores.

Al realizar el análisis de dichos artículos se pudo establecer que las facilidades de las cuales gozan los representantes de los trabajadores dentro de la legislación nacional son muy escasas, por tanto, a raíz de esto, se puede ir demostrando la necesidad de la ratificación de un convenio en materia internacional que amplíe la legislación, dotando de dichas atribuciones a las organizaciones encargadas de velar por los derechos de los trabajadores.

Artículo 3: En este apartado se hace referencia a las distintas denominaciones que hace el convenio con respecto a “representantes de los trabajadores”, ya sean estos asociaciones sindicales o representantes electos. Al referirse a representantes sindicales: son aquellos nombrados por los mismos sindicatos o por los trabajadores afiliados a estos; y en cuanto a representantes electos: son los que fueron nombrados de forma libre y electos por los mismos trabajadores de la empresa, esto con referencia a la legislación nacional.

En la legislación guatemalteca ambos se encuentran tipificados. Como anteriormente se había mencionado en el capítulo 2 del presente trabajo, el artículo 206 del Código de Trabajo, define a los sindicatos como aquellas agrupaciones de trabajadores asociados permanentemente, formados exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de los intereses de sus afiliados, así mismo, en el mismo cuerpo legal, hace referencia de que las agrupaciones sindicales legalmente constituidas, pueden elegir a aquellas personas quienes los van a representar, en el caso de un sindicato se puede decir que se refiere al Comité Ejecutivo en particular.

Ahora bien en cuanto a los representantes de los trabajadores electos libremente, dentro de la legislación guatemalteca es específicamente a los comités ad hoc o bien grupos coaligados, el artículo 374 del Código de Trabajo refiere a que cuando existan conflictos entre patronos y trabajadores y no haya una agrupación sindical legalmente constituida, se pueden crear consejos o comités ad hoc en cada lugar de trabajo, quienes serán los encargados de plantear los conflictos, que se hayan presentado en el lugar de trabajo, a los patronos y así llegar a soluciones que beneficien a ambas partes, siendo estos temporales, pues su duración se extenderá hasta la finalización del conflicto.

Artículo 4: Este artículo establece que a través de legislación, contratos colectivos, laudos arbitrales o resoluciones judiciales deberán establecer que representantes gocen de la protección y facilidades ya mencionadas.

Es evidente que la OIT no puede establecer el nivel de protección y facilidades de manera estándar para todos los países ya que cada uno de los países miembros de la organización poseen diferentes posibilidades de brindar estas prerrogativas para los representantes de los trabajadores.

En Guatemala, la manera por medio de la cual se establece la protección y facilidades para los representantes de los trabajadores es a través de la legislación nacional, sin embargo al ser mínima, los representantes de los trabajadores, buscan mejorar sus condiciones de trabajo a través de pactos y convenios colectivos de trabajo.

Artículo 5: Con referencia a este artículo el Convenio establece que si coexisten en un mismo centro de trabajo sindicatos y representantes electos habrán de adoptarse las medidas para que la existencia de un grupo no perjudique la existencia de otro, sino que estos trabajen en armonía con el fin ulterior del mayor beneficio de los trabajadores.

Artículos 6, 7 y 8: El artículo 6 establece que la legislación nacional no es la única forma en la que se pueden aplicar los beneficios que otorga el convenio, sino que también se puede aplicar por medio de contratos colectivos, o bien por cualquier otro medio que sea compatible con las prácticas relativas a cada Estado. El artículo 7 del Convenio, manifiesta que todas las ratificaciones, deberán ser notificadas para su registro al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Así mismo, de conformidad con el artículo 8 del Convenio, los Estados que ratifiquen el presente convenio quedarán obligados a las disposiciones contenidas en el mismo, y una vez que hayan ratificado, el mismo entrará en vigencia doce meses después de dicho acto.

Artículos 9, 10 y 11: El Convenio 135 tiene una vigencia de diez años, es decir que una vez transcurrido ese tiempo y de no haber denuncia por parte de los países que lo ratifiquen, el mismo se entenderá que se extiende por otros diez años, sin embargo, los países tienen la facultad de denunciar los convenios en el referido plazo, por medio de un acta, la cual se deberá enviar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. El artículo 10 del Convenio establece que se deberá llevar un registro de las ratificaciones, declaraciones y denuncias que comuniquen los Estados, y las cuales deberán ser notificados a éstos y al Secretario de las Naciones Unidas.

Artículos 12, 13 y 14: El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, cuando lo estime necesario, deberá realizar memorias sobre la aplicación del Convenio. Las memorias deberán contener información sobre las medidas que hayan adoptado los países para la ejecución de los convenios a los cuales se han adherido. El artículo 13 hace referencia a la posibilidad de la revisión total o parcial del convenio en caso de que la Conferencia Internacional adopte un nuevo

convenio, en caso sucediera, se dejará sin efecto el convenio anterior entrando el nuevo en vigor. Por último el artículo 14 indica las otras versiones en los diferentes idiomas en los que se pueda encontrar el Convenio son igualmente originales.

