

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

"ANÁLISIS DE LOS ACTOS DE INJERENCIA DE EMPLEADORES EN LAS ORGANIZACIONES DE
TRABAJADORES COMO UNA VIOLACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL"

TESIS DE GRADO

MARÍA ALEJANDRA GALINDO MORAGA

CARNET 11592-11

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, JUNIO DE 2017
CAMPUS CENTRAL

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

"ANÁLISIS DE LOS ACTOS DE INJERENCIA DE EMPLEADORES EN LAS ORGANIZACIONES DE
TRABAJADORES COMO UNA VIOLACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL"

TESIS DE GRADO

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

POR

MARÍA ALEJANDRA GALINDO MORAGA

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, JUNIO 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. ANDREA TORRES HIDALGO

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LIC. AXEL MANUEL ROMERO GERARDI

Andrea Torres Hidalgo
Abogada y Notaria

Guatemala, 21 de octubre de 2016

Señores
Consejo de Facultad
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Presente

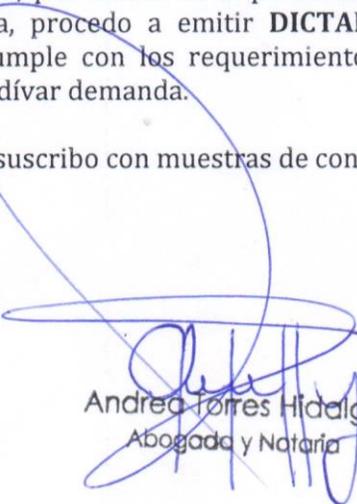
Estimados señores Consejo de Facultad:

En seguimiento a la designación asesora que se me hiciera, del trabajo de graduación desarrollado por el estudiante **María Alejandra Galindo Moraga**, con número de carné 1159211, titulado "**Análisis de los Actos de Injerencia de Empleadores en las Organizaciones de Trabajadores como una Violación a la Libertad Sindical**"; me permito manifestarle que dicho trabajo constituye un estudio serio y riguroso en torno al tema, a los actos de injerencia de empleadores en las organizaciones de trabajadores, desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo.

En virtud de lo anterior, por medio de la presente y en cumplimiento al mandato que la Facultad me encargara, procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE** al trabajo de tesis relacionado, ya que cumple con los requerimientos metodológicos y sustantivos que la Universidad Rafael Landívar demanda.

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

Atentamente,



Andrea Torres Hidalgo
Abogada y Notaria

Lic. Axel Manuel Romero Gerardi
Abogado y Notario

7a. Av. 6-53 zona 4
Edificio El Triangulo,
3er. Nivel Of. K
Guatemala, Guatemala

Teléfono: 57093971
Correo: romerogerardi.abogados@gmail.com

Guatemala, 08 de diciembre de 2016.

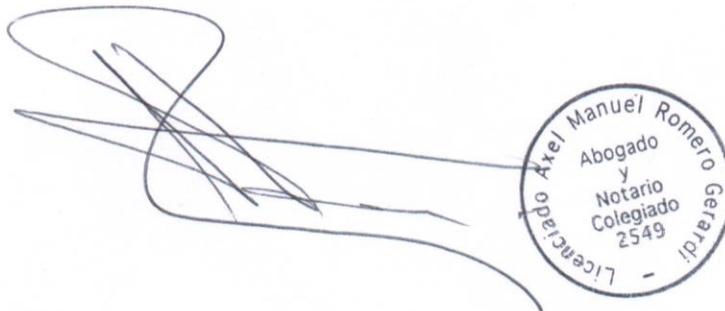
Honorable Consejo
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Rafael Landivar
Ciudad.

Honorables Miembros del Consejo:

Por este medio me dirijo a ese honorable órgano de la facultad de Ciencias Jurídicas y sociales de la Universidad Rafael Landivar, con el objeto de hacer de su conocimiento que en cumplimiento con mi designación como revisor de forma y fondo procedí a asesorar a la estudiante **MARIA ALEJANDRA GALINDO MORAGA** en la revisión de su trabajo de tesis titulado "**ANÁLISIS DE LOS ACTOS DE INJERENCIA DE EMPLEADORES EN LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES COMO UNA VIOLACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL**", que constituye el aporte de la estudiante a efecto de optar al grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

El trabajo de investigación presentado por la estudiante Galindo Moraga, cumple con los requisitos señalados en el Instructivo Para Elaboración de Tesis de Graduación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, en virtud de los cual por este medio emito mi **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto que el trabajo de investigación antes relacionado sea aprobado por ese Honorable Consejo.

Atentamente,



A handwritten signature in blue ink is written over a circular notary stamp. The stamp contains the following text: "Licenciado Axel Manuel Romero Gerardi", "Abogado y Notario", and "Colegiado 2549".



Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante MARÍA ALEJANDRA GALINDO MORAGA, Carnet 11592-11 en la carrera LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, del Campus Central, que consta en el Acta No. 071051-2016 de fecha 8 de diciembre de 2016, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"ANÁLISIS DE LOS ACTOS DE INJERENCIA DE EMPLEADORES EN LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES COMO UNA VIOLACIÓN A LA LIBERTAD SINDICAL"

Previo a conferírsele el grado académico de LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 16 días del mes de junio del año 2017.



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

Responsabilidad: La autora es la única responsable de los contenidos y conclusiones de la presente tesis.

AGRADECIMIENTOS

Al universo, río de infinita sabiduría y enseñanzas.

A mi familia, sustento inquebrantable y única constante en este viaje.

A mi pareja, ser de amor, perseverancia e inspiración.

Al lector/a, quien se permite fluir a través de este texto.

“Es sano dar, pero es enfermo obligar a recibir”.

Alejandro Jodorowsky

LISTADO DE ABREVIATURAS

| | |
|------------------------|--|
| CICMLS | Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo. |
| CLS o El Comité | Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo |
| Convenio 11 | Convenio sobre el derecho de asociación de la Organización Internacional del Trabajo, adoptado en 1921. |
| Convenio 87 | Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de la Organización Internacional del Trabajo, adoptado en 1948. |
| Convenio 98 | Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva de la Organización Internacional del Trabajo, adoptado en 1949. |
| Convenio 110 | Convenio sobre las plantaciones de la Organización Internacional del Trabajo, adoptado en 1958. |
| Convenio 135 | Convenio sobre los representantes de los trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo, adoptado en 1971. |
| Convenio 141 | Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales de la Organización Internacional del Trabajo, adoptado en |

| | |
|-------------------------------------|---|
| Convenio 144 | 1975. Convenio sobre la consulta tripartita de la Organización Internacional del Trabajo adoptado, en 1976. |
| Convenio 151 | Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública de la Organización Internacional del Trabajo, adoptado en 1978. |
| Declaración Tripartita | Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social |
| DUDH o Declaración Universal | Declaración Universal de Derechos Humanos |
| OIT | Organización Internacional del Trabajo |

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| INTRODUCCIÓN..... | xii |
| CAPÍTULO 1. PRINCIPIO Y DERECHO FUNDAMENTAL DE LIBERTAD SINDICAL . | 4 |
| 1.1 La libertad sindical..... | 4 |
| 1.1.1 Definición y Concepto | 4 |
| 1.1.2 Naturaleza jurídica de la libertad sindical..... | 5 |
| 1.1.4 Evolución histórica de la libertad sindical..... | 7 |
| 1.1.5 Clasificación de la libertad sindical..... | 8 |
| 1.1.6 Funciones de la libertad sindical | 9 |
| 1.1.7 Origen normativo..... | 11 |
| 1.2 Libertad sindical desde la perspectiva de la Organización Internacional de Trabajo | 17 |
| 1.2.1 La Organización Internacional de Trabajo | 17 |
| 1.2.2 Tripartismo de la Organización Internacional del Trabajo | 22 |
| 1.2.3 Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo..... | 23 |
| CAPÍTULO 2. ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES Y DE EMPLEADORES..... | 28 |
| 2.1 Sindicatos..... | 28 |
| 2.1.1 Concepto y definición de sindicato..... | 28 |
| 2.1.2 Naturaleza jurídica de los sindicatos | 30 |
| 2.1.3 Fines del Sindicato..... | 31 |
| 2.1.4 Clasificación de sindicatos | 31 |
| 2.2 Solidarismo..... | 34 |
| 2.2.1 Concepto y definición de solidarismo..... | 34 |
| 2.2.2 Asociación solidarista..... | 36 |
| 2.2.3 Mecanismos solidaristas | 37 |
| 2.3 Mutualismo | 38 |
| 2.3.1 Concepción filosófica del mutualismo | 38 |
| 2.3.2 Concepto y definición del Mutualismo..... | 38 |
| 2.3.3 Principios doctrinarios mutualistas | 39 |

| | |
|--|-----------|
| 2.3.4 Asociación mutual | 40 |
| 2.3.5 Características de la asociación mutual..... | 41 |
| 2.3.6 Formas de asociaciones mutuales..... | 41 |
| 2.4 Cooperativismo | 42 |
| 2.4.1 Concepto y definición de cooperativismo..... | 42 |
| 2.4.2 La ayuda mutua en el cooperativismo..... | 44 |
| 2.4.3 Valores cooperativos..... | 45 |
| CAPÍTULO 3. ACTOS DE INJERENCIA DE EMPLEADORES EN ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES..... | 46 |
| 3.1 Definición y concepto de actos de injerencia | 46 |
| 3.2 Los actos de injerencia en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo..... | 46 |
| 3.3 Los actos de injerencia en el derecho comparado | 50 |
| 3.4 Protección contra los actos de injerencia | 53 |
| 3.5 Tipos de actos de injerencias | 55 |
| 3.5.1 Injerencias estatales o administrativas..... | 56 |
| 3.5.2 Injerencias patronales, de empleadores o empresariales | 57 |
| 3.6 Imposiciones organizativas | 59 |
| 3.7 Asociaciones que constituyen actos de injerencias..... | 62 |
| CAPÍTULO 4. PRESENTACIÓN, DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS | 66 |
| 4.1 Caso Núm. 1984 - Costa Rica | 67 |
| 4.2 Caso Núm. 2068 - Colombia | 68 |
| 4.3 Caso Núm. 2185 – Federación de Rusia | 69 |
| 4.4 Caso Núm. 2186 – China, Región Administrativa Especial de Hong Kong | 71 |
| 4.5 Caso Núm. 2198 – Kazajstán | 73 |
| 4.6 Caso Núm. 2217 – Chile | 74 |
| 4.7 Caso Núm. 2316 – Fiji | 76 |
| 4.8 Caso Núm. 2374 – Camboya | 77 |
| 4.9 Caso Núm. 2388 – Ucrania | 79 |
| 4.10 Caso Núm. 2850 – Malasia | 80 |
| 4.11 Caso Núm. 2901 – Mauricio | 82 |

| | |
|-------------------------------------|----|
| 4.12 Caso Núm. 3113 – Somalia | 83 |
| CONCLUSIONES..... | 86 |
| REFERENCIAS | 88 |
| ANEXOS | 96 |

RESUMEN EJECUTIVO

El principio y derecho fundamental de libertad sindical consiste en el poder facultativo de una persona de afiliarse libremente a una organización sindical de su elección, o bien, a renunciar a ella en beneficio de sus intereses. Asimismo, este derecho comprende una libertad de organización y funcionamiento, a nivel colectivo, independiente al Estado y a los empleadores.

En diversos países, las organizaciones sindicales de trabajadores son frecuentemente víctimas de actos de injerencia por parte de empleadores, cometidos con el ánimo de ejercer control sobre dichas organizaciones mediante el fomento de su constitución y/o el sostenimiento económico o de otra índole de las mismas. En consecuencia, la OIT se ha pronunciado respecto a lo que comprende un acto de injerencia en el contexto de la libertad sindical y ha establecido la importancia de garantizar una protección adecuada contra dichos actos.

El presente trabajo de investigación consta de cuatro capítulos. El primero aborda la conceptualización del derecho fundamental de libertad sindical, el segundo analiza diferentes tipos de organización de trabajadores y de empleadores; y como éstas se constituyen a través de distintas modalidades para la prosecución de sus fines particulares.

El Capítulo Tres aborda la conceptualización de los actos de injerencia cometidos por empleadores en organizaciones de trabajadores y la protección internacional de los mismos. Finalmente, como aporte de esta investigación, el Capítulo Cuatro expone el análisis de quejas relacionadas con este tipo de actos, en virtud de las cuales se ha determinado una violación al principio y derecho fundamental de libertad sindical.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, de carácter inédito, original e individual, fue desarrollado por la autora, previo a obtener el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, El mismo se desarrolla con base en el “*Instructivo para la elaboración de tesis de graduación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*”.

El objetivo general de la tesis es analizar desde una perspectiva jurídica los actos de injerencia cometidos por empleadores en organizaciones de trabajadores para establecer cómo estos actos contravienen el principio y derecho fundamental de la libertad sindical. Para tal efecto, se parte de la pregunta de investigación siguiente: ¿Cómo los actos de injerencia, cometidos por empleadores en organizaciones de trabajadores, constituyen una violación a principio y derecho fundamental de la libertad sindical?

Además del objetivo general señalado, se han definido como objetivos específicos: i) analizar en qué consiste el principio de libertad sindical, su conceptualización y antecedentes; ii) analizar los diferentes tipos de organizaciones de trabajadores, especialmente aquellas tendientes a ser dominadas por un empleador; iii) identificar en qué consisten los actos de injerencia cometidos por empleadores en organizaciones de trabajadores, cuál es la protección internacional contra estos actos y su regulación en el derecho comparado; iv) investigar informes emitidos por el CLS donde se determinó la concurrencia de actos de injerencia cometidos por empleadores en organizaciones de trabajadores e identificar cuáles son los actos de injerencia más concurrentes.

Con el propósito de alcanzar los objetivos trazados y para poder responder a la pregunta de investigación, se utilizaron como unidades de análisis informes emitidos por el CLS en el marco de quejas presentadas contra diversos Estados, donde se alega una violación al principio de libertad sindical y donde dicho Comité identificó la concurrencia de actos de injerencia. El período de los informes analizados oscila en los

años 2000 al 2015. El instrumento de estudio utilizado fueron fichas de estudio de los informes.

En ese sentido, el alcance de la presente investigación se limita al análisis de los actos de injerencia cometidos por empleadores en organizaciones de trabajadores y cómo estos constituyen una violación al principio y derecho fundamental de la libertad sindical.

Como límite de esta investigación se estableció la reducida bibliografía existente donde se aborde o determine de forma concreta cuáles son los actos de injerencia cometidos por empleadores en organizaciones de trabajadores. Derivado de lo anterior, el aporte de esta tesis de grado, es cumplir con la función de precisar cuáles son estos actos mediante el estudio de pronunciamientos del CLS. Asimismo, se estableció que la legislación guatemalteca no contempla tales actos en el sentido que lo hace la OIT y particularmente, el Convenio 98.

La tesis constituye una monografía de tipo jurídico-descriptivo organizada en cuatro capítulos. El primero relativo al principio y derecho fundamental de la libertad sindical, precisando su naturaleza jurídica, sujetos, origen normativo, evolución histórica, elementos y funciones del mismo, así como la perspectiva de este derecho en el ámbito de la OIT. En el Capítulo dos se analizan las formas de organización típicas de trabajadores y de empleadores inspirados en movimientos sindicalistas, solidaristas, mutualistas y cooperativistas. El tercer capítulo estudia el funcionamiento y conceptualización de los actos de injerencia cometidos por empleadores en organizaciones de trabajadores, la protección internacional contra los mismos, los tipos de actos de actos de injerencia y su regulación en el derecho comparado. Por último, en el Capítulo cuatro se presentan los resultados del análisis de los informes emitidos por el CLS identificando diferentes actos de injerencia cometidos por empleadores en organizaciones de trabajadores, cuáles son los actos de injerencia más concurrentes y cómo estos constituyen una violación al principio y derecho fundamental de la libertad sindical.

Se espera que el presente trabajo de investigación constituya un valioso documento que facilite al lector el entendimiento y comprensión de la importancia que merece respetar la independencia en el funcionamiento de una organización sindical de trabajadores respecto a sus empleadores. Asimismo, fomentar el reconocimiento de que todo acto tendiente a posicionar a una organización de trabajadores bajo el estricto dominio de un empleador, constituye una contravención al derecho fundamental de libertad sindical y al sentido de organización como tal.

CAPÍTULO 1. PRINCIPIO Y DERECHO FUNDAMENTAL DE LIBERTAD SINDICAL

1.1 La libertad sindical

1.1.1 Definición y Concepto

La libertad sindical es el derecho de los trabajadores a constituir y afiliarse libremente a organizaciones sindicales, y el de éstas y de aquellos a desarrollar actividades sindicales en defensa de sus intereses. Su materia es compleja pues su titularidad puede ser individual o colectiva y las facultades que otorga a sus titulares pueden ser de organización (surgimiento y configuración del sujeto colectivo) o de actividad (actuaciones en cumplimiento de sus fines).¹

G. H. Camerlynck y G. Lyon-Caén, citados por Lastra Lastra, expresan: *“La libertad sindical consiste para cada persona en la facultad de afiliarse a un sindicato y al sindicato de su elección, si existen varios; la facultad de no afiliarse y, por último, la facultad de abandonar el sindicato”*.² La libertad de organización sindical debe ser la facultad individual de escoger la agrupación sindical a la cual adherirse.

Ojeda Avilés, citado por Lastra Lastra, afirma que el contenido fundamental del derecho de libertad sindical, a nivel de trabajador individual, comprende la libertad constitutiva, consistente en crear un sindicato en conjunción con otros compañeros, la de afiliación, le reconoce el derecho a ingresar en el sindicato de su elección y también el derecho de mantenerse fuera, esto es, a no afiliarse a ninguno y, por último, la participación en la vida del sindicato.

¹ Canessa Montejo, Miguel Francisco y otros. *Manual de Derecho de Trabajo. Tomo II*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar, Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2011. 2da.ed. Pág. 15-16

² Lastra Lastra, José Manuel. *La libertad sindical*. México. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Disponible en: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/98/art/art6.htm#N15>. Fecha de consulta: 4 de abril de 2016.

Así pues, el principio y derecho fundamental de libertad sindical consiste en el poder facultativo de cada persona, trabajador o empleador, de afiliarse libremente a una organización sindical de su elección; o bien, a desistir de ello en beneficio de sus intereses.

El principio y derecho fundamental de la libertad sindical es un concepto ambivalente, éste se considera tanto de los trabajadores individuales como de sindicatos ya constituidos; en el primer caso se habla de la libertad sindical individual y en el segundo de la libertad sindical colectiva.

La libertad sindical individual se concreta en una libertad para constituir un sindicato o para afiliarse a uno ya constituido (libertad sindical positiva) y como una libertad para no sindicarse o para abandonar el sindicato (libertad sindical negativa). La libertad sindical colectiva, también llamada autonomía sindical, comprende una libertad de organización y funcionamiento independiente del Estado y se concreta en una serie de facultades específicas tales como la libertad de reglamentación, libertad de representación, libertad de gestión, libertad de disolución y la libertad de federación.³

1.1.2 Naturaleza jurídica de la libertad sindical

De acuerdo con Chicas Hernández, la naturaleza jurídica de toda asociación proviene del objeto de su constitución y de los fines que persigue, de los sistemas políticos imperantes en cada país, así como de las teorías y doctrinas sustentas por estudiosos del Derecho del Trabajo, todo lo cual está en constante modificación.