El Convenio 135 de la OIT sobre los representantes de los trabajadores, regula aspectos como la garantía que tienen los representantes de los trabajadores de no ser despedidos por formar parte de un grupo que represente los intereses de los trabajadores, pues estos deben de gozar de ciertas libertades para poder ejercer sus funciones sin ser perjudicados y sin que sus derechos se vean violentados, de manera que no perjudique ni la libertad de agrupación, ni el desarrollo empresarial.

4.3. Ventajas y desventajas de la ratificación del convenio:

La CPRG establece que los tratados internacionales deben ser ratificados por el presidente del Organismo Ejecutivo, y posteriormente aprobados por el Congreso de la República de Guatemala con mayoría absoluta.¹⁵⁵

La legislación nacional en cuanto a proporcionar facilidades a los representantes de los trabajadores en la empresa es muy escasa, de allí surge la necesidad de ratificar un convenio en materia internacional, que busque suplir dicho vacío. La ratificación de un Convenio de la OIT, genera efectos jurídicos para el país que busca su ratificación, primero estaría la obligación de cumplir con las disposiciones contenidas en el Convenio, y segundo adecuar el ordenamiento jurídico nacional para que se haga valer dicho convenio. De igual forma es importante determinar si la ratificación de un convenio que proporcione facilidades para los representantes de los trabajadores es necesario y no perjudica al sector empresarial en el desarrollo de su labor.

Los sujetos que protege el Convenio son los representantes de los trabajadores en la empresa, los cuales como se mencionó con anterioridad se puede establecer que

¹⁵⁵ Asamblea Nacional Constituyente, *Constitución Política de la República de Guatemala*, 1985, Artículos 171 inciso “i” y 183 inciso “k”.

sean grupos coaligados, comités ad hoc o bien agrupaciones sindicales, en la legislación guatemalteca, les da a cada uno de éstos grupos determinada protección, en especial cuando dentro del grupo sindical se han elegidos a sus representantes, la ley otorga una protección especial a dichos miembros.

Sin embargo hay que observar detenidamente si la ratificación del Convenio no solo trae ventajas para los representantes de los trabajadores, sino también desventajas para el empleador, por lo que a continuación se detallarán una serie de ventajas y desventajas.

VENTAJAS	DESVENTAJAS
Mejores beneficios para los trabajadores que formen parte del grupo de representación.	Menor productividad en la empresa.
Al conformarse un grupo de representación el cual goce de la protección y facilidades necesarias para perseguir sus objetivos, provocará que realicen con mayor efectividad sus fines.	Pérdida de tiempo para realizar las responsabilidades laborales de cada trabajador que forme parte del grupo de representación.
Mayores beneficios para los trabajadores.	Pérdida de productividad.
Mayor seguridad para los trabajadores para poder formar parte de una agrupación de representación.	Abusos de confianza por parte de los que formen parte de un grupo de representación.
Mejores y más fáciles formas de negociación.	Descontento de trabajadores por tener más carga de trabajo, la cual corresponde a los miembros de un sindicato.

<p>Mejor comunicación del grupo de representación para con los trabajadores y del grupo de representación para con sus empleadores.</p>	<p>Mayor libertad para aquellos grupos sindicales que no cumplan con proteger a los trabajadores de una empresa, sino que buscan solamente proteger las necesidades de sus miembros.</p>
<p>Protección contra despido, les da certeza a los trabajadores que al representar a los demás trabajadores de la empresa no serán despedidos injustificadamente.</p>	<p>Pérdida de mano de obra.</p>

CAPÍTULO 5

DISCUSIÓN, ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

5.1 Importancia de la ratificación del convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo:

Los trabajadores se han inclinado por no pertenecer en la formación de una organización que busque proteger sus derechos, debido al miedo que les provoca que el empleador tome represalias en su contra y la falta protección contra tales violaciones.

Es lamentable como empresas han prohibido la creación de agrupaciones, como los sindicatos, pues es una clara violación contra los derechos fundamentales de los guatemaltecos. En los centros laborales en donde los trabajadores han decidido formar una agrupación, se han enfrentado con determinadas dificultades, siendo que no cuentan con protección necesaria que los resguarde contra actos que los puedan poner en peligro dentro y fuera de la empresa, es decir, dentro de la empresa que existan despidos injustificados por el simple hecho de pertenecer al grupo, o bien fuera de la empresa, que como anteriormente se expuso dirigentes sindicales han sufrido de amenazas y circunstancias que atentan contra su integridad física e incluso la muerte.

La inclusión de los trabajadores tiene como fin hacer que éstos formen parte de la empresa, pero no en cuanto a la relación laboral existente entre patrono y trabajador, sino hacerlo partícipe de la dirección de la empresa, en cuanto a la representación de los intereses de los demás trabajadores.

Por medio del siguiente trabajo de investigación, se ha podido determinar que la existencia de los grupos que representan a los trabajadores es necesaria para la defensa de sus derechos cuando estos se vean violentados, determinando las siguientes causas: el irrespeto a las normas de carácter nacional para el respeto de los derechos fundamentales, represalias por parte de los empleadores por falta de confianza hacia sus trabajadores y a sus representantes; en cuanto a las

condiciones: carencia de ingresos para disponer de “facilidades” básicas para que los representantes puedan desempeñarse libre y diligentemente.

Es por las causas mencionadas con anterioridad, y teniendo en cuenta que dentro de la legislación guatemalteca, existen disposiciones que los protegen, pero a veces resultan ser insuficientes y poco efectivas, es una de las razones por las que el Estado de Guatemala, se ha visto en la necesidad de ratificar convenios internacionales que busquen una integración con las normas de derecho laboral en Guatemala. La Organización Internacional del Trabajo, por medio de sus Convenios 98 y 87, los cuales ya fueron analizados en el presente trabajo buscan específicamente hacer valer los derechos de agrupaciones sindicales en cuanto a los derechos de libre asociación, libertad sindical y negociación colectiva, pero en el país, no se ha adoptado un convenio que busque tanto la protección a los representantes de los trabajadores que fueron electos por sindicatos y por representantes de los trabajadores que fueron electos libremente, además de otorgarles facilidades en la empresa para que ellos puedan cumplir con los fines para los cuales fueron creados. Es por lo anterior que de acuerdo con la información e investigación realizada se determina necesario la ratificación de un Convenio que busque precisamente otorgar a los representantes de los trabajadores “protección y facilidades” y el Convenio 135 de la OIT, cumple con esa función.

Existe un Convenio internacional relativo a la protección de los representantes de los trabajadores y las facilidades que se les han de otorgar, y Guatemala no forma parte de la lista de países que han ratificado dicho convenio, lo cual resulta contradictorio pues, se busca fortalecer a los representantes de los trabajadores para que estos puedan desempeñarse con una mayor facilidad ya sea en la representación de las personas que forman parte de la marcha laboral de la empresa o bien en la resolución de conflictos en las cuales se vea necesario crear grupos representativos temporales.

El Convenio 135 y la recomendación 143 de la OIT, contemplan numerosas disposiciones que tratan sobre los principios consagrados como el de la libertad de asociación y negociación colectiva. Dentro de las medidas más importantes que se

encuentran especificadas en dichos instrumentos internacionales se puede mencionar la terminación injustificada de la relación de trabajo y la reintegración en el puesto, y el pago de daños y perjuicios ocasionados.

Dentro de causas existentes por las cuales no se les está brindando las facilidades adecuadas en las empresas, es debido a que dichos centros de trabajo en Guatemala, no siempre cuentan con espacios acondicionados suficientes para que los grupos que buscan representar a los trabajadores ya sea por la falta de presupuesto de las pequeñas y medianas empresas, o la falta de interés por parte del empleador. Si el empleador al darse cuenta que el contar con un grupo de representación bien estructurado y que éstos puedan sentirse seguros que va a respetar su formación y actividades sin tomar represalias puede beneficiarlos a ambos, al patrono para que sus trabajadores puedan sentirse en un ambiente laboral seguro, a los trabajadores para que puedan mejorar su relación con el empleador y a los representantes de los trabajadores para que puedan solucionar conflictos que puedan surgir con mayor facilidad, mejorando el diálogo entre los sujetos que conforman la relación laboral y que ellos mismos, puedan estar seguros que dentro de la empresa van contar con todo lo necesario para desempeñar sus funciones y aumentar la productividad.

5.2 Implicaciones de la ratificación del Convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo:

La ratificación de cualquier convenio internacional, produce efectos tanto positivos y negativos para las partes involucradas, anteriormente se enumeraron una serie de ventajas y desventajas que traería consigo la ratificación de dicho convenio. Sin embargo, como ya se estableció anteriormente la ratificación de dicho Convenio resulta favorable para la legislación nacional, y su ratificación generaría cambios, no solo para el Estado, sino, para los trabajadores y empleadores, pues crea derechos y obligaciones para todos.

Para el Estado: La ratificación de un Convenio genera para el Estado efectos jurídicos nacionales e internacionales. Internacionales en cuanto a su aplicación, pues según lo expresa la Constitución de la OIT en el artículo 19 inciso “d”, el Estado deberá adoptar las medidas necesarias para hacer efectivas todas las disposiciones contenidas en el Convenio al cual desee ser parte. Al referirnos a los efectos enfocados en un plano interno, pues al momento de la ratificación del mismo, el Estado debe integrar las normas nacionales para que tengan armonía con el Convenio en cuestión.

La Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y recomendaciones de la OIT, señaló que “la mayoría de los convenios no contienen disposiciones que prescriban a los habitantes de un país una obligación de hacer o de no hacer, sino que se dirigen a los Estados mismos, a fin de la aplicación de los convenios y aclarar su relación con el derecho interno (...), así mismo busca, armonizar formalmente la ley nacional con el convenio a fin de que no haya duda o incertidumbre en cuanto a la situación legal”¹⁵⁶

Para el Estado, según lo establecido en la Constitución de la OIT, produce un mayor cambio, es decir, que el Estado de Guatemala, al momento de la ratificación de un convenio en material internacional, se ve obligado a someterlo a la vigilancia de la autoridad competente en el plazo máximo de un año. Una vez que el convenio haya sido aprobado, el Estado miembro, deberá realizar actos para que las disposiciones contenidas en el Convenio se cumplan y deberá determinar las implicaciones que traería en este caso la ratificación del Convenio 135 en la legislación nacional.