La asociación profesional o sindicato, en los países que respetan la libertad del ser humano y de los grupos sociales, participa de la naturaleza general del Derecho del Trabajo y en particular del Derecho Colectivo, lo que constituiría una garantía social de los trabajadores de acuerdo con Mario de la Cueva, citado por Chicas Hernández.

³ Camps Ruíz, Luis Miguel. *Fundamentos de derecho sindical*. España, Madrid: Ediciones de la Torre. 1978. Pág 21.

El tratadista uruguayo Oscar Ermida Uriarte, citado por Chicas Hernández, ubica a la naturaleza jurídica de este tipo de organizaciones en la categoría de asociaciones. En este sentido, el derecho de sindicación es un aspecto específico del derecho de asociación que nació de éste pero que se ha desarrollado adquiriendo fines propios.

De igual manera al analizar la naturaleza jurídica de los sindicatos a nivel internacional se debe partir de la Constitución Política de la República de Guatemala que proclama en primer lugar un derecho genérico de asociación y luego reconoce una forma independiente y específica, el derecho de sindicalización o derecho de asociación profesional, tal como se abordará más adelante en el presente Capítulo.

De conformidad con la doctrina, priva el criterio que la naturaleza jurídica del sindicato se deriva del derecho de asociación, del derecho colectivo y que en Guatemala, por contemplarlo así la Constitución Política de la República de Guatemala, la naturaleza jurídica de la asociación profesional o sindicato, es constitucional de derecho social, de derecho colectivo.⁴

Partiendo de la naturaleza jurídica de una asociación y de un sindicato, la naturaleza jurídica de la libertad sindical resulta de su declaración como un derecho fundamental en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 y como un principio consagrado por la Organización Internacional del Trabajo.

1.1.3 Sujetos de la libertad sindical

Son las personas, individuales o jurídicas, que inspiran y actúan como motores del Derecho Colectivo de Trabajo; se trata de los mismos protagonistas del Derecho Individual de Trabajo pero con funciones y características distintas y acomodadas para su actuación en el plano colectivo:⁵

⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio. *Derecho colectivo del trabajo*. Guatemala: Litografía Orión. 2005. Pág. 109.

⁵ Fernández Molina, Luis. *Las relaciones colectivas de trabajo*. Guatemala: IUS-ediciones, 2010. Pág. 57 y 58.

- a) Empleador o patrono: participa activamente en la contratación laboral, ofrece un empleo y precisa de colaboradores para la persecución de sus fines. Sin la presencia de este sujeto no puede desarrollarse el fenómeno laboral.
- b) Trabajadores: son quienes se vinculan al esfuerzo del empleador por medio de un acuerdo de voluntades que se materializa en un contrato de trabajo. Se ubican en un sector en el que todos sus integrantes se unifican o emparejan en la medida que todos se identifican como empleados, asalariados, dependientes.

Además de los sujetos principales antes mencionados, existen otras entidades públicas y privadas que realizan un papel importante en el devenir de la libertad sindical, entre ellos figura el Estado y algunas de sus dependencias, verbigracia los ministerios de trabajo, autoridades nominadoras, inspecciones de trabajo, entre otros.

1.1.4 Evolución histórica de la libertad sindical

La libertad sindical expresada como el derecho de los trabajadores a constituir y afiliarse a organizaciones sindicales y, a que éstas y aquellos actúen en defensa y promoción de sus intereses, es producto de la instauración del sistema capitalista y de la generalización del trabajo subordinando a partir de las revoluciones industrial y francesa.⁶

En su curso histórico, la evolución jurídica de la libertad sindical ha pasado por varias etapas a saber. La primera es la llamada “de la prohibición” que comenzó con la ley francesa *Le Chapelier* de 1789, las leyes inglesas *Combination of Workmen Acts* de 1799 y 1800, entre otras que se dictaron durante la primera parte de siglo XIX e en las que se vedaba y castigaba cualquier tipo de asociación u organización que representara intereses de grupos laborales.

⁶ Canessa Montejo. Miguel Francisco y otros. *Óp. cit.* Pág. 3

A partir de 1824, en Inglaterra, comienza la etapa llamada “de la tolerancia” con la aprobación de la *Combination Laws Repeal* que derogó las mencionadas *Combination of Workmen Acts* y eliminó las prohibiciones y penalizaciones que amenazaban a la libertad sindical al dejar de ser considerada como una conducta prohibida y convertirse sencillamente en una conducta tolerada mas no un derecho garantizado y protegido por parte del Estado. Por último, en la segunda mitad del siglo XIX surgieron normativas europeas dirigidas a despenalizar el fenómeno sindical abriendo así la etapa de transición que culminaría en el último período de evolución jurídica de la libertad sindical llamada de “reconocimiento jurídico”, a partir de *Trade Union Act* de 1871.

Finalmente, después de las etapas mencionadas fue reconocida internacionalmente la libertad sindical a partir de su primera presentación al público en la Constitución de la OIT de 1919, la cual formó parte del Tratado de Paz de Versalles.

En América Latina el fenómeno de reconocimiento jurídico de la libertad ha alcanzado su máxima expresión puesto que todos los países que componen la región la han consagrado a nivel constitucional, tal es el caso de Guatemala, que en la literal r) del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, la reconoce dentro de los derechos sociales mínimos del ordenamiento de trabajo.

1.1.5 Clasificación de la libertad sindical

En la libertad sindical resaltan dos aspectos de importancia: por un lado, se busca proteger el ejercicio de los derechos naturales de la persona individual mediante su libertad de acción y de asociación; y por el otro, ésta hace conexión directa con el fortalecimiento de los movimientos sindicales tales como el derecho de afiliarse, no afiliarse y desafilarse a determinado sindicato.

De esta manera se proyectan dos tipos o formas de manifestación de la libertad sindical, que en apariencia se oponen pero que realmente se complementan:

- a) Libertad sindical colectiva: es la facultad legal para constituir asociaciones profesionales representativas de una o más actividades, para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados. Se subdivide en:
 - i. Libertad sindical colectiva positiva: es la facultad que tienen los trabajadores o empleadores para fundar una asociación profesional, de cualquier clase o grado; y,
 - ii. Libertad sindical colectiva negativa: facultad que tienen los trabajadores o empleadores para no fundar un sindicato, federación o confederación; o, bien disolver la existente.

- b) Libertad sindical Individual: se refiere a la facultad de cada uno de los trabajadores o empleadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a las asociaciones profesionales. Se subdivide en:
 - i. Libertad sindical individual positiva: es la facultad que tienen los trabajadores o los empleadores para afiliarse y pertenecer a un sindicato; y,
 - ii. Libertad sindical individual negativa: es la facultad que tienen los trabajadores o los empleadores de no afiliarse a ningún sindicato o bien renunciar al mismo.

1.1.6 Funciones de la libertad sindical

La libertad sindical debe ser idónea para cumplir con determinadas funciones de particular relevancia en cada sociedad, tales funciones son las siguientes: ⁷

- a) Función equilibradora: Busca compensar la asimetría de poder que existe entre el trabajador individualmente considerado y el empleador e introduce significativos componentes de coordinación en las relaciones laborales que mitigan los de subordinación que las definen estructuralmente. Busca mejorar la posición de los trabajadores en esta relación desigual a manera de obtener cuotas mayores de igualdad material y justicia social,

⁷ *Íbid.* Pág. 7-10.

- b) Función de composición o pacificación del conflicto industrial: reconoce la existencia del conflicto en las relaciones laborales, en virtud de que éstas son constituidas sobre intereses contrapuestos. El instrumento fundamental para canalizar estos conflictos es denominado sindicato y constituye una organización que plantea una negociación con el empresario para lograr mejores condiciones de trabajo para los empleados,

- c) Función normativa: a través de esta función las representaciones sindical y empresarial regulan las condiciones de trabajo de los distintos colectivos laborales en una empresa o sector. Se trata de una ordenación tendencialmente uniforme de las condiciones de trabajo que permite a los sujetos colectivos, mediante la negociación colectiva, regular las condiciones de trabajo más adecuadas a cada unidad o sector productivo,

- d) Función de cohesión social y democracia material: el papel de las organizaciones sindicales no se reduce a fijar condiciones de trabajo (intereses económicos) sino que consiste un componente muy importante de la democracia material al representar además intereses sociales; y,

- e) Función de vigencia real del Derecho de Trabajo: el mero establecimiento de derechos y obligaciones por parte de las normas estatales no es suficiente para que estas se apliquen efectivamente, existen dos posibilidades para asegurar la vigencia real del Derecho de Trabajo. La primera se da a través del Estado asumiendo dicha tarea mediante la labor de inspectores de trabajo y de los mecanismos y procedimientos de inspección de trabajo propiamente dichos, la segunda gira alrededor de los propios trabajadores organizados colectivamente en sindicatos para ser contralores de la efectiva aplicación de normas laborales.

1.1.7 Origen normativo

a) En el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo

La libertad sindical constituye uno de los principios fundamentales en que se basa la Organización Internacional del Trabajo (OIT), está consagrado en el Preámbulo de la Constitución de la OIT adoptada en 1919, que en su parte conducente expresa: “(...) *Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a (...) reconocimiento del (...) principio de libertad sindical (...) y otras medidas análogas*”. En ese orden de ideas, el texto reconoce que dicho principio es uno de los medios esenciales para asegurar una paz duradera en el mundo.

Con posterioridad a la adopción de la Constitución de la OIT, este principio fue reafirmado en la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en Filadelfia, Estados Unidos de América el 10 de mayo de 1944 (Declaración de Filadelfia), anexada a la Constitución en 1946, pues considera que la libertad de asociación es condición indispensable para un progreso sostenido.

Asimismo está consagrado en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 y se trata de un derecho fundamental proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.

Además de los instrumentos internacionales anteriormente indicados, el principio y derecho fundamental de libertad sindical, está reconocido en diferentes instrumentos de la OIT, siendo los principales:

- i. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).
- ii. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).
- iii. Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).
- iv. Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141).

De acuerdo con E. Gravel: *“Si bien según esos textos constitucionales la libertad sindical es la condición de una paz universal duradera y de un progreso constante, ella encarna además para la OIT una exigencia fundamental habida cuenta de su naturaleza tripartita. Al garantizar la representación de los trabajadores y de los empleadores junto a la representación de los gobiernos, el principio de libertad sindical constituye una garantía para el buen funcionamiento de la OIT”*.⁸

b) En el ámbito de derechos humanos

Tal como se expuso en el apartado anterior, la libertad sindical es un derecho fundamental proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada y proclamada el 10 de diciembre de 1948, que establece en su parte conducente: *“1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. 2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación”*⁹, y más adelante, con atención especial establece: *“4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”*¹⁰.

El párrafo 4 del artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, recién citado, emplea palabras inspiradas directamente en el Convenio 87 de la OIT, y constituye una declaración general de la misma filosofía. En el artículo 2 del Convenio 87 se establece lo siguiente: *“Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna*

⁸ Gravel, Eric y Otros. *El Comité de Libertad Sindical: impacto desde su creación*. Ginebra: Oficina Internacional Del Trabajo. 2001. Pág. 7.

⁹ Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*; Resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948. Artículo 20.

¹⁰ *Ibíd.* Artículo 23.

distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.

Asimismo, en 1966, las Naciones Unidas codificaron en dos textos fundamentales los principios establecidos en la esta Declaración, siendo estos:

- i. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y
- ii. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Ambos entraron en vigor diez años después, una vez obtenido un número suficiente de ratificaciones y son instrumentos internacionales de derechos humanos de amplio alcance y mayor influencia. También se inspiraron en disposiciones anteriores de la OIT en materia de libertad de asociación y sindicación.

El artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos es la disposición que se refiere a la libertad sindical, el primer párrafo reproduce de forma casi exacta el párrafo 4 del artículo 23 de la Declaración Universal; en el segundo párrafo se declara que el ejercicio de tal derecho *“sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática”* y se autoriza *“la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía”*, al igual que el Convenio 87 cuyo tercer párrafo establece: *“Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías”*.¹¹

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales trata el asunto de manera más pormenorizada en su artículo 8 al establecer en su parte conducente:

¹¹ Swebston, Lee. *Desarrollo de las normas sobre derechos humanos y libertad sindical mediante el control de la OIT*. Revista Internacional del Trabajo, vol. 117. 1998, núm. 2

“1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a) el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; b) el derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas; c) el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; d) el derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país”

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías”.

Por consiguiente, aunque los cuerpos internacionales antes mencionados presentan algunas diferencias entre sí, es evidente que los textos de la OIT y de las Naciones Unidas son totalmente coincidentes en el sentido de que persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación así como a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses particulares.

Por otra parte, la región del mundo con mayor grado de protección en cuanto a este derecho fundamental es Europa, que cuenta con dos instrumentos al respecto:

- i. El Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos (1950) ampara en su artículo 11 la libertad de asociación incluido el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a los mismos; y,
- ii. La Carta Social Europea (1961), en sus artículos 5 (derecho sindical) y 6 (derecho de negociación colectiva) adopta un enfoque mucho más parecido al de las normas de la OIT.

En América, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) de 1969 se ocupa de la libertad sindical en el artículo 16. El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) de 1988 desarrolla esta cuestión en el artículo 8, de forma parecida a las disposiciones del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

En África, la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos de 1981 no contiene alguna disposición que atañe directamente a la libertad de organización de empleadores o trabajadores sin embargo, en su artículo 10, contiene la afirmación general de que todos tienen derecho a la libertad de asociación dentro del respeto a la ley y en el artículo 11 se reconoce el derecho a la libertad de reunión.

Del estudio de los cuerpos normativos antes mencionados en el ámbito de derechos humanos, resulta evidente la coherencia que existe entre los mismos en materia de libertad de asociación y de protección del derecho de sindicación. Asimismo, es claro que todas estas disposiciones se inspiran, en mayor o menor grado, en el Convenio 87 y en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

c) En el ámbito nacional

La Constitución Política de la República de Guatemala consagra el derecho de asociación de forma general en su artículo 34 y más adelante el derecho de sindicalización libre de los trabajadores la literal q) del artículo 102.

Por otra parte, el Estado de Guatemala, miembro de la OIT, ha suscrito, ratificado y registrado 73 Convenios, entre los cuales se encuentran los 8 Convenios que la OIT declaró como fundamentales, 4 Convenios de gobernanza o prioritarios y 61 Convenios técnicos.¹² En materia de asociación profesional y el derecho de sindicación Guatemala ha ratificado los convenios siguientes:

i. Fundamentales:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) ratificado con fecha 13 febrero 1952.
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) ratificado con fecha 13 febrero 1952.

ii. De gobernanza (prioritarios):

- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) ratificado con fecha 13 junio 1989.

iii. Técnicos:

- Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11) ratificado con fecha 14 junio 1988

¹² Organización Internacional del Trabajo. *Ratificaciones de Guatemala*. Normlex. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102667. Fecha de consulta: 5 de abril de 2016.

1.2 Libertad sindical desde la perspectiva de la Organización Internacional de Trabajo

1.2.1 La Organización Internacional de Trabajo

La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal. Es la agencia especializada de las Naciones Unidas que promueve el trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

A través de la guerra y de la paz, de la depresión y del boom económico, de la descolonización y de la globalización, la OIT ha reunido siempre a los actores del mundo del trabajo para forjar las soluciones a algunos de los problemas más acuciantes de estos tiempos y ha sabido aportar ideas, opciones e instrumentos de política, siempre con el objetivo de lograr la justicia social.¹³

Para cumplir con sus fines y objetivos, así como para responder a su naturaleza tripartita, la OIT de conformidad con las normas contenidas en su Constitución se estructura con los órganos siguientes:

- a) La Conferencia General de los representantes de los Estados;
- b) El Consejo de Administración; y
- c) La Oficina Internacional del Trabajo, que está bajo la dirección del Consejo de Administración.

Actualmente la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 186 Estados Miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

¹³ Organización Internacional del Trabajo. *Historia de la OIT*. Disponible en: <http://www.ilo.org/inform/online-information-resources/research-guides/history/lang--es/index.htm>. Fecha de consulta: 5 de abril de 2016.

A continuación, se explica el contenido general de los principales instrumentos de la OIT que regulan lo relativo a la libertad sindical, derecho de asociación y sindicación:

a) Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

Como se estableció con anterioridad, el principio de libertad sindical se encuentra en el centro de los valores de la OIT y figura en el Preámbulo de la Constitución de la misma tal como fue adoptada en 1919. Este instrumento señala literalmente que la libertad sindical es una condición necesaria para la paz y la armonía universal y permanente y es a partir de éste que la libertad sindical se convierte en el fundamento ideológico y principio fundamental de la OIT.

Es un fundamento ideológico, toda vez que la OIT debe desarrollar sus actividades en una sociedad pluralista y porque la misma tiene una composición tripartita: Estados, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores. Es un principio fundamental porque los convenios que la regulan no requieren ser ratificados por los Estados Miembros de la Organización para que su aplicación sea exigible, ya que basta con que los Estados se hayan adherido a la Constitución mencionada para que deban respetarla.¹⁴

b) Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo

En este instrumento, el principio y derecho fundamental de la libertad sindical considera que la libertad de asociación es condición indispensable para un progreso sostenido universal. Esta Declaración es adoptada el 10 de mayo de 1944 y anexada a la Constitución de la OIT en 1946.

¹⁴ Canessa Montejo, Miguel Francisco y otros. *Óp. cit.* Pág. 7

c) Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Esta Declaración fue adoptada en 1998 y compromete a los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías, hayan o no ratificado los convenios pertinentes, estas categorías son:

- i. La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva,
- ii. la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio,
- iii. la abolición del trabajo infantil y
- iv. la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

d) Convenio 87 Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización

Este Convenio fundamental de la OIT, adoptado en 1948, establece el derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas sin autorización previa. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho a organizarse libremente, no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa, y tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas. Estas pueden afiliarse, a su vez, a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.¹⁵

e) Convenio 98 Sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva

Este Convenio fundamental de la OIT, adoptado en 1949, dispone que los trabajadores deberán gozar de una protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical, incluido el requisito de que un trabajador no se afilie a un sindicato o el de

¹⁵ Organización Internacional del Trabajo. *Libertad Sindical*. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang-es/index.htm>. Fecha de consulta: 11 de abril de 2014.

dejar de ser miembro de un sindicato o el de despedir a un trabajador en razón de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de una protección adecuada contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras. Se consideran actos de injerencia, sobre todo, la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o sostener económicamente, o de otra forma, organizaciones de trabajadores, con el objeto de colocar a estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores. Este instrumento internacional también consagra el derecho a la negociación colectiva.¹⁶

A la luz de este Convenio se constatan muchas violaciones a la libertad sindical relacionadas con la concurrencia de actos de injerencia de empleadores en organizaciones de trabajadores, mismos que serán abordados con posterioridad en la presente investigación y que constituyen elementos de estudio de la misma.

El artículo 1 de este Convenio establece en su parte conducente: *“1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”*.

Posteriormente, el artículo 2 del mismo establece: *“1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. 2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las*

¹⁶ *Loc. cit.*

medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores”.

A través de los artículos anteriores es posible precisar que constituyen violaciones a la libertad sindical el hecho fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador y/o el sostenimiento económico de dichas organizaciones con objeto de colocarlas bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores. De igual manera, constituyen violaciones a la libertad sindical todo tipo de actos discriminatorios derivados de actividades sindicales.