Una vez que se haya ratificado el Convenio en mención, la Inspección General del Trabajo, deberá inspeccionar que todas las normas en materia laboral se cumplan, por lo cual deberá enviar un inspector a las empresas en las cuales se hayan conformado grupos que representen a los trabajadores, y observar si se les están proporcionando las facilidades necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

¹⁵⁶ Organización Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos, Von Potobsky, *Informe III (4° parte), Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ¿Una nueva dimensión en el orden jurídico interno?*, Revista Derecho del Trabajo, Año 1997, Páginas 9, 11 y 12.

La ratificación de un Convenio Internacional de la OIT, genera cambios importantes dentro de la legislación, pero es importante hacer mención que todos los convenios ratificados generan beneficios para las partes involucradas, y es el Estado quien debe encargarse de velar porque se cumplan todas las disposiciones contenidas tanto en la legislación nacional, como en los convenios ratificados en materia internacional.

Para el patrono: La ratificación del Convenio 135 de la OIT, traería múltiples beneficios para el empleador. Es importante comenzar por determinar que es el empleador quien debe proporcionar a sus trabajadores todos aquellos suministros necesarios para realizar el trabajo para el cual fueron contratados.

De igual forma, el empleador debe proporcionar un ambiente agradable para sus empleados en todos los sentidos, incluso cuando sea necesario constituir un grupo que represente a los trabajadores, es decir, que el patrono no puede por ningún motivo prohibir que se constituya un grupo sindical, comités ad hoc o grupos coaligados, o bien no pueden tomar represalias en contra de estos.

El Convenio 135 de la OIT, como establece, busca brindarle protección a sus trabajadores, lo cual generaría mayor confianza entre los dos, así mismo, busca darle facilidades, lo cual si bien produciría costos adicionales para el patrono, esto también resulta de su beneficio pues todas las actividades sindicales se estarían llevando a cabo dentro de la misma empresa, y cualquier discrepancia se resolvería dentro de la misma empresa, entre los representantes de los trabajadores y el empleador.

Para el trabajador: Los trabajadores buscan lugares de trabajo en el cual tengan estabilidad laboral, y esto no solo es importante para el trabajador, sino también para el empleador, pues genera confianza laboral.

Los trabajadores deben de estar anuentes que en cualquier conflicto laboral que surja dentro de la empresa, pueden estos formar grupos que ayuden a solventar los mismos, al momento de que el Convenio 135 sea ratificado, al igual que con el Estado y el empleador, dicho convenio también genera beneficios para el trabajador,

pues ya como anteriormente se había manifestado, genera confianza para los trabajadores, de que al momento de formar una organización de representación, éstos no van a sufrir ningún tipo de violaciones a sus derechos.

Hay que recordar que el derecho laboral es tutelar, quiere decir que busca equiparar todas aquellas desigualdades que puedan surgir entre empleador y trabajador, por lo tanto, todas las normas de derecho laboral buscan proteger.

El Convenio 135 les da la posibilidad de contar con facilidades dentro del lugar de trabajo, por lo que, los trabajadores no tendrían la necesidad de realizar actividades en otro lugar, sino que utilizar un tiempo prudencial dentro de la empresa para educar a los trabajadores y que ellos sepan de sus derechos, lo cual da confianza que los empleadores, encontrándose en jerarquía con éstos no van a tomar acciones que puedan ponerlos en peligro o dañarlos de alguna manera.

5.3 Necesidades de la ratificación del Convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo:

Es importante hacer ver las razones por las cuales se debe ratificar el Convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo. Conforme al análisis realizado en la presente investigación, dentro de las razones encontradas están:

- 1) La existencia de Convenios Internacionales ya ratificados como el 98 y 87 los cuales buscan dar una protección a la negociación colectiva, y libertad sindical, sin embargo no existe en sí un convenio ratificado que busque dar protección a todos los representantes de los trabajadores, sin necesidad que estos sean considerados grupos sindicales.
- 2) En cuanto a las “facilidades”, como bien se manifestó en el análisis del Convenio, la legislación guatemalteca no tiene contempladas una serie de facilidades para los representantes de los trabajadores, por lo que, el Convenio 135 viene a eliminar ese vacío, pues actualmente tampoco se ha ratificado algún convenio que trate de las facilidades que se les debe de

otorgar a los representantes de los trabajadores en la empresa. En cuanto a este aspecto, el Convenio 135 no especifica y no enumera dichas facilidades, la recomendación 143 establece que se entiende por facilidades, pero teniendo en cuenta la realidad de muchas empresas guatemaltecas, no todas cuentan con los recursos necesarios para que el Estado establezca “facilidades” estándar, cuando, no todas las empresas se encuentran en una misma posición. Los numerales anteriores establecen las razones más importantes por las cuales se considera necesaria la ratificación del convenio. Respecto al primer numeral es importante recalcar que actualmente no existe ningún tipo de normativa de cumplimiento obligatorio que establezca detalladamente aquellas facilidades que han de proporcionar los empleadores a los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones. Si bien es cierto el convenio en cuestión no establece una lista específica de estas facilidades, sería el Estado el encargado de establecerlas y es por ello que tendría que ser muy cuidadoso, ya que no todos los centros de trabajo poseen las capacidades necesarias para otorgarlas. Entonces el Estado podría considerar establecer estas bajo el criterio de facilidades básicas. Siendo estas aquellas sin las cuales los representantes de los trabajadores no pueden ejercer su función como representantes.

A manera de concluir, el análisis que se realizó del Convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo y la comparación que se hizo con las normas contenidas en el Código de Trabajo, se puede concluir que, en efecto existe protección para los representantes de los trabajadores, principalmente a las organizaciones sindicales, protección dirigida hacia el cumplimiento de las normas en derecho internacional, así como la vida, dignidad y protección a los derechos fundamentales principalmente el derecho de libre sindicación; por ese lado, se puede concluir que el Convenio viene a complementar y a reforzar la legislación nacional e internacional por lo cual se considera necesaria su ratificación.

Por otro lado, puede establecer que si bien la legislación nacional contempla una serie de facilidades, es evidente que son mínimas y por lo tanto, al ser éstas

escasas, los representantes de los trabajadores se ven impedidos de realizar con diligencia sus funciones, ya sea por falta de recursos tanto de los dirigentes sindicales como empleadores, así como negligencia patronal, al no otorgara éstos las condiciones necesarias para el correcto desarrollo de la organización. Como bien se determinó, la ratificación de un Convenio Internacional trae consigo diversos derechos y obligaciones, y dichas obligaciones fuerzan a cumplir con las disposiciones contenidas en el mismo, es por esto que los representantes de los trabajadores al ratificarse el mismo, no solo ve verían beneficiados, sino que adquieren obligaciones, mismas que aumentarán considerablemente sus responsabilidades.

Pero la necesidad de su ratificación radica en que el convenio 135 y la recomendación 143, al explicar las “facilidades”, el Estado de Guatemala debe adaptarlo a la realidad nacional, no es un Convenio que busque perjudicar a los empleadores, sino que busca beneficiarlos, otorgándoles “facilidades” dentro de la misma empresa, en la cual se podrá crear un ambiente de trabajo más organizado y más confiable para ambos.

CONCLUSIONES

1. Los centros de trabajo no cuentan con facilidades básicas necesarias para que los trabajadores que deseen constituirse en forma de sindicato puedan realizar sus actividades, dicha situación trae consigo una limitación en cuanto al desarrollo integral de los mismos y al derecho de libre sindicación.
2. Debido a la falta de cumplimiento de las normas de derecho laboral y la falta de acción por parte de las autoridades nacionales, las organizaciones sindicales a raíz de las múltiples violaciones cometidas en contra de sus derechos, se han visto en la necesidad de hacer de conocimiento de instituciones internacionales con el fin de que actúen de la mano con los organismos nacionales para frenar la ola de violencia que se comete en contra de ellos, por medio de la incorporación de tratados internacionales que completen la legislación laboral nacional.
3. El Estado de Guatemala, si bien ha ratificado diversos convenios internacionales en materia laboral, que van encaminados a defender los derechos de los trabajadores, de acuerdo a la investigación realizada, no se ha ratificado un convenio que busque protección a los derechos de las organizaciones sindicales y la adopción de facilidades mínimas que los empleadores han de otorgar dentro del centro de trabajo. Es por tal razón, que se considera que el Convenio 135 relativo a la “Protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa”, cumple con dichas ambas funciones, pues busca protección y busca que las organizaciones sindicales puedan desarrollar sus actividades con mayor eficiencia.
4. El Estado de Guatemala al momento de ratificar un Convenio Internacional debe tomar en cuenta las medidas necesarias para que por medio de los órganos competentes se cumplan las disposiciones contenidas en el mismo,

amparando a los trabajadores de las represalias que los patronos puedan tomar en su contra. La adopción de cualquier convenio internacional en materia laboral, debe traer consigo mejoras, es decir que se busque otorgar beneficios a las partes involucrada, creando derechos y obligaciones, aplicables a cada uno.

RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala deberá determinar la situación actual de las empresas en los siguientes aspectos: las posibilidades económicas de la empresa, para determinar el tipo de facilidades básicas que el Estado de Guatemala ha de establecer para los centros de trabajo, así también, las condiciones a las cuales se encuentran sujetos los trabajadores en la empresa, y determinar si se están o no violando sus derechos principalmente el derecho a la libre asociación.
2. Una vez que se hayan realizados las investigaciones correspondientes, el Estado por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deberá adoptar medidas necesarias que pongan fin a las infracciones cometidas por parte de los empleadores, por lo que, el Estado de Guatemala, ha de realizar los estudios y gestiones necesarias para adoptar todos aquellos convenios emanados de la Organización Internacional del Trabajo, los cuales conjunta con la normativa nacional, busquen otorgar mayores beneficios y protecciones para los trabajadores.
3. Una vez que se determine que en efecto es necesaria la ratificación del Convenio en cuestión y que su aplicabilidad dentro del sector empresarial estaría beneficiando tanto a los representantes de los trabajadores como a empleadores, el Estado de Guatemala por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deberá hacer las recomendaciones referentes al Convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo y entregarlas al Gobierno para que se analicen las mismas y se inicie el procedimiento respectivo para la ratificación del mismo.
4. Luego de que el Convenio se haya ratificado, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la Inspección General del Trabajo, deberá determinar cuáles son los actos que pueden dañar o poner en peligro a los