Por otro lado, el artículo 4 de este Convenio aborda el derecho a la negociación colectiva al establecer: *“Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.*

f) Convenio 135 Sobre los representantes de los trabajadores

Este instrumento de la OIT, adoptado en 1971, establece que los representantes de los trabajadores de una empresa deben gozar de una protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido en razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical; siempre que actúen de conformidad con las leyes, los contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las

facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.¹⁷

g) Convenio 141 Sobre las organizaciones de trabajadores rurales¹⁸

Este instrumento de la OIT, adoptado en 1975, establece que todas las categorías de trabajadores rurales, tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajan por cuenta propia, tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas, con la sola condición de observar sus estatutos. Los principios de libertad sindical deben respetarse plenamente; las organizaciones de trabajadores rurales deben tener un carácter independiente y voluntario, y permanecer libres de toda injerencia, coerción o represión. Según se indica, la política nacional deberá facilitar el establecimiento y la expansión, con carácter voluntario, de organizaciones de trabajadores rurales fuertes e independientes, como medio eficaz de asegurar la participación de estos trabajadores en el desarrollo económico y social.

1.2.2 Tripartismo de la Organización Internacional del Trabajo

Durante buena parte del Siglo XX la OIT fue incorporando el tripartismo y el diálogo social internacional en su estructura y mandato. Por primera vez, en 1919, dichos conceptos quedaron plasmados en la Constitución de la misma. El tripartismo busca conciliar los imperativos de la justicia social con la competitividad de las empresas y el desarrollo económico.

“La cooperación tripartita se entiende en sentido amplio y designa, en general, todos los tratos entre el Estado –representado por los gobiernos–, los empleadores y los

¹⁷ *Loc. cit.*

¹⁸ *Loc. cit.*

*trabajadores que versan sobre la formulación o la aplicación de la política económica y social”*¹⁹

El tripartismo se refleja en la propia estructura de la OIT pues tanto la Conferencia Internacional del Trabajo como el Consejo de Administración se componen de un número equivalente de representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores. El tripartismo en el plano nacional se encuentra incorporado a su vez en numerosos convenios y recomendaciones, en especial el Convenio 144 que exige que tengan lugar consultas entre los gobiernos y los representantes de los empleadores y los trabajadores en cada etapa de la actividad normativa de la OIT.²⁰

1.2.3 Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo

a) Antecedentes de los procedimientos especiales de la OIT para el examen de quejas por violaciones al ejercicio de la libertad sindical

Después de la adopción de los Convenios 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva, la OIT llegó a la conclusión de que el principio de libertad sindical requería de procedimientos especializados para garantizar su cumplimiento en los países que no habían ratificado dichos convenios así como en los que sí habían sido ratificados.

A raíz de esto y como resultado de negociaciones y acuerdos entre el Consejo de Administración de la OIT y el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, en 1950-1951 se creó un procedimiento especial para la protección de la libertad sindical²¹, que complementa los procedimientos generales de control de la aplicación de las

¹⁹ Organización Internacional del Trabajo. *Consulta tripartita en el plano nacional sobre la política económica y social*, Informe VI a la Conferencia Internacional del Trabajo, 1996. Pág. 5

²⁰ Organización Internacional del Trabajo. *Tripartismo y diálogo social*. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/tri.htm>. Fecha de consulta: 26 de marzo de 2016.

²¹ 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*. 1951.

normas de la OIT y que está a cargo de dos órganos: la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical (CICMLS) y el CLS.

El CLS se dedica únicamente a la protección de los principios de libertad sindical. El fundamento legal de su fundación se encuentra en la Constitución de la OIT, Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT y las decisiones del Consejo de Administración, adoptadas en las reuniones 117 y 209, de noviembre de 1951 y mayo-junio de 1979, respectivamente.

Este procedimiento especial que tramite el CLS permite que gobiernos u organizaciones de trabajadores y de empleadores presenten quejas, por violación de los derechos sindicales contra Estados (sean estos Miembros de la OIT o miembros de las Naciones Unidas que no lo sean de la OIT) y puede ponerse en marcha incluso cuando no se hayan ratificado convenios sobre libertad sindical y negociación colectiva.

El Comité conoce las violaciones que se den dentro de los países denunciados y busca la mejor solución en cuanto al cumplimiento de las Normas Internacionales de Trabajo. Los problemas que se presentan ante este Comité deben ser planteados con los requisitos de una queja y éste es el encargado de observar si se ajustan o no a los principios de libertad sindical. Una vez hecho esto, formula conclusiones y recomendaciones para solucionar la situación.²²

b) Integración del Comité de Libertad Sindical

El CLS es nombrado por el Consejo de Administración, se compone de nueve miembros titulares provenientes en forma equitativa de los Grupos Gubernamentales, Empleadores y Trabajadores. Se reúne tres veces por año y es presidido, desde 1978,

²² Richter, Marcelo y otros. *Recomendaciones de la OIT al estado de Guatemala respecto de la aplicación de los convenios 87, 98 y 154*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar, 2010. Pág. 46 y 47.

por una personalidad independiente, a saber, una persona que no es miembro del Consejo de Administración.

Los miembros suplentes de los titulares no pueden participar en las reuniones a menos que falte un miembro titular, sin embargo, a partir de 1958 es permitida la participación de los miembros que lo soliciten si el Presidente del Comité está de acuerdo; este permiso tiene una excepción consistente en que los representantes de los Estados o ciudadanos del Estado contra el cual se haya formulado la queja, no podrán estar presentes, este aspecto se detallará en el siguiente capítulo.²³

c) Casos conocidos por el Comité de Libertad Sindical

De acuerdo con la OIT, el CLS en sus más de 50 años de trabajo, ha examinado más de 2,300 casos; más de 60 países de los cinco continentes han actuado a instancias de las recomendaciones del mismo, y a lo largo de los últimos 25 años han informado de avances positivos en la libertad sindical a nivel mundial, involucrando a Guatemala en aproximadamente 100 casos.

d) Procedimiento ante el Comité de Libertad Sindical²⁴

De manera general, si el Comité acepta un caso presentado por alguna organización de trabajadores o empleadores, procede a ponerse en contacto con el gobierno concernido para establecer los hechos denunciados y si decide que se ha producido una violación de las normas o de los principios de libertad sindical, emite un informe provisional a través del Consejo de Administración y formula recomendaciones sobre cómo podría ponerse remedio a la situación. Asimismo, emite informes definitivos a través de dicho Consejo en donde se emiten conclusiones en relación a los hechos comprobados a lo largo del seguimiento del caso y se recomiendan medidas que el gobierno concernido debería implementar para evitar violaciones a la libertad sindical.

²³ *Loc. cit.*

²⁴ Gravel, Eric y Otros.. *Óp. cit.* Pág. 11-13

De igual manera se solicita a los gobiernos concernidos que informen sobre la aplicación de las recomendaciones enviadas. En los casos en los que los países concernidos hubiesen ratificado los instrumentos internacionales pertinentes, los aspectos legislativos del caso pueden remitirse a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Continuando con el CLS, éste también puede optar por proponer una misión de "contactos directos" al gobierno concernido para abordar el problema directamente con los funcionarios del gobierno y los interlocutores sociales, a través de un proceso de diálogo.

Con el objeto de reforzar sus procedimientos y evaluar mejor los casos que le eran presentados, el CLS consideró durante su sesión de noviembre de 1971 que sería muy indicado tomar medidas más sistemáticas al respecto y en consecuencia, desde 1972, en la mayoría de los casos en los que sugiere al Consejo de Administración que se formulen recomendaciones a un gobierno específico, el CLS añade a sus conclusiones relativas un párrafo en el que invita al gobierno concernido a informar, después de un plazo razonable, sobre el efecto dado a las recomendaciones que le fueron hechas.

De esa manera surgió la obligación de los gobiernos de informar sobre el efecto dado a las recomendaciones que le fueron hechas por el Consejo de Administración de la OIT. Asimismo, con el objetivo general de realizar un mejor control en materia de libertad sindical, el CLS hace también la distinción entre los casos que se refieren a convenios ratificados y los que se refieren a convenios no ratificados. En efecto, el objetivo de todo el procedimiento instituido por la OIT es el respeto de las libertades sindicales tanto de derecho como de hecho.

El CLS busca apartarse de ser un procedimiento eminentemente judicial de confrontación y reafirma que su función es la de garantizar y promover el derecho de asociación de los trabajadores y de los empleadores alrededor del mundo.

A lo largo de este Capítulo se ha desarrollado el principio y derecho fundamental de la libertad sindical, la evolución histórica del mismo y su reconocimiento jurídico a nivel internacional. En virtud de ello puede establecerse que la libertad sindical consiste en el poder facultativo de cada persona, trabajador o empleador, de afiliarse libremente a una organización sindical de su elección o bien, a desistir de ello en beneficio de sus intereses. Una vez establecido claramente lo que este derecho ampara, es menester proceder a estudiar cómo las organizaciones de trabajadores y empleadores se constituyen a través de distintas modalidades y se inspiran en ideologías variadas para la prosecución de sus fines particulares, este tema será abordado en el Capítulo siguiente.

CAPÍTULO 2. ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES Y DE EMPLEADORES

Ejerciendo su derecho de asociación en general y libertad sindical, los trabajadores y empleadores se organizan para lograr determinados objetivos y fines que son requeridos según sus roles y el giro de las actividades que desempeñan. Para ello, dichas organizaciones se constituyen en distintas modalidades y se inspiran en ideologías variadas. Las formas de organización comunes para trabajadores y empleadores, en teoría independientes uno de los otros, son las presentadas en el presente Capítulo.

2.1 Sindicatos

2.1.1 Concepto y definición de sindicato

Sindicato es una palabra de origen griego que viene de “*syn*” que significa Con y “*dyke*” que significa justicia, de allí deriva la palabra griega *sindykos* y la latina *sindicus*, que en términos generales significa la persona que de algún modo administra justicia o vela por los intereses de alguien.

De acuerdo con Fernández Molina, el sindicato es una asociación que en su substancia es como cualquier otra asociación pero que, para encajar en el espacio que le corresponde en el universo social, tiene características especiales: constituye una variante de asociación que florece únicamente en el microclima laboral y constituye el resultado de la decisión de los trabajadores de hacer un bloque común frente al patrono.²⁵

Los franceses Paul Pic y George Scelles, citados por Chicas Hernández, definen al sindicato como la asociación permanente de personas que ejercen la misma profesión, u oficios semejantes, o profesiones conexas, que concurran a la elaboración de

²⁵ Fernández Molina, Luis. *Óp. cit.* Pág. 65

productos determinados o la misma profesión liberal, y cuyo objetivo sea el estudio y defensa de los intereses económicos, industriales y agrícolas.

El tratadista uruguayo Oscar Ermida Uriarte, citado por Chicas Hernández, propone que el sindicato es un agrupamiento constituido por personas físicas o morales que ejercen una actividad profesional, en vistas de asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de su condición y la presentación de su profesión por la acción colectiva de contestación o de participación en la organización de las profesiones así como en la elaboración y puesta en práctica de la política nacional en materia económica y social.

La legislación laboral guatemalteca ha referido definiciones al respecto de un sindicato, entre las más concretas se encuentran:

- a) La Ley provisional de sindicalización, Decreto Legislativo 223 de fecha 26 de marzo de 1946 establecía: *“Sindicato es la asociación permanente de patronos, empleados privados, miembros del magisterio, o trabajadores en general, de una misma actividad, oficio o especialidad, o de actividades, oficios o especialidades similares o conexas, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses económicos y sociales comunes.”*²⁶

- b) El Código de Trabajo establece: *“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. Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero. Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior”.*²⁷

²⁶ Ley provisional de sindicalización. Decreto Legislativo 223. 26 de marzo de 1946

²⁷ Congreso de la República de Guatemala. Código de Trabajo. Decreto 1441. Artículo 206.

En conclusión, un sindicato es la asociación permanente de personas que ejercen la misma profesión u oficio y que se organizan con la finalidad de asegurar el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

2.1.2 Naturaleza jurídica de los sindicatos

De acuerdo con Chicas Hernández, la naturaleza jurídica de toda asociación proviene del objeto de su constitución y de los fines que persigue, de los sistemas políticos imperantes en cada país así como de las teorías y doctrinas sustentadas por estudiosos del Derecho del Trabajo, todo lo cual está en constante modificación.

La asociación profesional o sindicatos, en los países que respetan la libertad del ser humano y de los grupos sociales, participan de la naturaleza general del Derecho del Trabajo y en particular del Derecho Colectivo, lo que constituiría una garantía social de los trabajadores de acuerdo con Mario de la Cueva.

El tratadista uruguayo Oscar Ermida Uriarte es uno de los que establece con mayor claridad la naturaleza jurídica del sindicato al exponer que prevalece la tesis que ubica al mismo en la categoría de las Asociaciones.

Al analizar la naturaleza jurídica del sindicato desde una perspectiva nacional, se debe partir de la Constitución Política de la República de Guatemala que proclama en primer lugar un derecho genérico de asociación y luego reconoce una forma independiente y específica, el derecho de sindicalización o derecho de asociación profesional.

De conformidad con la doctrina, priva el criterio que la naturaleza jurídica del sindicato se deriva del derecho de asociación, del derecho colectivo y que en Guatemala, por

contemplanlo así la carta magna, la naturaleza jurídica de la asociación profesional o sindicato, es constitucional de derecho social, de derecho colectivo.²⁸

2.1.3 Fines del Sindicato

La finalidad primordial de un sindicato es la tutela de los derechos de los trabajadores ante el empleador, y esta labor cobra un mayor significado al momento de celebrar una negociación colectiva que logre mejores condiciones de trabajo y la corrección de situaciones desfavorables para los mismos.

Fernández Molina identifica los fines principales del sindicato como los siguientes:²⁹

- a) Defender a los trabajadores de un centro de trabajo.
- b) Representar a los trabajadores afiliados.
- c) Negociar los pactos colectivos.
- d) Brindar asistencia personal y jurídica a los miembros del mismo.

Asimismo, existen fines complementarios de un sindicato; entre ellos, la participación por medio de sus representantes en las funciones estatales o judiciales que por ley le son asignadas, participación en las actividades que les asignen o que se convengan a través de la negociación colectiva, ser sujetos en la defensa directa del orden democrático de un país, entre otros.

2.1.4 Clasificación de sindicatos

Doctrinariamente existe una amplia variedad de clasificaciones para los sindicatos, de hecho, el Código de Trabajo los clasifica en sindicatos campesinos y urbanos³⁰ así como los gremiales, de empresa e industria;³¹ y, sumando a éstos, la clasificación

²⁸ Chicas Hernández, Raúl Antonio. *Óp. cit.* Pág. 109.

²⁹ Fernández Molina, Luis. *Óp. cit.* Pág. 70

³⁰ Congreso de la República de Guatemala. *Código de Trabajo*. Decreto 1441. Artículo 206.

³¹ *Íbid.* Artículo 215.

específica que presenta la Ley de Sindicalización y Regulación del Derecho de Huelga para los Trabajadores del Estado.

Derivado de lo anterior, a continuación se presenta una clasificación de los sindicatos atendiendo a sus características, orientación ideológica y a quién ejerce el dominio de los mismos:

a) Atendiendo a las características de sus integrantes

- i. Sindicato de empresa: engloba a todos los trabajadores de una mismo centro de trabajo independientemente de su puesto o nivel en una o dos o más empresas iguales, ³²
- ii. Sindicatos de trabajadores independientes: entendido bajo el concepto de sindicato natural en donde el trabajador no tiene un patrono o empleador, es decir, aquel que desarrolla sus actividades sin encontrarse en una relación de dependencia, tiende a tener más características de asociación civil gremial que de sindicato,
- iii. Sindicato gremial: aquellos que están integrados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos, de una misma actividad económica; y ³³
- iv. Sindicato de industria: aquellos que se encuentran formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad. ³⁴

b) Atendiendo a su orientación ideológica

- i. Sindicatos anarquistas: éste propugna por la formación de una sociedad sin gobierno y sin coacciones en la cual la convivencia de los individuos que lo integran sería el resultado de acuerdos voluntarios y espontáneos,

³² *Íbid.* Artículo 215, literal b).

³³ *Íbid.* Artículo 215, literal a).

³⁴ *Íbid.* Artículo 215, literal c).

- ii. Sindicatos marxistas: atienden a corrientes políticas de gobiernos comunistas y movilizan la lucha sindical para luchar por la edificación de la sociedad comunista,
 - iii. Sindicatos cristianos: son aquellos que adoptan una amplia fórmula de colaboración social, reconocen la legitimidad del principio de las organizaciones obreras sin romper transformaciones en el régimen de propiedad y el sistema de explotación industrial recordando al capital la función social que tiene que cumplir para convertir en realidad la hermandad de todos los hombres provenientes de un mismo creador; y
 - iv. Sindicatos social-demócrata: son aquellos que representan los intereses de la clase trabajadora y aceptan la democracia como régimen de gobierno, propugnan por la participación directa y activa de los trabajadores en la vida de los Estados llevando a la par el interés por los asuntos económicos y sociales que el trabajo implica.
- c) Sindicatos dominados por empleadores o inauténticos: aquellos que no actúan con total independencia de empleadores o del Estado para el desarrollo de sus funciones, siendo por ende incompatibles con el concepto de libertad sindical.
- i. Sindicato amarillo: sindicato que responde a intereses del empleador de forma abierta tendiente a bloquear cualquier tipo de organización sindical, actúa en una línea economista pura de logro de beneficios generalmente salariales actuando en colaboración con el patrono contemplando los intereses del mismo y adecuándose a sus objetivos,
 - ii. Sindicatos blancos: es el sindicato creado directamente por el patrono careciendo de existencia real e independencia alguna. De ellos se dice que son organismos obreros sometidos a la voluntad de los patrones, que los crean y dirigen, constituyen organismos complejos, manejados de acuerdo con doctrinas gerenciales de calidad en el servicio, con burocracias profesionales, que ofrecen a sus líderes naturales una carrera en la organización sindical, pero una muy corta, limitada al ámbito de la

propia empresa, porque las cúpulas federativas de estos sindicatos son muy cerradas y acostumbran a perpetuarse en el cargo. ³⁵

2.2 Solidarismo

2.2.1 Concepto y definición de solidarismo

El solidarismo es un movimiento económico social orientado a lograr la armonía y el bienestar de los trabajadores y patronos dentro de un marco humanista, moral y democrático, se basa en la justicia social para la conservación de la paz y fomenta la productividad y rendimiento de la empresa para el bien de todos sus integrantes.³⁶ Se manifiesta en el seno de las empresas, mediante el establecimiento de una asociación solidarista o asociación de trabajadores, orientada a buscar su mejoramiento económico y social, tiene como instrumento la armonía y el diálogo versus la lucha de clases típica de las asociaciones profesionales o sindicatos.

Desde un punto de vista económico, el solidarismo busca aumentar la eficiencia y productividad de los trabajadores, disminuir enfrentamientos en el centro de trabajo y trasladar el costo y la responsabilidad de las prestaciones a los mismos trabajadores mediante la creación de microempresas.

Arrieta V., citado por la Escuela Social Juan XXIII de Costa Rica, afirma que gracias al solidarismo, los trabajadores y los patronos encontraron un medio para resolver sus conflictos de forma pacífica y sin presiones, por medio de la armonía y el diálogo. También afirma que el éxito de este movimiento se ha alcanzado sin detrimento de la justicia social y ha repercutido en el mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador costarricense ya que éste lo ha utilizado como instrumento para cimentar y

³⁵ Ramírez Sánchez, Miguel Ángel. *Los sindicatos blancos de Monterrey (1931-2009)*. Estados Unidos de América. Universidad Autónoma de Baja California. 2010. Pág. 181

³⁶ Unidad de Acción Sindical y Popular. *El movimiento sindical en Guatemala 1986-88*. Vol. 2. México, D.F: CITGUA. 1990. Pág. 73

defender sus derechos.³⁷ Es preciso referir que en Costa Rica, entre 1947 y 1978, se fundaron al menos de 30 asociaciones solidaristas. La mayoría de estas asociaciones fueron impulsadas por la Escuela Social Juan XXIII a partir de 1972, al considerar una vinculación estrecha entre el solidarismo y los principios fundamentales del Cristianismo: fraternidad, respeto, armonía, libertad, justicia, etc.