representantes de los trabajadores, siendo aquellos los que puedan perjudicarlos en sus relaciones laborales con los empleadores, en los cuales éstos puedan tomar cualquier tipo de represalias por la condición de representantes, así mismo promover y desarrollar mecanismos para verificar que las normas contenidas dentro del Convenio en cuestión están siendo debidamente aplicadas y respetadas, estableciendo las facilidades básicas con las que cada centro de trabajo deba de contar, para que representantes de los trabajadores puedan cumplir con sus funciones con la mayor diligencia posible, siendo la principal la habilitación de un espacio dentro de la empresa.

5. Se recomienda que a los representantes de los trabajadores que hayan sido electos por Asamblea General de sindicatos o bien de forma libre y a los empleadores, recibir capacitaciones referentes a la aplicabilidad del Convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo, principalmente en cuanto al término “facilidades” a que hace referencia el Convenio, y que una vez que el Estado de Guatemala haya determinado cuales son las facilidades básicas, implementarlas en cada centro de trabajo, de igual forma hacer conciencia en los empleadores que cuentan con mayor liquidez económica otorgar “facilidades” extra, para lograr que los representantes de los trabajadores no solo logren cumplir con los fines para los cuales fueron creados, sino que puedan desarrollarse en un ambiente agradable dentro de la empresa.

REFERENCIAS

Referencias bibliográficas

1. Alcalá-Zamora y otros, *Tratado de política laboral y social*; Tomo II Instituciones Laborales y Sociales, Argentina, Ed. Heliasta S.R.L., Año 1987.
2. Argueta, Alejandro R., *Recomendaciones del Movimiento Sindical Guatemalteco al Plan de Acción elaborado entre los gobiernos de Guatemala y Estados Unidos dentro de la queja en el DR-CAFTA*, Guatemala, Guatemala, Editorial Solidarity Center, Año 2013.
3. Bobbio, Norberto, *Teoría general del Derecho, título original Teoría de la norma jurídica*, Colombia, Editorial Temis, S.A., Año 1997.
4. Cabanellas, Guillermo, *Diccionario enciclopédico de derecho usual*, Argentina, Editorial Hestia, Año 1981.
5. Chicas Hernández, Raúl Antonio, *Derecho colectivo de trabajo*, Segunda Edición, Guatemala, Litografía Orión, Año 1998.
6. Chicas Hernández, Raúl Antonio, *Introducción al derecho procesal del trabajo*, Guatemala, Editorial Orión, Año 1998.
7. De Buen Lazo, Néstor y Emilio Morgado Valenzuela, *La empresa y el centro de trabajo, Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, México, Publicación por el Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, Año 1997.
8. De Buen Lozano, Néstor, *Derecho del trabajo*, Tomo II, México, Editorial Porrúa, Año 2002.
9. De la Cueva, Mario, *Derecho mexicano del trabajo*, 7ª. Edición, México, Editorial Porrúa, S.A., Año 1994.
10. Díaz Consuelo, J.M., *Los principios generales del derecho*, Argentina, Editorial Plus Ultra, Año 1971.

11. Diccionario enciclopédico de derecho usual, Argentina, Editorial Hestia, Año 1981.
12. Echeverría Morataya, Rolando, *Derecho del trabajo I*, Tercera edición, Guatemala, Editorial Digital Impresos, Año 2004.
13. Fernández Molina, Luis, *Derecho laboral guatemalteco*, Segunda Edición, Guatemala, Editorial IUS Ediciones, Año 2007.
14. Franco López, César Landelino, *Derecho sustantivo colectivo del Trabajo*, Segunda Edición, Guatemala, Editorial Estudiantil Fenix, Año 2005.
15. Krotoschin, Ernesto, *Instituciones del derecho del trabajo*, Argentina, Ediciones Depalma, Año 1968.
16. Libertad Sindical, Ossorio Manuel, *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*, Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta S.R.L, Año 1981.
17. Lima, José Osvaldo, *Derecho colectivo de trabajo*, Argentina, Editorial Ediciones Jurídicas Cuyo Mendoza, Año 1989.
18. Matute, Arturo y Carlos Linares Palma. *Efectos del comercio en el empleo, Informe Guatemala*, Guatemala, Publicación por la Organización Internacional del Trabajo, Año 2010.
19. Montalvo Correa, Jaime, *Fundamentos de derecho de trabajo*, España, Editorial Civitas, S.A., Año 1975.
20. Navas Álvarez, María Guadalupe, *El Movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases*, Guatemala, Editorial Universitaria, Año 1979.
21. Odero, Alberto y Horacio Guido, *Derecho sindical de la OIT*, Suiza. Publicación por la Oficina Internacional del Trabajo, Año 1995.
22. Ojeda Aviles, Antonio, *La renuncia de derechos del trabajador*; Instituto de Estudios Políticos, España, Editorial Graficas Nebrija, S.A., Año 1971.
23. Red de Defensores de Derechos Laborales de Guatemala, *Informe anual sobre violencia antisindical*, Guatemala 2015, Guatemala, Publicación por el Centro de Solidaridad AFL-CIO, Año 2016.

24. Sáenz Román, Celia, *Formación y orientación laboral*. España, Editorial Santillana, Año 2010.
25. Valverde Antonio, Martín y Joaquín García Murcia; *Tratado Práctico del derecho del trabajo*, España, Editorial Aranzadi S.A., Año 2008.
26. Valverde, Antonio Martín, y otros, *Derecho del trabajo*, decimosexta edición, España, Editorial Tecnos, Año 2007.
27. Wayne Mondy, Robert, *Administración de recursos humanos*, novena edición, México, Editorial Pearson Education, año 2005.

Referencias normativas

Legislación Nacional

1. Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de la República de Guatemala, 31 de mayo de 1985.
2. Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo Decreto 1441, Guatemala 29 de abril de 1961.

Legislación Internacional

3. Organización Internacional del Trabajo, Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, Año 1919.
4. Organización Internacional del Trabajo, Convenio 135 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, Año 1971.
5. Organización Internacional del Trabajo, Convenio 87 relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, Año 1948.
6. Organización Internacional del Trabajo, Convenio 98 relativo al derecho de sindicación y de negociación colectiva, Año 1949.
7. Organización Internacional del Trabajo, Recomendación 143, sobre los representantes de los trabajadores, Año 1971.

8. Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y Estados Unidos de América –DR-CAFTA-.

Referencias electrónicas

1. Acerca de la Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, *La OIT: Qué es?, Qué hace?*, Suiza, Año 2005, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dqreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082366.pdf
2. Aplicación y promoción de las normas de trabajo, Organización Internacional del Trabajo, *Libertad Sindical, El Comité de Libertad Sindical*, Suiza, Año 2008, disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--es/index.htm?ssSourceSiteId=gb>
3. Comité de libertad sindical, Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, *Manual básico de Litigio Internacional para la protección de los derechos laborales*, El Salvador, Año 2011, disponible en: <http://www.gmies.org/manual/documentos/Manual/17comitedelibertadsindical.pdf>
4. Consejo de Administración, Organización Internacional del Trabajo, *Acerca del consejo de administración*, Suiza, Año 2008, disponible en: <http://ilo.org/gb/about-governing-body/lang--es/index.htm>
5. Cooperación de Agentes Aduaneros de Guatemala, -CAFTA-DR- *Tratado de Libre Comercio de Centroamérica, Estados Unidos y República Dominicana*. Guatemala, Guatemala, Año 2010, disponible en: http://www.caag.org.gt/doc_scan/adm_tlc_05_cafta_dr.pdf
6. Derecho Laboral, Licenciatura en Contaduría a Distancia FCA-UNAM, Unidad 9, Universidad Nacional Autónoma de México, *Las Relaciones Colectivas de Trabajo*, México, Año 2010 disponible en: http://ecampus.fca.unam.mx/ebook/imprimibles/contaduria/derecho_laboral/unidad%209.pdf
7. Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, España, Año 2012, disponible en: <http://dle.rae.es/?id=NEeAr5C>

8. DR-CAFTA investigaciones y consultorías, Rodas Martini, Pablo y Oliver Aguilar. *Consideraciones sobre el DR-CAFTA y el empleo rural*, Guatemala, Año 2006, disponible en: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan033241.pdf>
9. Google Books, Alberto Gómez, José. *La vertiente educativa y social de los Derechos Humanos*, España, Año 2014, disponible en: <https://goo.gl/3rCifc>
10. Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco –MSICG-, Solidarity Center, *Segundo informe GUATEMALA: el costo de la libertad sindical*. Guatemala, Año 2010, disponible en: <https://goo.gl/nF5wDj>
11. Normalex, Organización Internacional del Trabajo, *Procedimientos especiales de la Organización Internacional del Trabajo para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical*, Suiza, Año 2008, disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2565060:NO
12. Organización Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Comunicación, *Un vistazo a la OIT*, Suiza, Año 2007, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082369.pdf
13. Organización Internacional del Trabajo, Acerca de la OIT, *Cómo Funciona la OIT? Tripartismo y diálogo social*, Suiza, Año 2008, disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--es/index.htm>
14. Organización Internacional del Trabajo, Acerca de la OIT, *Misión e impacto de la OIT*, Suiza, Año 2008, disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>
15. Organización Internacional del Trabajo. Acerca de la OIT, *Origen e Historia*, Suiza, Año 2008, disponible en: <http://ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>
16. Perfiles por país, Organización Internacional del Trabajo, *Control de la aplicación de Normas Internacionales del Trabajo para Guatemala*, Normalex, Suiza, Año 2008, disponible en:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID,P11110_CONTEXT:102667,SC