Regina Rivera, citada por la Unidad de Acción Sindical y Popular, afirma que el solidarismo es una forma de cómo combinar la eficiencia y la libertad individual de la libre empresa con la bondad de una filosofía humanista.³⁸

En contraposición a las concepciones anteriores, el solidarismo ha sido considerado como un obstáculo para el movimiento sindical ya que éste constituye una estrategia antisindical hábil y efectiva puesto que aparentemente proporciona ciertas mejoras a un grupo de trabajadores y se encubre en un discurso humanista y armonioso.

El discurso y los objetos del solidarismo constituyen un sofisticado y elaborado esfuerzo para dominar consensualmente a los trabajadores de una empresa para que los mismos abracen como suya la ideología de los sectores dominantes, creyendo que como pequeños capitalistas y/o socios de la empresa (aunque siempre de forma subordinada) podrán llegar a ser grandes capitalistas. Se trata de una propuesta individualista ya que busca centra los intereses en las necesidades de cada familia y obviar los intereses de clase.

En conclusión, el solidarismo constituye un movimiento social cuyo fin primordial es lograr la armonía y el bienestar de los trabajadores y patronos, organizados como uno, que buscan resolver sus conflictos de forma pacífica y por medio del diálogo orientados hacia el mejoramiento económico y creando una alternativa a la lucha de clases típica de las asociaciones profesionales o sindicatos.

³⁷ Escuela Social Juan XXIII. *Asociaciones solidaristas: su reglamento y otros documentos afines*. San José, Costa Rica: Escuela Social Juan XXIII. 1973. Pág. 12.

³⁸ Unidad de Acción Sindical y Popular. *Óp. cit.* Pág. 73

2.2.2 Asociación solidarista

Según la Unión Solidarista de Guatemala, citada por la Unidad de Acción Sindical y Popular, las asociaciones solidaristas son organizaciones de trabajadores similares a una cooperativa de ahorro y crédito, pero en donde la empresa colabora a su desarrollo y en donde el trabajador ahorra usualmente el 5% de su salario y la empresa contribuye otro porcentaje similar.

La cuota patronal generalmente, salvo en algunas excepciones, representa una reserva de la empresa en la tesorería de la Asociación solidarista para el pago de posibles indemnizaciones y no puede dársele otro uso salvo que la empresa lo autorice. El ahorro de los asociados o trabajadores es utilizado en un inicio para el servicio de créditos a sus afiliados y posteriormente para prestar servicios que favorezcan al trabajador y a su familia siendo el comisariato una de las figuras más comunes.³⁹

Desde la perspectiva objetiva, la noción de empresa solidaria crea un modelo capaz de configurar la organización, funcionamiento y control de la empresa así como su relación con el resto de la sociedad. La idea general de la empresa solidaria radica en la búsqueda del equilibrio de los intereses de sus miembros.⁴⁰

Blair M., citado por Tabra Ochoa, afirma: *“A diferencia de los directivos que buscan crear el beneficio únicamente para el accionista, los directivos deben buscar el equilibrio de intereses que permita a todos los miembros del equipo de la empresa estar contentos a tal grado que permitan la continuación de la asociación”*.

Las asociaciones solidaristas o solidarias constituyen una organización de tipo civil de trabajadores, con personalidad jurídica, que se organiza en base a un acta constitutiva y en la que comparecen socios fundadores que aprueban sus estatutos; ésta funciona

³⁹ *Íbid.* Pág. 80.

⁴⁰ Tabra Ochoa, Edison Paul. *Solidaridad y gobierno corporativo de la empresa: una mirada a los organismos internacionales*. Español: J.M. Bosch Editor, 2015. Página 139.

bajo una ideología de Solidarismo en la cual tanto trabajadores como empleadores aportan fondos dinerarios mensuales, el ahorro o fondo solidarista.

2.2.3 Mecanismos solidaristas ⁴¹

Las asociaciones solidaristas funcionan con base a distintas modalidades o mecanismos a saber para la prosecución de sus fines, los principales son los siguientes:

- a) El administrativo y deliberativo: en este mecanismo el solidarismo se realiza en el seno de cada empresa mediante la constitución de una asociación solidarista de trabajadores, esta asociación, creada en asamblea de trabajadores, que es la instancia superior, está dirigida por una junta directiva, formada por trabajadores elegidos democráticamente y en la cual la empresa tiene un representante. La junta directiva está integrada exclusivamente por trabajadores, con el fin de que sean ellos mismos quienes tomen las decisiones y no políticos o poderes externos a ellos; de esta manera el trabajador aprende a decidir, participar y fundamentalmente a administrar los recursos de la asociación, otorgar créditos y llevar a cabo diversos proyectos.

- b) Financiero: en este mecanismo los recursos de la asociación solidarista provienen de dos fuentes principales, el ahorro mensual de los trabajadores, el cual variará de acuerdo a lo acordado por la misma a falta de una ley específica; y un aporte mensual de la empresa que será pactado por la misma y los trabajadores. Se considera que el aporte de la empresa no es una donación, sino que corresponde a un adelanto sobre la cesantía del trabajador, que se le entrega e este, junto con el ahorro y el respectivo rendimiento, una vez éste deje la empresa. El capital de la asociación se utiliza para dar créditos a los trabajadores y realizar proyectos para la vivienda de estos así como para crear empresas o comprar acciones.

⁴¹ Escuela Social Juan XXIII. *Óp. cit.* Pág. 14 y 15.

2.3 Mutualismo

2.3.1 Concepción filosófica del mutualismo

El mutualismo es un sistema solidario de servicios mutuos, fundado en la asociación voluntaria de personas que se unen sobre la base de objetivos comunes de ayuda recíproca, esta ayuda mutua o recíproca presupone la ayuda entre dos personas o entre iguales en un espacio que se denomina mutuo. Este encuentro de voluntades humaniza la coexistencia y produce el hecho de la paz social al hacer real el nosotros en abierta mutualidad.⁴²

Desde la perspectiva de una forma de vida, el Mutualismo permite al hombre desarrollar y expresar los más nobles sentimientos al subordinar el yo por el nosotros o bien al aunar la voluntad propia con la de otros y así aumentar las posibilidades de realización de dichas voluntades y fines.

2.3.2 Concepto y definición del Mutualismo

A través de la cooperación el individuo logra resolver importantes problemas relativos a su vida y consigue mejorar su condición económica, social y moral; el elemento trabajador no puede lograr una independencia absoluta si no cuenta con la cooperación de sus semejantes. De acuerdo con Cerdá Richart, dos de las fundamentales modalidades de la cooperación a saber son: la cooperativa y la mutualidad.

La palabra mutualidad, deriva de la voz latina *mutuos*, que significa lo que es equivalente a la calidad o condición de mutuo, es decir, a lo que recíprocamente hacen

⁴² Confederación Argentina de Mutualidades. ¿Qué es una mutual? Ciudad Autónoma de Buenos Aires. 2016. Disponible en: <http://www.camargentina.org.ar/mutualismo/que-es-una-mutual/>. Fecha de consulta: 15 de marzo de 2016.

dos o más personas. Así, por tanto, en el sentido etimológico por mutualidad se entiende a la asociación de varias personas para procurarse beneficios en común.⁴³

Una mutualidad, mutua, o mutual, es una entidad sin ánimo de lucro constituida bajo los principios de la solidaridad y la ayuda mutua, en las que personas se unen voluntariamente para tener acceso a unos servicios basados en la confianza y la reciprocidad. En ella, sus socios llamados mutualistas, contribuyen a la financiación de la institución con una cuota periódica y con el capital acumulado a través de dichas cuotas, la institución brinda sus servicios a aquellos socios que los necesiten; algunos ejemplos de servicios ofrecidos comúnmente por mutualidades son los seguros con las mutuas de seguros, la previsión de enfermedades y planes de jubilación a través de las mutualidades de previsión social, o las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.⁴⁴

El mutualismo es pues un movimiento y conjunto de asociaciones basadas en el régimen de la mutualidad cuyo fin primordial es lograr la armonía y el bienestar de sus miembros los que se organizan voluntariamente para tener acceso a servicios determinados y de utilidad común basados en la confianza y la reciprocidad.

2.3.3 Principios doctrinarios mutualistas

Los principios doctrinarios mutualistas son lineamientos por medio de los cuales las asociaciones mutuales y sus miembros ponen en práctica sus valores fundamentales. En el IV Congreso Argentino de Mutualismo, celebrado en la Ciudad de Buenos Aires en el año 1979, se oficializaron los principios mutualistas siendo estos los siguientes:

- a) Adhesión voluntaria
- b) Organización democrática

⁴³ Cerdá Richart, Baldomero. *Historia y doctrina del mutualismo*. España, Barcelona: Bosch. 1943. Pág. 57.

⁴⁴ Lexicoon Diccionario. *Mutualidad*. 2015. Disponible en: <http://lexicoon.org/es/mutualidad>. Fecha de consulta: 16 de marzo de 2016.

- c) Neutralidad institucional
- d) Contribución acorde a los servicios a recibir
- e) Capitalización de los excedentes
- f) Educación y capacitación social y mutual
- g) Integración para el desarrollo

2.3.4 Asociación mutual

La Cámara de Comercio de Cali define a las asociaciones mutuales como personas jurídicas constituidas por personas naturales, inspiradas en la solidaridad, con el objeto de brindarse ayuda recíproca frente a riesgos eventuales y satisfacer sus necesidades mediante la prestación de servicios de seguridad social.⁴⁵

De igual manera, la Cámara de Comercio de Villavicencio, se pronuncia al respecto de las asociaciones mutuales al afirmar que las mismas son personas jurídicas de derecho privado, sin ánimo de lucro, constituidas libre y democráticamente por personas naturales, inspiradas en la solidaridad, con el objeto de brindarse ayuda recíproca frente a riesgos eventuales y satisfacer sus necesidades mediante la prestación de servicios de seguridad social.⁴⁶

La Confederación Argentina de Mutualidades define a las “mutuales”, de acuerdo con el establecido en la Ley de Mutualidades, Número 20.321, en su artículo 2: *“Son asociaciones mutuales las constituidas libremente sin fines de lucro por personas inspiradas en la solidaridad, con el objeto de brindarse ayuda recíproca frente a riesgos eventuales o de concurrir a su bienestar material y espiritual, mediante una contribución periódica”*.⁴⁷

⁴⁵ Cámara de Comercio de Cali. *Asociaciones mutuales*. Colombia. Disponible en: <http://www.ccc.org.co/servicios/registros-publicos/entidades-sin-animo-de-lucro/tramites/constituciones-reformas-y-nombramientos/asociaciones-mutuales>. Fecha de consulta: 15 de marzo de 2016.

⁴⁶ Cámara de Comercio de Villavicencio. *Asociaciones mutuales*. Colombia. Disponible en: http://ccv.org.co/ccvnueva/index.php?option=com_content&view=article&id=152&Itemid=247. Fecha de consulta: 15 de marzo de 2016.

⁴⁷ Confederación Argentina de Mutualidades. *Óp. cit.* Fecha de consulta: 15 de marzo de 2016.

En conclusión, una asociación mutua es aquella persona jurídica de derecho privado constituida libre y voluntariamente por sus miembros bajo una ideología solidarista y de cooperación cuyo objetivo es brindarse ayuda recíproca frente a eventualidades y satisfacer sus necesidades comunes.

2.3.5 Características de la asociación mutua

- a) Funcionan de conformidad con los principios de autonomía, adhesión voluntaria, participación democrática, neutralidad política, religiosa, ideológica y racial, solidaridad, ayuda mutua e integración.
- b) Cuentan con contribuciones económicas a sus asociados para la prestación de los servicios.
- c) Cuentan con un patrimonio y número de asociados variable e ilimitado.
- d) Realizan actividades de educación mutua.
- e) Garantizan la igualdad de derechos y obligaciones de los asociados.
- f) Establecen la no devolución de las contribuciones de los asociados y la indivisibilidad del remanente patrimonial en caso de liquidación.
- g) Son de duración indefinida.
- h) Promueven la participación e integración con entidades que tengan por objeto promover el desarrollo integral de la persona humana

2.3.6 Formas de asociaciones mutuales

Sin perjuicio de que las organizaciones mutuales son por naturaleza cerradas por su característica asociativa y privada, se conocen otras denominaciones que guardan una íntima relación con el origen fundacional, a las que popularmente se les denomina abiertas y cerradas o cautivas: ⁴⁸

- a) Abiertas: se entiende por abiertas, a aquellas cuyo nexo aglutinante se nutre de la comunidad donde se asienta la entidad, o bien de las características

⁴⁸ Sánchez Sardó, Daniel E. *Óp. cit.* Pág. 99 y 100.

particulares de sus componentes, es decir, donde no se exigen cualidades restrictivas determinadas para incorporarse como socios activos,

- b) Cerradas o cautivas: son cerradas aquellas donde ese nexo se encuentra configurado por la relación de dependencia o el lugar de trabajo, profesión, o bien determinada actividad, es decir, donde para ser incorporado como socio activo se debe estar vinculado a dicho nexo, el cual se encuentra identificado en el estatuto social.

2.4 Cooperativismo

2.4.1 Concepto y definición de cooperativismo

Si bien la historia del hombre ha estado dominada por el conflicto de intereses internos y externos de comunidades y naciones, lo cierto es que gracias a su fuerza interna, a la sinergia que generan la cooperación y la solidaridad, las sociedades han logrado mantener su identidad, su cohesión interna, defender su autonomía, progresar y elevarse en todos los planos de su existencia material y espiritual. ⁴⁹

El cooperativismo se refiere a una conjunción armónica en donde se conjuga lo individual y lo colectivo, en un mismo plano primario al igual que lo económico y lo moral; es comprendido como la reunión de personas para crear una empresa económicamente fuerte y una opción de base para ir creciendo humanamente. ⁵⁰

También es comprendido como un sistema económico y social, basado en la libertad, la igualdad, la participación y la solidaridad. La cooperación por su parte es un sistema

⁴⁹ Eliécer Quijano Peñuela, Jorge. *Óp. cit.* Pág. 32

⁵⁰ Valero, Luis F. y otros. *Cooperativas en Centroamérica: historia y marco jurídico.* Guatemala: Federación de Universidades de América Central y Panamá. 1979. Pág. 24.

práctico de armonizar los intereses humanos recibiendo ayuda y colaboración de los demás y ofreciéndola en reciprocidad.⁵¹

Es el resultado de un largo proceso histórico en el cual el hombre ha demostrado su espíritu asociativo y solidario, generando diversas formas de organización social y económica que teniendo como base la cooperación, persiguen la realización de la justicia y la igualdad a través de la acción economía y la promoción humana.

En cuanto a las cooperativas, Mauricio Colombain, citado por Eliécer Quijano Peñuela, las define de la siguiente manera: *“Una cooperativa es una asociación de personas en número variable, que se enfrentan con las mismas dificultades económicas, que libremente unidas, sobre la base de la igualdad de sus derechos y obligaciones, se esfuerzan por resolver esas dificultades, principalmente administrando por su cuenta y riesgo, con miras al provecho material y moral común, y mediante la colaboración de todos, una empresa en la cual delegaron una o varias de las funciones económicas que responden a las necesidades comunes.”*⁵²

Otra definición sencilla de cooperativa es la de Charles Gide, citado por Eliécer Quijano Peñuela: *“Una cooperativa es un grupo de personas que se proponen obtener ciertos objetivos comunes económicos, sociales y educativos por medio de una empresa económica.”*

Es pues de esta manera que la cooperación no es exclusiva de comunidades atrasadas, pequeñas o aisladas; en la sociedad actual, las diversas formas de globalización parecen estar configurando un mundo más interdependiente, una sociedad planetaria en la que la cooperación gana fuerza no sólo en la economía, la ciencia o la tecnología, sino también en los demás planos de la existencia humana y uno de ellos es el ámbito de las relaciones laborales.

⁵¹ Banco de la República Actividad Cultura. *La cooperación*. Biblioteca Luis Ángel Arango. Bogotá. Disponible en: <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ciencias/sena/cooperativismo/generalidades-del-cooperativismo/general1.htm>. Fecha de consulta: 17 de marzo de 2016.

⁵² Eliécer Quijano Peñuela, Jorge. *Óp. cit.* Pág. 151 y 152

2.4.2 La ayuda mutua en el cooperativismo

La ayuda mutua en el cooperativismo se define como la asociación consciente y voluntaria de personas capaces de organizar y disponer libremente su trabajo y recursos para el logro de objetivos comunes. Los elementos implícitos en esta definición corresponden a:⁵³

- a) Asociación de personas: No es acto individual, sino realizado entre dos o más personas. Es pues, relación recíproca.
- b) Acto consciente: La ayuda mutua es un acto humano, inteligente, consciente, motivado por el imperativo de la defensa, la satisfacción de las necesidades y la autoestima.
- c) Acto libre y voluntario: La libertad y la voluntad son condiciones indispensables de la ayuda mutua; es un acto exclusivo de hombres libres para disponer de su trabajo y recursos.
- d) Organización: El trabajo con otros implica necesariamente organización, implícita o explícita, por más incipiente que ésta sea. Sin organización en el trabajo, el logro de objetivos resulta fortuito.
- e) Necesidades comunes: Trabajar organizadamente para satisfacer la necesidad, voluntad o capricho de una sola persona, no es ayuda mutua, sino imposición. La necesidad común es el elemento que da unidad, que posibilita la solidaridad y la cohesión del grupo cooperante.
- f) Compromiso: La ayuda mutua implica un vínculo, una obligación recíproca, entre dos o más individuos, de manera que si algún servicio debe ser prestado a uno por otros, este hará lo mismo o su equivalente por los otros.

⁵³ *Íbid.* Pág. 33

2.4.3 Valores cooperativos

Desde el punto de vista social, las prácticas cooperativas buscan cambiar la conducta de los asociados, creando una nueva cultura inspirada en los valores. Las cooperativas están basadas en los siguientes valores: ⁵⁴

- a) Mutua ayuda: El desarrollo integral de la persona sólo se puede lograr en asocio con otros.
- b) Igualdad: La unidad básica de la cooperativa es la persona, así sea natural o jurídica. Los asociados tienen derecho a: participar, ser informados, ser escuchados, ser involucrados en la toma de decisiones; los miembros deben ser asociados en la forma más igualitaria posible.
- c) Equidad: Es la forma como las cooperativas tratan de distribuir las ganancias o riquezas, basados en la participación del asociado y en su formación, la distribución del excedente debe ser equitativa entre los asociados que lo generaron.
- d) Solidaridad: Más que una asociación de miembros, la cooperativa es una colectividad que maneja el sacrificado ahorro de una comunidad, lo cual es afirmación de fuerza colectiva y de responsabilidad mutua.

A lo largo de este Capítulo se ha analizado el funcionamiento y conceptualización de las formas de organización de trabajadores y empleadores más comunes como parte del ejercicio de su derecho de asociación en general y de asociación profesional. Sin embargo, a través del estudio de las mismas, se evidencia que existen ocasiones en que dichas organizaciones han sido criticadas al perder el sentido de independencia. Lo anterior, en detrimento de la libertad sindical y constituyendo actos de injerencia por parte de empleadores en organizaciones de trabajadores, tal como será abordado en el Capítulo siguiente.