17. Practicando la libertad sindical, Organización Internacional del Trabajo y Consejo Sindical Unitario de América Central y Caribe, *Tipos de sindicatos de trabajadores que se pueden constituir en América Central y República Dominicana. Medidas para garantizar el derecho de sindicación*, Costa Rica, Año 2011, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_174973.pdf
18. Principios generales del derecho, Secretaría de Gobernación mexicana, *Los principios generales del derecho y su impronta en la cultura de la legalidad*, México, Año 2008, disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Noticias/NoticiasOJN/Eventos/Congreso07/Textos/5.pdf>
19. Publicaciones OIT Conferencia Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, *Libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica*, Suiza, Año 2008, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_096124.pdf
20. Sindicatos Informe, El País Periódico Global, *Guatemala, el país “más peligroso” para los sindicalistas según la CSI*, Bélgica, Año 2013, disponible en: http://economia.elpais.com/economia/2013/06/12/agencias/1370999607_563717.html
21. Talleres profesionales, Observatorio Chileno de Políticas Educativas, *Prácticas Antisindicales, Desleales y el Fuero*, Chile, Año 2009, disponible en: http://www.opech.cl/movisociales/talleresprofes/practicas_antisindicales.pdf
22. Tratado de Libre Comercio, La Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales AFL-CIO, *DR-CAFTA*, Estados Unidos, Año 2008, disponible en: <http://www.aflcio.org/Press-Room/Press-Releases/La-AFL-CIO-y-los-Sindicatos-Guatemaltecos-Presenta>

23. Unidad de Comercio Internacional e Industrial, Pacheco, Amparo y Federico Valerio, *DR-CAFTA: aspectos relevantes seleccionados del Tratado y reformas legales que deben realizar a su entrada en vigor los países de Centroamérica y la República Dominicana*, México, Año 2007, disponible en: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5001/S0700169_es.pdf?sequence=1
24. Violencia contra sindicalistas, Red de Defensores de Derechos Laborales de Guatemala, *Reporte semestral sobre hechos de violencia contra sindicalistas ENERO-JUNIO 2016*, Guatemala, Año 2016, disponible en: http://www.world-psi.org/sites/default/files/attachment/news/rep_semes_hechos_violencia_contra_sindicalistas_ag016.pdf

Otras referencias

Tesis

1. Chacón Linares, Julio César, *La Coalición y el Sindicato de Trabajadores en el Derecho Laboral Guatemalteco con Breves Consideraciones sobre la Legislación Centroamericana*. Guatemala, Guatemala, Año 1979, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala.
2. Estrada Tambito, Brenda Marleni, *El solidarismo como una estrategia patronal de ataque a los derechos de libre asociación de los trabajadores y de negociación colectiva*, Guatemala, Guatemala, Año 2003, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala.
3. Mazariegos Vásquez, Edilmar, *Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo, grado de positividad dentro del derecho interno y las repercusiones en materia de derechos humanos*, Guatemala, Guatemala, Año 2001, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad San Carlos de Guatemala.

Publicaciones

4. Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *La discriminación y el derecho a la no discriminación*, México, D.F., Publicación por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Año 2012.
5. Ministerio de Economía, *Trifoliar Informativo: Tratado de Libre Comercio entre Centro América y EEUU.*, USAID, Guatemala, Guatemala, Año 2012.
6. Oficina Internacional del Trabajo, *Libertad sindical y negociación colectiva*, Ginebra, Suiza, Conferencia Internacional del Trabajo 81° Reunión, Ginebra, Suiza, Año 1994.
7. Organización Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos, Von Potobsky, *Informe III (4° parte), Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ¿Una nueva dimensión en el orden jurídico interno?*, Revista Derecho del Trabajo, Año 1997.
8. Organización Internacional del Trabajo, *Principios laborales del Pacto Mundial de la Naciones Unidas, Guía para empresas*, Segunda Edición, Ginebra, Suiza, Año 2010.

ANEXOS

Datos de la Autoridad de la OIT	Sr. Director General Oficina Internacional del Trabajo Route Desmorillons 4 Ch-1211 Ginebra, Suiza
Datos de la Organización sindical que remite la queja	ASUNTO: QUEJA POR VIOLACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL El Sindicato, Central, Federación o Confederación _____, organización sindical de nacionalidad _____, debidamente representada por su Presidente _____, conforme a los Estatutos que rigen a nuestra organización y, señalando como domicilio para recibir toda clase de comunicaciones _____ (dirección exacta) _____, vía fax al teléfono _____ o vía correo electrónico a la dirección _____.
Dirección de contacto	
Descripción de los hechos que suponen violación a la libertad sindical	HECHOS PRIMERO: _____ _____ SEGUNDO: _____ _____
Argumentos legales sobre los cuales se funda la queja	FUNDAMENTOS DE DERECHO PRIMERO: _____ _____ SEGUNDO: _____ _____
Documentos probatorios	DOCUMENTOS PROBATORIOS PRUEBA No. 1: _____ PRUEBA No. 2: _____ PRUEBA No. 3: _____
Petitorio	Por tanto: Solicitamos a usted, señor Director, derivar la presente comunicación al Comité de Libertad Sindical para que este aboque a su estudio y oportunamente emita las recomendaciones que estime necesarias para restituir el pleno ejercicio de la libertad sindical _____.
Lugar y fecha Firma y nombre	(Ciudad, País) _____; (fecha) _____ (Firma, nombre y cargo) _____