⁵⁴ *Íbid.* Pág. 141.

CAPÍTULO 3. ACTOS DE INJERENCIA DE EMPLEADORES EN ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES

3.1 Definición y concepto de actos de injerencia

De conformidad con lo establecido en el Diccionario de Guillermo Cabanellas⁵⁵, por la palabra *injerencia* se entiende: "*Injerencia. || Introducción. || Inclusión. || Intervención. || Intromisión*".

El Diccionario de la Lengua Española, de la Real Academia Española, establece que la palabra *injerencia* consiste en la acción y efecto de injerirse, es decir entremeterse o introducirse en una dependencia o negocio, meter una cosa en otra.

En el contexto de la libertad sindical, un acto de injerencia se constituye a través de la intromisión de un empleador u organización de empleadores dentro de una organización de trabajadores, constituida o por constituirse, con la finalidad de dominar la misma o apoyarla financieramente durante su constitución, funcionamiento y/o administración, entorpeciendo así la naturaleza de independencia absoluta entre ambos tipos de organizaciones profesionales tal como se estudiará más adelante.

3.2 Los actos de injerencia en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo

En el ámbito laboral, la OIT se ha pronunciado respecto lo que comprende un acto de injerencia en el contexto de la libertad sindical y de asociación en las empresas, en el sentido siguiente: "*por injerencia se entiende todo acto concebido para promover el establecimiento de organizaciones de trabajadores bajo el dominio de los empleadores o de organizaciones empleadores, o para apoyar las organizaciones de trabajadores a*

⁵⁵ Injerencia. Cabanellas, Guillermo. *Diccionario enciclopédico de derecho usual*. Tomo IV. Argentina. Editorial Heliasta S.R.L. 1997. 25a.ed. Pág. 419.

través de medios financieros o de otro tipo, con el fin de que estén bajo el control de los empleadores o de sus organizaciones. El Convenio 98 de la OIT contempla la protección contra la discriminación y la injerencia antisindicales. La protección contra la injerencia del empleador incluye todas las fases de la relación de trabajo, desde la contratación hasta el término de la relación de trabajo".⁵⁶

En ese sentido, varios instrumentos de la OIT abordan la temática de los actos de injerencia, siendo estos:

- a) Convenio 98 Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
- b) Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social.
- c) Convenio 151 Sobre las relaciones de trabajo en la administración pública.
- d) Convenio 110 Sobre las plantaciones.

El Convenio 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, en su artículo 2 enuncia los actos de injerencia de conformidad con la definición antes brindada: *"1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. 2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores."*

⁵⁶ Organización Internacional de Trabajo. *Preguntas y respuestas sobre las empresas y la libertad sindical y de asociación.* Disponible en: http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_152375/lang--es/index.htm#Q6. Fecha de consulta: 14 de febrero de 2016. Párrafo 43.

Tal como se puede observar, el artículo citado inicia garantizando en su primer numeral la adecuada protección contra los actos de injerencia, seguidamente, en el segundo párrafo se define con claridad lo que es un acto de injerencia, no siendo una definición limitada, toda vez que se indica que se consideran actos de injerencia, “*principalmente*”, a las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores. De esa cuenta, no se excluye la posibilidad de otros actos de injerencia cometidos por organizaciones de empleadores o inclusive el Estado y sus dependencias.

Además del instrumento analizado en el párrafo anterior, la Declaración Tripartita, instrumento de la OIT que consagra principios de política general, empleo, formación, condiciones de trabajo y vida así como relaciones de trabajo dirigidos a empresas multinacionales, gobiernos, empleadores y trabajadores; respecto los actos de injerencia, su apartado de Libertad Sindical y Derecho de Sindicación establece que: “*las organizaciones que representen a las empresas multinacionales o a los trabajadores en su empleo deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración*”.⁵⁷

Como puede observarse, en este instrumento se está reconociendo la “*adecuada protección*” que debe darse contra todo acto de injerencia realizado por organizaciones que representen a empresas multinacionales o a los trabajadores en su empleo, unas respecto de las otras, a través de cualquier miembro de las mismas y en cualquier instancia de su funcionamiento.

⁵⁷ Organización Internacional del Trabajo. *Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social*. Adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204.^a reunión. Ginebra. 1977. Enmendada en su 279.^a reunión, Ginebra, 2000.

Por otra parte, el artículo 5 del Convenio 151 de la OIT, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, recalca nuevamente la importancia de la existencia de organizaciones de empleados públicos independientes respecto a las autoridades empleadoras así como la regulación sobre los actos de injerencia, el mismo establece:

2. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración. 3. Se consideran actos de injerencia a los efectos de este artículo principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública”.

Este artículo también introduce una definición de los actos de injerencia de la misma manera que el artículo 2 del Convenio 98, así como el derecho de poder gozar de una adecuada protección ante la realización de los mismos. Ambos artículos estipulan que se considera como un acto de injerencia a todas las medidas encaminadas a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador, ya sea éste una entidad privada o pública, o a sostener económicamente a las mismas con el objeto de colocarlas bajo su dominio.

Por último, el Convenio 110 de la OIT, relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, nuevamente enuncia los actos de injerencia de la siguiente manera: *“1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. 2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma,*

*organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar a estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores”.*⁵⁸

La definición brindada por el artículo anterior es similar a la establecida en el artículo 2 del Convenio 98 y a la definición contenida en el artículo 5 del Convenio 151, antes explicadas, de igual manera garantiza la protección adecuada contra los actos de injerencia incurridos.

En conclusión, los instrumentos de la OIT antes mencionados han introducido una definición precisa mas no excluyente, de los actos de injerencia en el contexto de la libertad sindical y la asociación en las empresas; además, han establecido la necesidad y el derecho de las organizaciones de trabajadores de gozar de la adecuada protección por parte de los gobiernos ante la realización de los mismos.

3.3 Los actos de injerencia en el derecho comparado

Alrededor del mundo son pocas las legislaciones que abordan el tema de los actos de injerencia cometidos por empleadores en organizaciones de trabajadores en el sentido que lo hace la Organización del Trabajo y particularmente, el Convenio 98; cabe mencionar que la legislación de Guatemala aún no regula lo relativo a los mismos.

Para el caso de Estados Unidos de América, la Ley Nacional de Relaciones Laborales, que constituye la ley principal que gobierna las relaciones entre las empresas, sindicatos y trabajadores, establece en el mismo sentido que la OIT que los trabajadores tienen el derecho a la sindicalización y a unirse para promover sus intereses propios así como de abstenerse de tal actividad; se considera ilegal que un empleador interfiera, limite, o coaccione a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos.⁵⁹

⁵⁸ Organización Internacional del Trabajo. *Convenio sobre las plantaciones*.1958 (núm. 110).

⁵⁹ National Labor Relations Board. *Interfering with employee rights (Section 7 & 8(a)(1))*. Disponible en: <https://www.nlr.gov/rights-we-protect/whats-law/employers/interfering-employee-rights-section-7-8a1>. Fecha de consulta: 27 de abril de 2016.

En tal sentido, dicho cuerpo normativo establece en su apartado de “Derechos de los empleados”, específicamente en el artículo 7: *“Los empleados tendrán derecho a organizarse, a constituir, afiliarse o ayudar a organizaciones obreras, a negociar colectivamente a través de representantes seleccionados por ellos mismos, y a dedicarse a otras actividades concertadas con el propósito de negociar colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua, y también tendrán derecho a abstenerse de participar en cualesquiera o todas dichas actividades salvo hasta el punto en que tal derecho sea afectado por un convenio que requiera, como condición de empleo, el ser miembro de una organización obrera según lo autoriza el artículo 8(a)(3)”*.

Más adelante, en el apartado de “Prácticas ilícitas de trabajo”, específicamente el artículo 8 (a) (1,2) establece: *“Será práctica ilícita de trabajo para un patrono: (1) intervenir en, restringir o coaccionar a sus empleados en el ejercicio de los derechos garantizados por el artículo 7; (2) dominar o intervenir en la formación o administración de cualquier organización obrera, o contribuir a la misma con ayuda financiera u otra (...)”*.

Como puede observarse, se regula entonces la reprobación sobre los actos cometidos por empleadores o patronos dirigidos a restringir o coaccionar los derechos de sindicación de los trabajadores así como del hecho de pretender dominar o intervenir en el funcionamiento de una organización de trabajadores.

La Ley Federal de Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos aborda someramente el tema de los actos de injerencia al indicar que la concurrencia de los mismos será sancionada en los términos que la ley disponga; sin embargo, no especifica la forma en que los mismos atentan contra la libertad sindical de los trabajadores o bien la forma en que los mismos son realizados dentro del contexto de la sindicalización.

En este sentido, el Capítulo II, artículo 356 de dicha ley establece: *“Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y*

defensa de sus respectivos intereses”. Y posteriormente el artículo 357 indica: *“Los trabajadores y los patronos tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la Ley”*.

En la legislación chilena, específicamente en el Código del Trabajo, se encuentran definidos algunos de los actos de injerencia de los empleadores en organizaciones de trabajadores, al respecto el artículo 289 establece en su parte conducente: *“Serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical. Incurrir especialmente en esta infracción: e) El que ejecute actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones.”*

Este concepto es similar mas no idéntico, al consagrado por la OIT respecto a los actos de injerencia, ya que establece como desleal por parte de un empleador el hecho de emprender actividades que atenten contra la libertad sindical y específicamente a la intervención en el proceso de organización de un sindicato de trabajadores, otorgar facilidades o concesiones económicas, entre otras.

De conformidad el análisis anterior, puede establecerse que existe cierta uniformidad entre las legislaciones de los países citados en cuanto a lo que se considera como un acto de injerencia cometido por empleadores en organizaciones de trabajadores y cuya conceptualización sigue la línea establecida por la OIT en este tema. Además, puede establecerse que los actos de injerencia comprenden dos aspectos a saber: por una parte abarcan todo tipo de actuaciones concebidas para promover el establecimiento de organizaciones de trabajadores bajo el dominio de los empleadores o de

organizaciones empleadores, y por otra parte, para apoyar las organizaciones de trabajadores a través de medios financieros o de otro tipo, con el fin de que estén bajo el control de los empleadores o de sus organizaciones.

3.4 Protección contra los actos de injerencia

La protección contra los actos de injerencia va encaminada a la protección de la libertad sindical y la idea de que las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores deben ser totalmente independientes unas de las otras. Esta protección concibe como imposible y entorpecedor el hecho de realizar acciones dirigidas a interferir en dichas organizaciones por parte de un sujeto del Derecho Colectivo completamente antagónico a los intereses que ésta representa, es decir, empleadores injiriendo en organizaciones de trabajadores.

Como ya se mencionó, el artículo 2 del Convenio 98 establece una protección expresa contra los actos de injerencia que son allí mismo definidos, tomando en cuenta que el artículo 1 del mismo Convenio establece: *“1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”*.⁶⁰

Mediante estos artículos se ubica el origen normativo de los actos de discriminación antisindical y de los actos injerencia en el ámbito internacional de las normas de trabajo.

⁶⁰ Organización Internacional del Trabajo. *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*. 1949 (núm. 98).

El artículo 2 del Convenio 98 dispone que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de una adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. En suma, este artículo establece la independencia de las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de sus actividades con respecto a los empleadores y sus organizaciones.⁶¹

De la misma manera, esta protección se ve reflejada en el artículo 4 del mismo Convenio, el cual recalca la importancia que merece la independencia entre organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores, el mismo establece en su parte conducente: “ *Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, **por una parte**, y las organizaciones de trabajadores, **por otra**, (...)*” (negrilla es propia).

Aunado al artículo anterior, el artículo 5 del Convenio 151, establece:⁶²“1. *Las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas. 2. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración. 3. Se consideran actos de injerencia a los efectos de este artículo principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública*”.

El artículo anterior hace ver la importancia de la existencia de organizaciones de empleados públicos independientes respecto a las autoridades empleadoras, de igual manera mencionan la protección contra los actos de injerencia en dichas organizaciones por parte de una autoridad pública y nuevamente vuelve a definir dichos

⁶¹Gravel, Eric y Otros. *Óp. cit.* Pág. 56

⁶² Organización Internacional del Trabajo. *Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).*

actos al establecer que los mismos son aquellos destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente a las mismas con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública

La OIT se ha pronunciado acerca de la importancia que tiene el hecho que los trabajadores y los empleadores pueden ejercer libremente su derecho de sindicación, al respecto ha manifestado: *“La libertad sindical y de asociación es un derecho humano fundamental. Supone el respeto del derecho de los empleadores y de los trabajadores a constituir libre y voluntariamente las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a las mismas, y significa que estas organizaciones tienen derecho a realizar sus actividades con toda libertad y sin injerencia. Los empleadores no deberían interferir en la decisión de los trabajadores de afiliarse a un sindicato, ni discriminar a los trabajadores o a sus representantes. El gobierno no debería interferir en el ejercicio del derecho de los trabajadores o de los empleadores a constituir asociaciones. Los trabajadores y los empleadores tienen el derecho de afiliarse a organizaciones en los planos nacional, sectorial e internacional, y sus organizaciones tienen el derecho de afiliarse a cualquier nivel. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían ser permanentes, y no se les debería exigir una renovación periódica u otras condiciones para garantizar su existencia continuada.”*⁶³

3.5 Tipos de actos de injerencias

Existen dos tipos de injerencias a saber en materia laboral, éstas son: las injerencias estatales o administrativas y las injerencias empresariales o patronales, según se analiza a continuación:

⁶³ Organización Internacional del Trabajo. *Preguntas y respuestas sobre las empresas y la libertad sindical y de asociación*. Disponible en: http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_152375/lang--es/index.htm#Q5. Fecha de consulta: 15 de abril de 2016.

3.5.1 Injerencias estatales o administrativas

Se denominan injerencias estatales o administrativas toda vez que son actuaciones por parte del Estado y sus distintas entidades o instituciones, en una posición de subordinación.

De acuerdo con Martín Valverde y Joaquín García Murcia⁶⁴: *“Los actos de injerencia administrativa en este derecho de auto organización constituyen una violación de la libertad sindical y quedan prohibidos. De ahí que el control administrativo de los actos de Constitución del sindicato se limite a un control formal, de carácter reglado. De ahí también que se establezca el derecho de los sindicatos a no ser suspendidos ni disueltos sino mediante resolución firme de la Autoridad judicial”*.

De igual manera se consideran actos de injerencia estatal o administrativa, la concesión de privilegios a sindicatos representativos que no se apoyan en criterios objetivos y razonables. Un ejemplo de ello de acuerdo con los autores antes mencionados es la concesión de subvenciones públicas únicamente a aquellos sindicatos considerados como representativos.

De acuerdo con Ojeda Avilés, la estrategia de intervención estatal más frecuente es aquella que persigue un control indirecto de los trabajadores con la finalidad de dispersarlos sibilamente mediante tácticas desalentadoras a lo largo del proceso de sindicación.⁶⁵ Se coarta la libertad sindical de los trabajadores en el momento genético del sindicato, por ejemplo, al proclamar la unidad sindical forzosa en una sola central o estimularla a través de concesiones a la central favorecida y discriminaciones a las restantes; asimismo, exigir un número mínimo de afiliados demasiado alto para que con mucha dificultad pueda lograrse la constitución de un sindicato y convirtiéndolo técnicamente imposible para grupo radicales minoritarios.

⁶⁴Martín Valverde, Antonio y Joaquín García Murcia. *Tratado práctico de derecho del trabajo*. Vol I. España, Editorial Aranzadi, SA, 2008. Págs. 468 y 469.

⁶⁵Ojeda Avilés, Antonio. *Derecho sindical*. España, Editorial Tecnos. 2003. 8va. ed. Pág. 158.

Este tipo de injerencias también pueden tomar lugar en el momento funcional de un sindicato mediante persecuciones a líderes de los mismos, amenazas a los afiliados a determinada central, coacciones para impedir nuevas afiliaciones, entre otras. De esta manera los afiliados ven sumamente dificultosa su afiliación a la organización obrera merman las adhesiones.

En conclusión, los actos de injerencia estatales o administrativos son aquellas actuaciones de parte de Estado y sus distintas entidades o instituciones, en una posición de subordinación, encaminadas a impedir la realización de actividades funcionales de un sindicato existente o bien a desalentar la formación de uno a través del otorgamiento de distintos privilegios, de igual manera mediante la sanción de normativas que establezcan requisitos prácticamente inalcanzables para la constitución de una organización sindical.

3.5.2 Injerencias patronales, de empleadores o empresariales

Nuevamente Martín Valverde y Joaquín García Murcia se pronuncia respecto a esta clasificación de injerencias de la siguiente manera⁶⁶: *“Se prohíben también los actos de injerencia del empresario en el derecho de autoorganización. Se deben estimar actos lesivos de la libertad sindical las actuaciones empresariales orientadas a impedir u obstaculizar el ejercicio del derecho de organización o de la actividad de los sindicatos dentro de la empresa”*.

Las injerencias empresariales hacia la libertad sindical suelen adoptar tácticas dirigidas contra la vida profesional de los trabajadores; sin embargo, en sus variantes más incivilizadas pueden llegar a poner en riesgo la vida misma de éstos, tal como es el caso líderes sindicales en países con altos índices de impunidad, que se ven amenazados ante grupos armados organizados por particulares cuando no por el Estado mismo.

⁶⁶ Martín Valverde, Antonio y Joaquín García Murcia. *Óp. cit.* Pág. 469.

En cuanto a las injerencias empresariales, Antonio Ojeda Avilés establece que las mismas suelen adoptar tácticas dirigidas contra la vida profesional del trabajador, aunque en sus variantes más incivilizadas atacan también la vida física del mismo.⁶⁷

Respecto a los momentos en los que inciden las discriminaciones patronales sobre el empleo de los trabajadores, Antonio Ojeda Avilés establece los siguientes:⁶⁸

- a) Al momento de la contratación; siendo las más frecuentes las plasmadas en los contratos laborales con “cláusula antisindical”, llamados despectivamente por los norteamericanos *yellow dog contracts*, y las “listas negras”. En el caso de las cláusulas antisindicales, el empresario sujeta el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato. En el caso de las listas negras, el empresario se hace eco de una relación circulante de activistas sindicales, verbal y en algunas ocasiones escrita, rechazando su solicitud de admisión de empleo, o admitiéndola bajo ciertas condiciones discriminatorias.

Estas prácticas son de ilicitud indudable y surge dificultad al momento de probar la existencia de las mismas ante un órgano jurisdiccional. La cláusula antisindical en un contrato es nula y el trabajador puede apartarse del compromiso asumido por ella, ahora bien, la relación de causalidad entre la lista negra y el rechazo de un candidato por el empleador no puede demostrarse fácilmente; en tal situación, si los hechos alegados revelan patente y directamente una discriminación, o fehacientemente un panorama discriminatorio generalizado, se invierte la carga de la prueba, al surgir una presunción que dispensa de aquélla a quien alega la discriminación.

- b) En el momento funcional: es decir, durante la relación laboral. El empresario no debe despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de

⁶⁷ Ojeda Avilés, Antonio. *Óp. cit.* Pág. 159.

⁶⁸ *Íbid.* Pág.160.

su afiliación sindical o de su participación en actividades fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

En conclusión, las injerencias empresariales o patronales se constituyen a través de la constitución y el apoyo a sindicatos amarillos, es decir, sindicatos dominados o controlados por un empleador o una asociación empresarial que buscan sostener económicamente o en otra forma a sindicatos independientes con el mismo propósito de control.

3.6 Imposiciones organizativas

Las imposiciones organizativas se conocen como aquéllas derivadas del momento en que los sindicatos de trabajadores incorporan en convenios celebrados con sus empleadores, cláusulas específicas que establecen obligaciones para los trabajadores respecto de estos últimos y que serán garantizadas por el poder disciplinario empresarial; entre dichas imposiciones se encuentran las siguientes:⁶⁹

- a) En la colocación, la presencia sindical puede adoptar diversas manifestaciones, las más importantes se encuentran en algunas de las llamadas “cláusulas de seguridad sindical”. Dichas cláusulas forman parte de los convenios y demás instrumentos colectivos cuando el sindicato que lo ha negociado obtuvo del empresario o los empresarios firmantes un compromiso de apoyo en sus establecimientos adoptando dichas cláusulas un nombre determinado en función del tipo de apoyo dado, entre algunas de ellas se encuentran:
 - i) Taller cerrado o *closed shop*: existe cuando el patrono se obliga a no admitir en su empresa más que a los afiliados del sindicato pactante,
 - ii) Taller sindicato o *union shop*: existe cuando se obliga a que todos los trabajadores se afilien al sindicato pactante en un plazo determinado desde la firma de convenio determinado,

⁶⁹ *Íbid.* Pág. 162-168.

- iii) Empleo preferencial o *preferential hiring*: cuando el empleador debe admitir prioritariamente a los trabajadores afiliados al sindicato pactante,
- iv) Mediación sindical o *hiring hall*: cuando el empleador debe cubrir sus vacantes con los trabajadores que le envíe el sindicato contraparte; y
- v) Mantenimiento de filiación o *mainteinance of membership*: se vela para que ningún trabajador afiliado al sindicato negociador cause baja en éste mientras rija el convenio. Usualmente esta cláusula se combina con las anteriores y es impuesta bajo amenaza de despido en caso de contravenirla.

En su mayoría este tipo de cláusulas imponen fuertes obstáculos para el empleo de un trabajador que no se encuentra afiliado al sindicato que ha celebrado convenio con el empleador, en virtud de esto las mismas han sido prohibidas, con escaso éxito, en diversos países.

Existen diversos motivos de lucha para contrarrestar la existencia de las cláusulas de seguridad sindical, el autor Kassalow, expone las siguientes:

- i) El pluralismo sindical que es muy distinto a la presencia de un único y poderoso sindicato,
 - ii) La impronta ideológica de cada sindicato, reacio a las cláusulas de admisión de cualquier trabajador en sus filas, y
 - iii) La conciencia de clase o solidaridad profesional que cumple en el continente el papel asumido en otras partes por el vínculo asociativo en orden a apoyar el sindicalismo.
- b) En las opciones sindicales del trabajador individual pueden interferir los sindicatos de diversas formas:
- i) Por cláusulas de seguridad sindical muy fuertes en cuanto a que obligan a la afiliación en el sindicato contratante, o

- ii) Por la unificación de todos los sindicatos de una sola central cerrando a los trabajadores reacios a esa central la posibilidad de afiliarse, a no se previa creación del apetecido por ellos mismos.

- c) En la participación de los afiliados en las actividades sindicales con especial atención a las decisiones sancionatorias o discriminatorias contra un afiliado o un grupo de ellos adoptadas democráticamente y de acuerdo con las normas internas del sindicato o estatutos. Es necesario el reforzamiento de las garantías del afiliado frente a las decisiones de su propio sindicato, por muy democráticas y estatutarias que sean.

Las “cláusulas de seguridad sindical” antes descritas pueden tenerse como actos de injerencia que atentan contra la libertad sindical, sin embargo la OIT ha manifestado al respecto: *“Las legislaciones de otros países admiten, en los convenios colectivos o en los laudos arbitrales, las cláusulas denominadas de “seguridad sindical” cuyo objetivo es imponer la afiliación sindical o el pago de contribuciones sindicales, subordinándolas a veces a ciertas condiciones o prohibiendo determinados tipos de arreglo. Esas cláusulas pueden especificar que el empleador podrá contratar únicamente a trabajadores miembros de un sindicato y que esos trabajadores deberán permanecer en ese sindicato para poder conservar su empleo, sistema que equivale a un monopolio de contratación (“closed shop”). A veces, dichas cláusulas permiten que el empleador contrate con plena libertad a los trabajadores, pero obligan a éstos a afiliarse a un sindicato en un plazo determinado, lo cual equivale a un régimen de afiliación sindical obligatoria (“union shop”). Tales cláusulas también pueden obligar a todos los trabajadores, estén sindicados o no, a abonar cotizaciones o contribuciones sindicales sin convertir la afiliación sindical en una condición de empleo (“agency shop”), o incluso obligar al empleador, de conformidad con el principio de trato preferente, a favorecer a los trabajadores sindicados a efectos de darles prioridad en la contratación y respeto de otros fines. **Estas cláusulas son compatibles con el Convenio, a condición de que***

sean el resultado de negociaciones libres entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores".⁷⁰(negrilla es propia).

De esta manera se manifiesta la idea de que este tipo de cláusulas son compatibles con lo establecido en el Convenio 98 de la OIT, principalmente en su artículo 2, bajo la condición de que éstas emanen de negociaciones libres celebradas entre organizaciones de trabajadores y empleadores; en caso contrario puede inferirse que pactar tales cláusulas constituiría un acto de injerencia de empleadores en organizaciones de trabajadores.

3.7 Asociaciones que constituyen actos de injerencias

De conformidad con el Capítulo 14 de la Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, en su quinta edición de 2006, se consideran como asociaciones que constituyen actos de injerencias a las asociaciones solidaristas o de otra índole: *“Las asociaciones solidaristas son entidades de duración indefinida, con personalidad jurídica propia, que, para lograr sus objetivos (procurar la justicia y la paz social, la armonía obrero patronal y el desarrollo integral de sus asociados), podrán adquirir toda clase de bienes, celebrar contratos de toda índole y realizar toda especie de operaciones lícitas encaminadas al mejoramiento socioeconómico de sus afiliados, en procura de dignificar y elevar su nivel de vida. En tal sentido, podrán efectuar operaciones de ahorro, de crédito y de inversión, así como cualesquiera otras que sean rentables. Asimismo, podrán desarrollar programas de vivienda, científicos, deportivos, artísticos, educativos y recreativos, culturales, espirituales, sociales y económicos, lo mismo que cualquier otro que lícitamente fomenta los vínculos de unión y cooperación entre los trabajadores y entre éstos y sus patronos”*.⁷¹

⁷⁰Organización Internacional del Trabajo. *Preguntas y respuestas sobre las empresas y la libertad sindical y de asociación*. Disponible en: http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_152375/lang--es/index.htm#Q5. Fecha de consulta: 15 de abril de 2016.

⁷¹ Organización Internacional del Trabajo. *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. Quinta edición (revisada), 2006. Parágrafo 869.

Se tiene a las asociaciones solidaristas como aquellas asociaciones de trabajadores cuya constitución está subordinada al aporte de un empleador del que dependen, financiadas con arreglo a principios mutualistas por trabajadores y por los empleadores, con fines económico-sociales de bienestar material, unión y cooperación entre trabajadores y empleadores, cuyos órganos deben integrarse por trabajadores aunque puede participar en ellos un representante patronal con voz pero sin voto.

A juicio del CLS de la OIT, nada impide, desde el punto de vista de los principios de los Convenios 87 y 98 de la OIT, que trabajadores y empleadores busquen formas de cooperación entre sí incluso a través de organizaciones basadas en principios mutualistas. Ahora bien, corresponde al Comité asegurarse de que la legislación y funcionamiento en la práctica de las asociaciones solidaristas no interfieran en las actividades y funciones propias de los sindicatos.

En esta línea, la reglamentación relativa a las asociaciones solidaristas o de índole similar deben respetar las actividades de los sindicatos garantizadas en el Convenio 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, y deben tomarse medidas legislativas y de otro orden necesarias para garantizar que estas asociaciones no asuman actividades sindicales y para que se garantice una protección eficaz contra toda forma de discriminación antisindical y la eliminación de toda desigualdad de trato en favor de las asociaciones solidaristas.

En esta recopilación, el Comité recalca la importancia de que conforme al artículo 2 del Convenio 98, se garantice la protección contra los actos de injerencia de los empleadores tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar a estas organizaciones bajo el control de un empleador o una organización de empleadores.⁷²

⁷² *Íbid.* Parágrafo 873, 874.

Con relación a la negociación colectiva en el sentido del artículo 4 del Convenio 98: *“Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”*, el Comité considera que aun habiendo un sindicato constituido en la empresa, la interferencia de las asociaciones solidaristas en actividades sindicales tales como la negociación colectiva, no promueven la misma en concordancia a los principios establecidos en dicho Convenio.

En cuanto al requisito de la existencia de organizaciones independientes de trabajadores y empleadores en el proceso de negociación colectiva antes mencionado, el Comité se ha manifestado de tal manera que considera que las asociaciones solidaristas o de otra índole, financiadas en parte por los empleadores e integradas por trabajadores pero también por altos cuadros y personal de confianza del empleador, no pueden realizar un papel como organizaciones independientes para tal proceso puesto que la naturaleza del mismo exige ser llevado a cabo entre un empleador (o una organización de empleadores) y una o más organizaciones de trabajadores, totalmente independientes entre ellas.

Así pues, esta situación plantea problemas de aplicación con respecto al artículo 2 del Convenio 98, que consagra el principio de plena independencia de las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de sus actividades.

Aunado a estas ideas, el Comité ha subrayado la importancia que juega en este contexto, el principio fundamental del tripartismo preconizado por la OIT el cual supone organizaciones independientes (entre ellas y respecto de las autoridades públicas) de trabajadores por una parte y de empleadores por otra, pidiendo que los gobiernos tomen medidas en concertación con las centrales sindicales, con miras a crear las

condiciones necesarias para el fortalecimiento del movimiento sindical independiente y para el desarrollo de sus actividades en materia de obras sociales.⁷³

Es sumamente importante recalcar que cualquier tipo de asociación de trabajadores organizada en beneficio social de los mismos, no deben reemplazar a los sindicatos libres e independientes ni tampoco deben asumir actividades sindicales.

A lo largo de este Capítulo se ha analizado el funcionamiento y conceptualización de los actos de injerencia cometidos por empleadores en organizaciones de trabajadores, la protección internacional de los mismos, tipos de actos de injerencia y su regulación en el derecho comparado. Siguiendo esta línea resulta importante conocer y analizar la materialización de este tipo de actos mediante el estudio de casos reales de quejas presentadas ante el CLS contra diversos países alrededor del mundo; y así, analizar las recomendaciones emitidas por dicho Comité con relación a la protección del principio y derecho fundamental de la libertad sindical, como será abordado en el Capítulo siguiente.

⁷³ *Íbid.* Parágrafo 877.

CAPÍTULO 4. PRESENTACIÓN, DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el presente capítulo se exponen los resultados obtenidos del estudio de las unidades de análisis en la presente investigación, consistentes en informes emitidos por Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, en el marco de casos relacionados con actos de injerencia cometidos por empleadores dentro de organizaciones de trabajadores y en virtud de las cuales el CLS ha emitido recomendaciones.

Se han seleccionado y analizado un total de doce casos donde se han emitido informes que se refieren a quejas presentadas contra los Estados siguientes: Camboya, Chile, China - Región Administrativa Especial de Hong Kong, Colombia, Costa Rica, Federación de Rusia, Fiji, Kazajstán, Malasia, Mauricio, Somalia y Ucrania; con el objetivo de analizarlos y responder la pregunta de investigación: ¿Cómo los actos de injerencia cometidos por empleadores en organizaciones de trabajadores, constituyen una violación a principio y derecho fundamental de la libertad sindical?

Los informes analizados oscilan en el período de 2000 al 2015, atendiendo a la fecha su emisión por parte del CLS. Es importante aclarar que la fecha de inicio de los casos en algunas ocasiones datan de años atrás al que se emitió el informe, toda vez que el seguimiento de los mismos, por parte del Comité y de los gobiernos concernidos se prolonga en el tiempo y motiva que los informes emanados del CLS sean emitidos incluso años después de haber iniciado un caso.

Asimismo, la selección obedeció en cierta medida a los casos reflejados en la “Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo”⁷⁴ en su Quinta Edición, que contempla un número importante de nuevos principios sobre libertad sindical y

⁷⁴ Organización Internacional del Trabajo. *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. 2006. 5ta. ed.

negociación colectiva sobre la base de las disposiciones de la Constitución de la OIT, convenios, recomendaciones y resoluciones en la materia; así como a una búsqueda personal sobre quejas relacionadas con la materia de la presente investigación.

A continuación, se muestran los resultados del análisis efectuado haciendo énfasis en las recomendaciones emitidas por CLS, relacionadas con garantizar la protección contra los actos de injerencia cometidos por empleadores en organizaciones de trabajadores. La información se presenta en orden cronológico.

4.1 Caso Núm. 1984 - Costa Rica ⁷⁵

La queja fue presentada al CLS el 21 de septiembre de 1998 contra el Gobierno de Costa Rica por parte de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), como querellante.

La UITA alegó que el Gobierno de Costa Rica no garantizaba los derechos de sindicación y de negociación colectiva de una de sus afiliadas, la Coordinadora de Sindicatos Bananeros de Costa Rica (COSIBA); además, que el mismo es partícipe de actos de discriminación e intimidación antisindicales en plantaciones bananeras determinadas, como la Bananera Isla Grande S.A. En dicha empresa se denunciaron despidos injustificados, hostigamiento contra los trabajadores afiliados al sindicato existente y la presión ejercida contra los mismos para que se afiliaran a una asociación solidarista argumentando que ésta les daría mayores beneficios y posibilidades de lograr una negociación efectiva en comparación con lo que un sindicato podría lograr, así como trato preferencial en favor de la misma.

Entre los actos denunciados resaltan las injerencias cometidas por el empleador contra las organizaciones de trabajadores al pretender desalentar su afiliación al sindicato

⁷⁵ Organización Internacional del Trabajo. Informe provisional - Informe núm. 320, marzo 2000. Caso núm. 1984 (Costa Rica). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2904869. Fecha de consulta: 5 de julio de 2016.

mediante la promoción de una asociación solidarista. Al respecto de estos actos de injerencia, el CLS recomendó especialmente tomar las medidas legislativas y de otro orden necesarias para garantizar que las asociaciones solidaristas no asuman actividades sindicales, y para que se garantice una protección eficaz contra toda forma de discriminación antisindical y la eliminación de toda desigualdad de trato en favor de las asociaciones solidaristas.⁷⁶

A través del pronunciamiento emitido por el CLS, resulta evidente que constituye un acto de injerencia por parte del empleador el hecho de ejercer presión sobre los trabajadores de una empresa para que se afilien a una asociación solidarista, asimismo, desvirtuar las labores y funcionamiento de un sindicato mediante la promoción de dicho tipo de asociación. Lo anterior constituye una violación al principio y derecho fundamental de la libertad sindical ya que contraviene el artículo 2 del Convenio 98 de la OIT que considera como actos de injerencia la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador, como es el caso de una asociación solidarista.

4.2 Caso Núm. 2068 - Colombia ⁷⁷

La queja fue presentada al CLS el 20 de enero de 2000 contra del Gobierno de Colombia, por parte de la Confederación General de Trabajadores Democráticos (CGTD), Asociación de Trabajadores del Banco Central Hipotecario (ASTRABAN), Unión Nacional de Empleados Bancarios (UNEB), entre otras veinticinco organizaciones sindicales del país, como querellantes.

Entre los actos alegados por las querellantes, es importante hacer énfasis en los alegatos vertidos por la UNEB, que denunció el intento del Banco Popular de impedir

⁷⁶ *Íbid*, Parágrafo 542.

⁷⁷ Organización Internacional del Trabajo. Informe provisional - Informe núm. 325, junio 2001. Caso núm. 2068 (Colombia). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2905664. Fecha de consulta: 21 de junio de 2016.

las votaciones de los trabajadores para determinar si se recurriría a una huelga o a un tribunal de arbitramento, asimismo la imposición por parte del Banco Bancafé de un compromiso obligatorio para los trabajadores que establecía el hecho recurrir a un tribunal de arbitramento en lugar de huelga.

Al respecto de estos actos de injerencia, el CLS lamentó que el Gobierno no haya suministrado las observaciones pertinentes en su momento y recordó lo establecido en el artículo 2 del Convenio 98 de la OIT que regula con claridad la total independencia de las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de sus actividades, con respecto a los empleadores y pidió al Gobierno que iniciará las investigaciones correspondientes y que comunicara sus observaciones al respecto.⁷⁸

Mediante este pronunciamiento del CLS, es posible establecer que constituye un acto de injerencia por parte del empleador en organizaciones de trabajadores, el hecho de realizar votaciones para determinar si se debe recurrir a una huelga o bien a un tribunal de arbitramento e imponer compromisos que obliguen a los trabajadores a acudir a un tribunal de arbitramento en lugar de la huelga. Lo anterior constituye una contravención a la libertad sindical y lo establecido en el Convenio 98 de la OIT, que consagra en su artículo 2 la independencia absoluta que debe reinar entre organizaciones de trabajadores y de empleadores y el rechazo hacia todo acto que tienda a colocar a una de estas organizaciones bajo el control de un empleador.

4.3 Caso Núm. 2185 – Federación de Rusia ⁷⁹

La queja fue presentada al CLS el 28 de febrero de 2002 contra la Federación de Rusia, por parte del Comité Central del Sindicato de Trabajadores del Transporte por

⁷⁸ *Íbid.* Parágrafo 321.

⁷⁹ Organización Internacional del Trabajo. Informe núm. 331, junio 2003. Caso núm. 2185 (Federación de Rusia). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2906942. Fecha de consulta: 6 de julio de 2016.

Agua de la Federación de Rusia (PRVT) y apoyada por la Federación de Sindicatos Independientes de la Federación de Rusia (FNPR), como querellantes.

La PRVT, organización querellante, alegó que la gestión de la empresa Open Stock Company (OAO) “Novorossiisk Commercial Sea Port” interfería en las actividades sindicales de la Organización Interregional del Mar de Azov y del Mar Negro de la PRVT al ejercer presión para que se afiliaran a otro sindicato creado por la dirección de ésta. De igual manera, alegó violaciones a su derecho de negociación colectiva al afirmar que no se constituyó un órgano representativo para participar en la misma y que no se celebró ninguna asamblea para determinar, mediante voto secreto, qué sindicato estaría autorizado a llevar tal negociación; por el contrario, el acuerdo colectivo concretado fue firmado entre la administración de la empresa y el presidente de un “sindicato amarillo” existente.

Del estudio del caso, el CLS consideró que la empresa había violado el derecho de organización sindical de la Organización Interregional del Mar de Azov y del Mar Negro de la PRVT de organizar su administración y sus actividades al ejercer presión sobre los trabajadores para que se afiliaran a otro sindicato creado por la dirección de la misma empresa. Con respecto al alegato relativo a la creación de un “sindicato amarillo” y la campaña iniciada por la empresa para que los trabajadores se desafilieran de la federación PRVT, y entraran subsiguientemente al “sindicato amarillo”, el CLS recordó la total independencia que debe existir entre las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de sus actividades con respecto a sus empleadores y la importancia de la independencia de las partes en la negociación colectiva; asimismo consideró que las negociaciones no deberían llevarse a cabo en nombre de los trabajadores por conducto de representantes designados o controlados por los empleadores u organizaciones de los mismos.⁸⁰

En virtud de los pronunciamientos emitidos por el CLS, es posible determinar que constituyen actos de injerencia del empleador el hecho de ejercer presión para que los

⁸⁰ *Íbid.* Parágrafo 676.

trabajadores se afilien a otro sindicato creado por la dirección de estos así como llevar a cabo negociaciones colectivas en nombre de los trabajadores o de sus organizaciones, por conducto de representantes designados por el empleador. Lo anterior constituye una violación al principio de libertad sindical en virtud de lo establecido en el artículo 2 del Convenio 98 de la OIT que reconoce la total independencia de las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de sus actividades, con respecto a los empleadores; asimismo, en virtud de lo establecido en el artículo 1 del referido Convenio, donde se reconoce que los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, especialmente contra todo acto que tenga por objeto de sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.

4.4 Caso Núm. 2186 – China, Región Administrativa Especial de Hong Kong ⁸¹

La queja fue presentada al CLS el 14 de marzo de 2002 contra el Gobierno de la Región Administrativa Especial de China/Hong Kong, por parte de la Federación Internacional de Asociaciones de Pilotos de Líneas Aéreas (IFALPA), como querellante.

La querellante expresó su preocupación ante el trato sufrido por uno de sus miembros, la Asociación de Oficiales de Tripulaciones de Vuelo de Hong Kong (HKAOA), por parte de la empresa Cathay Pacific Airways y dos de sus compañías filiales. La empresa despidió a 50 miembros y dirigentes de la HKAOA debido a sus actividades sindicales, se negó a entablar negociaciones con los mismos, intentó disolver el sindicato establecido y cometió otros actos de intimidación y acoso contra los trabajadores.

A este respecto, el CLS hizo recordó la total independencia que debe reinar en las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de sus actividades con respecto a los

⁸¹ Organización Internacional del Trabajo. Informe provisional – informe núm. 330, marzo 2003. Caso núm. 2186. (China, Región Administrativa de Hong Kong). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2906958. Fecha de consulta: 6 de julio de 2016.

empleadores, así como el hecho de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de una protección adecuada sobre este punto. Asimismo, el CLS recalcó que ninguna persona debe ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad o afiliación sindical legítima y que la protección contra la discriminación antisindical debe ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier forma a razón de esas causas.⁸²

Del análisis de este caso pueden extraerse consideraciones de valor para la protección contra los actos de injerencia por parte de empleadores en organizaciones de trabajadores, en este sentido el mismo CLS recordó que cuando una legislación no contiene disposiciones especiales para proteger a las organizaciones de trabajadores contra este tipo de actos, es conveniente que los gobiernos consideren la posibilidad de adoptar disposiciones claras y precisas para proteger eficazmente a las organizaciones de trabajadores contra esos actos de injerencia. Cabe resaltar que para que dichas disposiciones normativas sean suficientes, las mismas deben ir aparejadas de procedimientos eficaces, recursos y sanciones específicas que permitan su aplicación en la práctica.⁸³

A la luz de los pronunciamientos emitidos por el CLS sobre este caso, se identifican como actos de injerencia por parte del empleador en organizaciones, la falta de independencia en las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de sus actividades con respecto a sus empleadores, la discriminación en el empleo a causa de la participación en actividades sindicales o la afiliación a un sindicato, así como el despido o afectación a trabajadores por las mismas causas. Este tipo de actos constituyen una manifiesta violación principio y derecho fundamental de libertad sindical contenido en el artículo 2 del Convenio 98 de la OIT que reconoce la total independencia de las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de sus actividades, con respecto a los

⁸² *Íbid.* Parágrafo 379.

⁸³ Organización Internacional del Trabajo. Informe núm. 333, marzo 2004. Caso núm. 2186. (China, Región Administrativa de Hong Kong). Parágrafo. 357 y 358. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2906947. Fecha de consulta: 6 de julio de 2016.

empleadores; asimismo, en virtud de lo establecido en el artículo 1 del referido Convenio, donde se reconoce que los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, especialmente contra todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

4.5 Caso Núm. 2198 – Kazajstán ⁸⁴

La queja fue presentada al CLS el 16 de abril de 2002 contra el Gobierno de Kazajstán, por parte de la Federación de Sindicatos de Kazajstán, como querellante.

La organización querellante alegó que el empleador, Tengizchevroil (TCO), violó el derecho del Sindicato de Trabajadores de la TCO a organizar su administración y actividades sindicales mediante acciones tales como: suspender la transferencia de las cuotas sindicales, negar al presidente del sindicato el acceso a los lugares de trabajo de los afiliados, crear sindicatos “amarillos”, así como la violación al derecho de negociación colectiva en la empresa.

Al respecto de la realización de estos actos de injerencia, el CLS mantuvo su criterio al considerar que cuando la dirección de una empresa establece organizaciones de trabajadores alternativas, éstas inciden en las actividades de un sindicato libremente constituido y crean un ambiente en el que resulta más difícil celebrar negociaciones colectivas. Asimismo, teniendo en cuenta la importancia de la independencia de las partes en la negociación colectiva, el CLS recordó que las negociaciones no deberían llevarse a cabo en nombre de los trabajadores por conducto de representantes designados o controlados por los empleadores.⁸⁵

⁸⁴ Organización Internacional del Trabajo. Informe núm. 329, noviembre 2002. Caso núm. 2198 (Kazajstán). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2907080. Fecha de consulta: 26 de junio de 2016.

⁸⁵ *Íbid.* Parágrafo 683

Por otra parte, el CLS⁸⁶ manifestó su preocupación en relación a las medidas tomadas por la dirección de la TCO a fin de dificultar las reuniones sindicales, al respecto el CLS recordó que el derecho de las organizaciones profesionales a celebrar reuniones para examinar cuestiones profesionales, sin autorización previa y sin injerencia de los empleadores y que esto constituye un elemento fundamental de la libertad de asociación.

Mediante los pronunciamientos del CLS pueden identificarse como actos de injerencia por parte del empleador en organizaciones de trabajadores, el hecho de establecer organizaciones alternativas dominadas por un empleador, llevar a cabo negociaciones en nombre de trabajadores por conducto de representantes designados por empleadores y obstaculizar reuniones y/o actividades sindicales. Dichos actos de injerencia contravienen lo estipulado en el artículo 2 del Convenio 98 de la OIT, el cual establece la total independencia de las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de sus actividades, con respecto a los empleadores; de esta manera se violenta el principio y derecho fundamental de la libertad sindical, mismo que exige que las autoridades públicas y empleadores actúen con gran moderación en todo lo que atañe a la intervención en los asuntos internos de las organizaciones profesionales o sindicatos de trabajadores.

4.6 Caso Núm. 2217 – Chile ⁸⁷

La queja fue presentada al CLS el 5 de septiembre de 2002 contra el Gobierno de Chile, por parte de la Confederación General de Trabajadores de Chile (CGT) y el Sindicato Nacional de Trabajadores Metalúrgicos, Comunicación, Energía, y Actividades Conexas (SNTMCEYAC), como querellantes.

⁸⁶ *Íbid.* Parágrafo 685.

⁸⁷ Organización Internacional del Trabajo. Informe provisional – informe núm. 331, junio 2003. Caso núm. 2217. (Chile). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2907264. Fecha de consulta: 7 de julio de 2016.

Las organizaciones querellantes alegaron varios actos de discriminación antisindical y agresiones físicas en perjuicio de dirigentes sindicales y sindicalistas de diferentes empresas, entre ellas: a) en la empresa Sopraval S.A: actos de amedrentamiento, violencia contra huelguistas, despidos de dirigentes sindicales y sindicalistas e injerencias en las actividades sindicales; b) en la empresa Cecinas San Jorge: la creación de un sindicato proclive a la empresa con amenazas de despido a quienes se rehusaran y despido de dirigentes sindicales; y c) en la empresa Electroerosión Japax Chile S.A: despidos antisindicales en el marco de la negociación de un contrato colectivo.

Entre los actos denunciados es menester destacar la promoción realizada por una de las empresas para la creación de un nuevo sindicato, a este respecto, el CLS recordó la total independencia que debe imperar en las organizaciones de trabajadores con respecto a sus empleadores y que el fomento de la constitución de una organización de trabajadores por parte de un empleador constituye una grave violación del Convenio 98 de la OIT. Adicional a ello, el sindicato que se constituyó proclive a la empresa, rápidamente firmó un contrato colectivo en menoscabo de las otras organizaciones sindicales; a este respecto, el CLS recordó la importancia de la independencia de las partes en la negociación colectiva y que dichas negociaciones no deberían llevarse a cabo en nombre de los trabajadores por conducto de representantes designados o controlados por los empleadores o sus organizaciones.⁸⁸

Así pues, mediante los pronunciamientos vertidos por el CLS, pueden identificarse como actos de injerencia del empleador en organizaciones de trabajadores, el hecho de fomentar la constitución de organización de trabajadores, así como el hecho de celebrar negociaciones colectivas con organizaciones que representan intereses de trabajadores pero que en realidad son controlados por personas designadas por empleadores. Lo anterior constituye una grave violación al Convenio 98 de la OIT, particularmente a lo contenido en el artículo 2 que establece la total independencia de las organizaciones de trabajadores con respecto a los empleadores; asimismo, la negociación colectiva

⁸⁸ *Íbid.* Parágrafo 205.

llevada a cabo violenta el principio de libertad sindical puesto que la misma se realizó en nombre de las organizaciones de trabajadores por conducto de representantes controlados por empleadores.

4.7 Caso Núm. 2316 – Fiji ⁸⁹

La queja fue presentada al CLS el 8 de enero de 2004 contra el Gobierno de Fiji, por parte de la UITA, en nombre de su organización afiliada, el Sindicato Nacional de Trabajadores de las Industrias de Hotelería, Restauración y Turismo (NUHCTIE), como querellante.

La querellante alegó que el Gobierno de Fiji no exigió el cumplimiento de una orden obligatoria que demandaba el reconocimiento del Sindicato Nacional de Trabajadores de las Industrias de Hotelería, Restauración y Turismo (NUHCTIE) como el sindicato mayoritario del complejo turístico denominado Turtle Island, así como su falta de oposición ante las acciones dilatorias tomadas por este último para evitar el reconocimiento de dicho sindicato.

Adicional a esto, denunció actuaciones por parte del empleador, la empresa Turtle Island, encaminadas a impedir la afiliación de trabajadores al sindicato antes mencionado; por último, se denunciaron despidos de trabajadores que se negaron a renunciar a su afiliación sindical así como la promoción por parte del empleador de la creación de una asociación del personal exhortando a los trabajadores a unirse a la misma por ser ésta más eficaz en comparación a otro tipo de organización.

En virtud de los actos cometidos, el CLS consideró como actos de injerencia la promoción de una asociación del personal por parte del empleador así como los

⁸⁹ Organización Internacional del Trabajo. Informe núm. 334, junio 2004. Caso núm. 2316. (Fiji). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:290839. Fecha de consulta: 7 de julio de 2016.

perjuicios sufridos por algunos trabajadores a causa de su afiliación sindical. El Comité recordó que el artículo 2 del Convenio 98 establece la total independencia que debe reinar en las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de sus actividades con respecto a sus empleadores; asimismo recordó la importancia de tomar medidas necesarias, por parte de los Gobiernos, en particular sanciones suficientemente efectivas y disuasivas, para garantizar la protección adecuada de las organizaciones de trabajadores contra los actos de injerencia cometidos por empleadores.⁹⁰

A la luz de los pronunciamientos emitidos por el CLS en este caso es posible determinar que la promoción de una asociación del personal por parte del empleador y los despidos de trabajadores por motivos afines a su afiliación sindical, constituyen evidentes actos de injerencia por parte del empleador en las organizaciones de trabajadores, en contravención a principios de libertad sindical consagrados en el artículo 2 del Convenio 98 de la OIT que reconoce la total independencia que debe prevalecer en las organizaciones de trabajadores y el desarrollo de sus actividades respecto a sus empleadores y las organizaciones de estos. Asimismo, contraviene lo establecido en el artículo 1 del Convenio referido en donde se reconoce que los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, especialmente contra todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

4.8 Caso Núm. 2374 – Camboya ⁹¹

La queja fue presentada al CLS el 2 de agosto de 2004 contra el Gobierno de Camboya, por parte de la UITA en nombre de su organización afiliada en Camboya, la

⁹⁰ *Íbid.* Parágrafo 506.

⁹¹ Organización Internacional del Trabajo. Informe 338, noviembre 2015. Caso núm. 2374 (Camboya). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2908998. Fecha de consulta: 12 de julio de 2016.

Federación Camboyana de Trabajadores del Sector del Turismo y los Servicios (CTSWF), como querellante.

La querellante alegó actos de discriminación antisindical cometidos por la empresa Raffles de Phnom Penh a través del despido de múltiples trabajadores después de una huelga legal y pacífica llevada a cabo, así como la realización de actos de injerencia por parte empleadores mediante la constitución de un sindicato.

A este respecto, el CLS recordó que el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de los que estos disponen para promover y defender sus intereses profesionales, por tanto, el despido de trabajadores a causa de una huelga legítima constituye una discriminación en materia de empleo. Además, el CLS recalcó que las normas existentes en la legislación de un país que prohíben actos de discriminación antisindical no son suficientes si las mismas no van acompañadas de procedimientos que aseguren una protección eficaz contra tales actos.⁹²

Mediante el pronunciamiento del CLS en este caso pueden identificarse como actos de injerencia del empleador en organizaciones de trabajadores, el hecho de que un empleador proceda a despedir a trabajadores que han participado en una huelga declarada legal y pacífica, así como la promoción del empleador para la constitución de un nuevo sindicato. Los actos anteriores constituyen claras violaciones a los principios de libertad sindical contenidos en los artículos 1 y 2 del Convenio 98 de la OIT en donde se establece la total independencia de las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de sus actividades, con respecto a los empleadores; asimismo, donde se reconoce que los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, especialmente contra todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

⁹² *Íbid.* Parágrafo 509.

4.9 Caso Núm. 2388 – Ucrania ⁹³

La queja fue presentada al CLS el 7 de octubre de 2004 contra el Gobierno de Ucrania, por parte de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), la Confederación de Sindicatos Independientes de Ucrania (CFTUU) y la Federación de Sindicatos de Ucrania (FPU), como querellantes.

Las querellantes alegaron injerencias por parte de autoridades y de empleadores de varias empresas de Ucrania en los asuntos internos de diversos sindicatos, concretamente en los casos siguientes: a) en la empresa “Svesky Nasosny Zavod” en donde la dirección de la misma constituyó un sindicato con el que concluyó un convenio colectivo que se encontraba vigente para el 2003, y b) en la empresa “Gruzavtoservice” en donde la dirección de la misma organizó una reunión para elegir a los delegados sindicales que fungirían en las negociaciones colectivas a llevarse a cabo.

Respecto al primer caso, el CLS recordó que la creación de sindicatos “títeres” contraviene lo establecido en el artículo 2 del Convenio 98, en el que se estipula que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración, y recordó además la importancia de la independencia de las partes en la negociación colectiva. En esa línea, las negociaciones no deben llevarse a cabo en nombre de los trabajadores o de sus organizaciones por conducto de representantes designados o controlados por los empleadores o sus organizaciones.⁹⁴

⁹³ Organización Internacional del Trabajo. Informe provisional – informe 337, junio 2005. Caso núm. 2388 (Ucrania). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:290915
3. Fecha de consulta: 12 de julio de 2016.

⁹⁴ *Íbid.* Parágrafo 1354.

Respecto al segundo caso, el CLS recordó nuevamente lo estipulado en el artículo 2 del Convenio 98 respecto a la total independencia que debe prevalecer en las organizaciones de trabajadores con respecto a sus empleadores y que dichas organizaciones deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia por parte de los empleadores en su constitución, funcionamiento o administración.⁹⁵

Así pues, mediante los pronunciamientos vertidos por el CLS respecto a esta queja, es posible establecer que la constitución de “sindicatos títeres” creados para poner fin a convenios colectivos vigentes dentro de una empresa y la organización de reuniones destinadas a elegir a delegados sindicales a fungir en negociaciones colectivas, constituyen actos de injerencia de empleadores en organizaciones de trabajadores y violentan el principio de libertad sindical. Dicha violación se perfecciona al contradecir lo establecido en el Convenio 98 de la OIT, particularmente en atención a lo establecido en el artículo 2, que establece la independencia absoluta que debe reinar entre organizaciones de trabajadores y de empleadores, principalmente en todo lo que atienda a la celebración de negociaciones colectivas, las cuales nunca deben llevarse a cabo en nombre de los trabajadores o de sus organizaciones por conducto de representantes designados o controlados por los empleadores .

4.10 Caso Núm. 2850 – Malasia⁹⁶

La queja fue presentada al CLS el 8 de abril de 2011 contra el Gobierno de Malasia, por parte del Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC), como querellante.

La querellante alegó la realización de prácticas antisindicales por parte de la empresa Malayan Banking Berhad (Maybank) en contra de una de sus organizaciones afiliadas, la Unión Nacional de Empleados Bancarios (NUBE). Entre las prácticas denunciadas

⁹⁵ *Íbid.* Parágrafo 1355.

⁹⁶ Organización Internacional del Trabajo. Informe 363, marzo 2012. Caso núm. 2850 (Malasia). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3057187. Fecha de consulta: 11 de agosto de 2016.

resalta el hecho de ejercer presión sobre los trabajadores para que se desafiliaran de dicha organización y en consecuencia se afiliaran al Sindicato de Empleados No Ejecutivos del Maybank (MAYNEU), este último fue registrado aun cuando ya existía un sindicato representativo de los intereses de los trabajadores y tenía por objeto debilitar la influencia de la NUBE en la industria bancaria.

A este respecto, el CLS consideró que el hecho de intentar sobornar a los miembros de un sindicato para que se retiren del mismo, hacerles firmar declaraciones por las cuales renuncian a su afiliación e intentar crear sindicatos «títeres», constituyen actos que contravienen lo establecido en el artículo 2 del Convenio 98 de la OIT, donde se estipula que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras.⁹⁷

Así pues, a través de los pronunciamientos del CLS, es posible establecer que actos tales como que el hecho de intentar sobornar a los miembros de un sindicato para que se desafilien del mismo y en consecuencia se afilien a un “sindicato títere”, creado en beneficio de los intereses de empleadores; constituyen evidentes actos de injerencia en las organizaciones de trabajadores y violentan el principio de libertad sindical. Al igual que en caso analizado en el numeral anterior, dicha violación se perfecciona al contradecir lo establecido en el Convenio 98 de la OIT, particularmente en atención a lo establecido en el artículo 2, donde se estipula que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras. Asimismo, en virtud de lo establecido en el artículo 1 del referido Convenio, donde se reconoce que los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, especialmente contra todo acto que tenga por objeto sujetar el empleo de un trabajador a la condición de dejar de ser miembro de un sindicato.

⁹⁷ *Íbid.* Parágrafo 874.

4.11 Caso Núm. 2901 – Mauricio ⁹⁸

La queja fue presentada al CLS el 10 de octubre de 2011 contra el Gobierno de Mauricio, por parte de la Federación de Trabajadores Unidos (FTU), como querellante.

La querellante alegó la realización de prácticas antisindicales por parte de la empresa Chue Wing & Co. Ltd. (ABC Foods) en contra de una de sus organizaciones afiliadas, el Sindicato de Trabajadores de los Establecimientos Privados (STEP). Entre las principales prácticas antisindicales denunciadas figuran la elaboración de una carta de renuncia preparada por la empresa para intimidar a los trabajadores para que se retiraran del sindicato establecido y la prohibición de celebrar reuniones sindicales en el lugar de trabajo.

A este respecto, el CLS recordó la importancia del artículo 2 del Convenio 98 de la OIT, en el que se prevé que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia en su constitución, funcionamiento o administración, tal como es el caso de la redacción por parte de la dirección de la empresa, de una carta de renuncia sindical. Lo anterior, de acuerdo con el CLS constituye una injerencia grave en el funcionamiento de las organizaciones de trabajadores.⁹⁹

Mediante el pronunciamiento del CLS en este caso puede identificarse como un acto de injerencia del empleador en la organización de trabajadores, el hecho de elaborar o redactar una carta de renuncia con el propósito de intimidar a los trabajadores para que se retiren del sindicato establecido en la empresa. Lo anterior constituye una evidente violación a los principios de libertad sindical contenidos en el artículo 2 del Convenio 98 de la OIT, en donde se establece la protección que deben gozar las organizaciones de trabajadores contra todo acto de injerencia realizado por medio de un empleador,

⁹⁸ Organización Internacional del Trabajo. Informe definitivo – informe 364, junio 2012. Caso. núm. 2901 (Mauricio). Disponible en:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:306350

1. Fecha de consulta: 11 de agosto de 2016.

⁹⁹ *Ibid.* Parágrafo 722.

durante su constitución, funcionamiento o administración; asimismo, a lo establecido en el artículo 1 del referido Convenio, donde se reconoce que los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, especialmente contra todo acto que tenga por objeto sujetar el empleo de un trabajador a la condición de dejar de ser miembro de un sindicato.

4.12 Caso Núm. 3113 – Somalia¹⁰⁰

La queja fue presentada al CLS el 28 de diciembre de 2014 contra el Gobierno de Somalia, por parte de la Federación de Sindicatos Somalíes (FESTU), el Sindicato nacional de Periodistas Somalíes (NUSOJ) y la Confederación Sindical Internacional (CSI), como querellantes.

Las querellantes alegaron graves amenazas a la integridad física, actos de intimidación y represalias cometidos por parte del Ministerio de Información, Correos y Telecomunicaciones contra los afiliados y dirigentes del NUSOJ y la FESTU, asimismo, injerencias en actividades sindicales pacíficas llevadas a cabo con el propósito de defender los intereses profesionales de sus miembros.

En lo referente a los alegatos de injerencia en las actividades sindicales de la FESTU y el NUSOJ, el CLS recordó la importancia de que las organizaciones de trabajadores puedan actuar con toda independencia respecto a sus empleadores para promover con eficacia los intereses de sus afiliados. En cuanto a los actos de intimidación y amenazas contra la integridad física de los dirigentes y los afiliados de la FESTU y el NUSOJ, el CLS recordó que los derechos de las organizaciones de trabajadores sólo

¹⁰⁰ Organización Internacional del Trabajo. Informe provisional – informe 376, octubre 2015. Caso. núm. 3113 (Somalia). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3254275. Fecha de consulta: 24 de agosto de 2016.

pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones. ¹⁰¹

Mediante el pronunciamiento del CLS en este caso puede identificarse como un acto de injerencia del empleador en organizaciones de trabajadores, el hecho interferir en actividades sindicales tendientes a la defensa de intereses profesionales de sus afiliados. Lo anterior constituye una violación al principio y derecho fundamental de la libertad sindical contenida en el artículo 2 del Convenio 98 de la OIT, en donde se establece la total independencia que debe imperar en las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de sus actividades, con respecto a sus empleadores; asimismo, en virtud de lo establecido en el artículo 1 del referido Convenio, donde se reconoce que los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

A través del análisis de los casos anteriormente presentados, se lograron identificar diferentes actos de injerencia cometidos por empleadores en organizaciones de trabajadores, tales como:

- a) Ejercer presión sobre trabajadores para que se afilien a una asociación solidarista o a un sindicato dominado por empleadores;
- b) Desvirtuar las labores y funcionamiento de un sindicato mediante la promoción de una asociación solidarista;
- c) Imponer compromisos que obligan a los trabajadores a acudir a un tribunal especializado para la resolución de conflictos en lugar de acudir a una huelga legal;
- d) Llevar a cabo negociaciones colectivas en nombre de los trabajadores o de sus organizaciones, por conducto de representantes designados por el empleador;
- e) Actuar discriminatoriamente en el empleo a causa de la participación en actividades sindicales o la afiliación a un sindicato;

¹⁰¹ *Íbid.* Parágrafo 986 y 987.

- f) Promocionar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por empleadores;
- g) Despedir a trabajadores que han participado en una huelga declarada legal y pacífica;
- h) Constituir “sindicatos títeres” creados con el objeto de poner fin a convenios colectivos vigentes dentro de una empresa; y
- i) Elaborar cartas de renuncia con el propósito de intimidar a los trabajadores para que se retiren de un sindicato determinado.

Este tipo de actos de injerencia violentan el principio y derecho fundamental de libertad sindical reconocido en los artículos 1 y 2 Convenio 98 de la OIT, en el sentido analizado en cada caso, especialmente mediante la constante contravención a la independencia que debe imperar en organizaciones de trabajadores respecto a sus empleadores y las organizaciones de los mismos, y mediante el hecho de emprender acciones o tomar medidas tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas, de una u otra forma, por un empleador o a sostener económicamente a las organizaciones de trabajadores, con el objeto de colocarlas bajo el estricto dominio y control de un empleador o de una organización de empleadores.

CONCLUSIONES

1. La libertad sindical constituye un principio y derecho fundamental humano que implica el poder facultativo de afiliarse libremente a una organización sindical, o bien, a desistir de ello en atención a intereses particulares; asimismo, abarca la libertad de organización y de funcionamiento independiente, de dichas organizaciones sindicales, del Estado y de empleadores u organizaciones de empleadores.
2. Existen diferentes tipos de organizaciones de trabajadores constituidas como una alternativa a las organizaciones sindicales. Estas organizaciones de ideología de diversa se manifiestan a través de asociaciones solidaristas, mutualistas y cooperativistas, y su finalidad es lograr la armonía y el bienestar entre trabajadores y patronos; sin embargo se evidencia que en ocasiones las mismas han sido criticadas por perder el sentido de independencia entre empleadores y trabajadores en detrimento de la libertad sindical y constituyendo actos de injerencia.
3. Los actos de injerencia, desde una perspectiva jurídica y en el contexto de la libertad sindical, se constituyen a través de la intromisión de un empleador u organización de empleadores en una organización de trabajadores, con la finalidad de dominar a la misma o apoyarla financieramente durante su constitución, funcionamiento y/o administración. Estos actos violentan el principio de libertad sindical al contravenir la independencia absoluta que debe reinar entre organizaciones profesionales de empleadores y de trabajadores.
4. Existen cuerpos normativos de la Organización Internacional del Trabajo que contemplan la protección contra los actos de injerencia cometidos por empleadores en organizaciones de trabajadores, los más importantes a saber son: el *Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*, la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, el *Convenio 151 sobre las relaciones de trabajo en la*

administración pública y el *Convenio 110 sobre las plantaciones*. Dichos instrumentos han introducido una definición precisa de los actos de injerencia en el contexto de la libertad sindical, además, han establecido la necesidad y el derecho de las organizaciones de trabajadores de gozar de la adecuada protección por parte de los gobiernos ante la realización de dichos actos.

5. A nivel internacional, no son muchas las legislaciones que contemplan los actos de injerencia de empleadores en organizaciones de trabajadores; no obstante, las que sí lo abordan son acordes a lo estipulado por la Organización Internacional del Trabajo en sus instrumentos normativos más reconocidos sobre el tema. A este respecto, en Guatemala no existen cuerpos normativos internos que regulen los actos de injerencia o la protección contra los mismos.
6. Los actos de injerencia constituyen una violación al principio y derecho fundamental de libertad sindical a través de la constante contravención a la independencia que debe imperar en organizaciones de trabajadores respecto a sus empleadores. Asimismo, porque se concretan a través de acciones o medidas tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas, de una u otra forma, por un empleador o a sostener económicamente a las organizaciones de trabajadores, con el objeto de colocarlas bajo el estricto dominio y control de un empleador o de una organización de empleadores.
7. Dentro de los actos de injerencia identificados a lo largo de esta investigación, que a su vez son considerados como tales por el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, los más concurrentes son: i) ejercer presión sobre trabajadores para que se afilien a una asociación solidarista o a un sindicato dominado por empleadores; ii) promocionar la constitución de tales organizaciones y, iii) llevar a cabo negociaciones colectivas en nombre de los trabajadores o de sus organizaciones por conducto de representantes designados por el empleador.

REFERENCIAS

1. Referencias bibliográficas:

- 1.1 Cabanellas, Guillermo. *Diccionario enciclopédico de derecho usual*. Tomo IV. Argentina. Editorial Heliasta S.R.L. 1997. 25a.ed.
- 1.2 Camps Ruíz, Luis Miguel. *Fundamentos de derecho sindical*. España, Madrid: Ediciones de la Torre. 1978. 285 pp.
- 1.3 Canessa Montejo, Miguel Francisco y otros. *Manual de derecho de trabajo. Tomo I*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar, Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2011. 2da.ed. 525 pp.
- 1.4 Canessa Montejo, Miguel Francisco y otros. *Manual de Derecho de Trabajo. Tomo II*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar, Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2011. 2da.ed. 331 pp.
- 1.5 Canessa Montejo, Miguel Francisco y otros. *Manual de derecho de trabajo. Tomo III*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar, Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2011. 2da.ed. 506 pp.
- 1.6 Cerdá Richart, Baldomero. *Historia y doctrina del mutualismo*. España, Barcelona: Bosch. 1943. 222 pp.
- 1.7 Chicas Hernández, Raúl Antonio. *Derecho colectivo del trabajo*. Guatemala: Litografía Orión. 2005. 492 pp.
- 1.8 Cruz Villalón, Jesús. *Compendio de derecho del trabajo*. España: Larousse - Editorial Tecnos, 2014. 6a. ed. 643 pp.
- 1.9 De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Vol.2. México: Porrúa. 2000. 11a.ed.
- 1.10 Echeverría Morataya, Rolando. *Derecho del trabajo II*. Vol. 2. Guatemala: Formatec. 2009. 3ra.ed.
- 1.11 Eliécer Quijano Peñuela, Jorge. *Historia y doctrina de la cooperación*. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia. 2006. 234 pp.

- 1.12** Escuela Social Juan XXIII. *Asociaciones solidaristas: su reglamento y otros documentos afines*. San José, Costa Rica: Escuela Social Juan XXIII. 1973. 69 pp.
- 1.13** Fernández Molina, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*. Guatemala: IUS-ediciones, 2011. 4ta.ed. 335 pp.
- 1.14** Fernández Molina, Luis. *Las relaciones colectivas de trabajo*. Guatemala: IUS-ediciones, 2010. 282 pp.
- 1.15** Gravel E. y otros. *El Comité de Libertad Sindical: impacto desde su creación*. Ginebra, 2001.
- 1.17** López Larrave, Mario. *Breve historia del movimiento sindical guatemalteco*. Guatemala: Editorial Universitaria. 2007. 82 pp.
- 1.18** Martín Valverde, Antonio y Joaquín García Murcia. *Tratado práctico de derecho del trabajo*. Vol I. España, Editorial Aranzadi, SA, 2008.
- 1.19** Ojeda Avilés, Antonio. *Derecho sindical*. España, Editorial Tecnos. 2003. 8va. ed. 996 pp.
- 1.20** Palomeque López, Manuel Carlos. *Derecho del trabajo*. Madrid: Editorial Universitaria: Centro de Estudios Ramón Areces, 2007. 15a.ed. 890 pp.
- 1.21** Ramírez Sánchez, Miguel Ángel. *Los sindicatos blancos de Monterrey (1931-2009)*. Estados Unidos de América. Universidad Autónoma de Baja California. 2010.
- 1.22** Rendón Corona, Armando. *Sindicalismo corporativo: la crisis terminal*. México: Editorial Miguel Ángel Porrúa, 2005. 312 pp.
- 1.23** Richter, Marcelo y otros. *Recomendaciones de la OIT al estado de Guatemala respecto de la aplicación de los convenios 87, 98 y 154*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar, 2010. 166 pp.
- 1.24** Sánchez Sardó, Daniel E. *Manual teórico práctico de asociaciones mutuales*. Argentina, Buenos Aires: La Rocca. 1994. 529 pp.
- 1.25** Tabra Ochoa, Edison Paul. *Solidaridad y gobierno corporativo de la empresa: una mirada a los organismos internacionales*. Españan: J.M. Bosch Editor, 2015. 431 pp.

- 1.26 Taracena Arriola, Arturo y Omar Lucas Monteflores. *Diccionario Biográfico del movimiento obrero urbano de Guatemala, 1877-1944*. Guatemala: FLACSO Guatemala, 2014. 382 pp.
- 1.27 Unidad de Acción Sindical y Popular. *El movimiento sindical en Guatemala 1986-88*. Vol. 2. México, D.F: CITGUA. 1990.
- 1.28 Valero, Luis F. y otros. *Cooperativas en Centroamérica: historia y marco jurídico*. Guatemala: Federación de Universidades de América Central y Panamá. 1979.

2. Referencias normativas:

- 2.1 Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. *Declaración Universal de los Derechos Humanos*; Resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948.
- 2.2 Asamblea Nacional Constituyente. *Constitución Política de la República de Guatemala*. 31 de mayo de 1985.
- 2.3 Congreso de la República de Guatemala. *Código de Trabajo*. Decreto 1441.
- 2.4 Congreso de la República de Guatemala. *Ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado*. Decreto 71-86.
- 2.5 *Ley provisional de sindicalización*. Decreto Legislativo 223. 26 de marzo de 1946.
- 2.6 Organización Internacional del Trabajo. *Constitución De La Organización Internacional Del Trabajo*. 1919.
- 2.7 Organización Internacional del Trabajo. *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*. 1948 (núm. 87).
- 2.8 Organización Internacional del Trabajo. *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*. 1949 (núm. 98).
- 2.9 Organización Internacional del Trabajo. *Convenio sobre las plantaciones*. 1958 (núm. 110).
- 2.10 Organización Internacional del Trabajo. *Convenio sobre los representantes de los trabajadores*. 1971 (núm. 135).
- 2.11 Organización Internacional del Trabajo. *Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales*, 1975 (núm. 141).

- 2.12** Organización Internacional del Trabajo. *Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).*
- 2.13** Organización Internacional del Trabajo. Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. 1998.
- 2.14** Organización Internacional del Trabajo. Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo. Filadelfia. 1944.
- 2.15** Organización Internacional del Trabajo. *Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social.* Adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204.^a reunión. Ginebra. 1977. Enmendada en su 279.^a reunión, Ginebra, 2000.
- 2.16** 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.* 1951.

3. Referencias electrónicas:

- 3.1** Banco de la República Actividad Cultura. *La cooperación.* Biblioteca Luis Ángel Arango. Bogotá. Disponible en: <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ciencias/sena/cooperativismo/generalidades-del-cooperativismo/generali1.htm>.
- 3.2** Cámara de Comercio de Cali. *Asociaciones mutuales.* Colombia. Disponible en: <http://www.ccc.org.co/servicios/registros-publicos/entidades-sin-animo-de-lucro/tramites/constituciones-reformas-y-nombramientos/asociaciones-mutuales>.
- 3.3** Cámara de Comercio de Villavicencio. *Asociaciones mutuales.* Colombia. Disponible en: http://ccv.org.co/ccvnueva/index.php?option=com_content&view=article&id=152&Itemid=247.
- 3.4** Confederación Argentina de Mutualidades. ¿Qué es una mutual? Ciudad Autónoma de Buenos Aires. 2016. Disponible en: <http://www.camargentina.org.ar/mutualismo/que-es-una-mutual/>.

- 3.5** Lastra Lastra, José Manuel. *La libertad sindical*. México. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Disponible en: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/98/art/art6.htm#N15>.
- 3.6** Lexicoon Diccionario. *Mutualidad*. 2015. Disponible en: <http://lexicoon.org/es/mutualidad>.
- 3.7** National Labor Relations Board. *Interfering with employee rights (Section 7 & 8(a)(1))*. Disponible en: <https://www.nlr.gov/rights-we-protect/whats-law/employers/interfering-employee-rights-section-7-8a1>.
- 3.8** Organización Internacional del Trabajo. *Historia de la OIT*. Disponible en: <http://www.ilo.org/inform/online-information-resources/research-guides/history/lang--es/index.htm>.
- 3.9** Organización Internacional del Trabajo. *La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>.
- 3.10** Organización Internacional del Trabajo. Informe provisional - Informe núm. 320, marzo 2000. Caso núm. 1984 (Costa Rica). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPL_AINT_TEXT_ID:2904869.
- 3.11** Organización Internacional del Trabajo. Informe provisional - Informe núm. 325, junio 2001. Caso núm. 2068 (Colombia). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPL_AINT_TEXT_ID:2905664.
- 3.12** Organización Internacional del Trabajo. Informe núm. 329, noviembre 2002. Caso núm. 2198 (Kazajstán). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPL_AINT_TEXT_ID:2907080.
- 3.13** Organización Internacional del Trabajo. Informe provisional – informe núm. 330, marzo 2003. Caso núm. 2186. (China, Región Administrativa de Hong Kong). Disponible en:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2906958.

3.14 Organización Internacional del Trabajo. Informe provisional – informe núm. 331, junio 2003. Caso núm. 2217. (Chile). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2907264.

3.15 Organización Internacional del Trabajo. Informe núm. 331, junio 2003. Caso núm. 2185 (Federación de Rusia). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2906942.

3.16 Organización Internacional del Trabajo. Informe núm. 333, marzo 2004. Caso núm. 2186. (China, Región Administrativa de Hong Kong). Parágrafo. 357 y 358. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2906947.

3.17 Organización Internacional del Trabajo. Informe núm. 334, junio 2004. Caso núm. 2316. (Fiji). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2908399.

3.18 Organización Internacional del Trabajo. Informe provisional – informe 337, junio 2005. Caso núm. 2388 (Ucrania). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2909153.

3.19 Organización Internacional del Trabajo. Informe 338, noviembre 2015. Caso núm. 2374 (Camboya). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2908998.

3.20 Organización Internacional del Trabajo. Informe 363, marzo 2012. Caso núm. 2850 (Malasia). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3057187.

- 3.21** Organización Internacional del Trabajo. Informe definitivo – informe 364, junio 2012. Caso. núm. 2901 (Mauricio). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3063501.
- 3.22** Organización Internacional del Trabajo. Informe provisional – informe 376, octubre 2015. Caso. núm. 3113 (Somalia). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3254275.
- 3.23** Organización Internacional del Trabajo. *Libertad Sindical*. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/lang--es/index.htm>.
- 3.24** Organización Internacional de Trabajo. *Preguntas y respuestas sobre las empresas y la libertad sindical y de asociación*. Disponible en: http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_152375/lang--es/index.htm#Q6.
- 3.25** Organización Internacional del Trabajo. *Tripartismo y diálogo social*. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/tri.htm>.
- 3.26** Organización Internacional del Trabajo. *Ratificaciones de Guatemala*. Normlex. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102667.
- 3.27** Toledo Corsi, César. *Prácticas antisindicales y desleales*. Escuela Sindical-Centro de Estudiantes de Derecho Universidad de Chile. Chile. 2009. Disponible en: www.escuelasindical.org/blog/wp-content/uploads/.../cesartoledo.ppt

4. Otras referencias:

- 4.1** Organización Internacional del Trabajo. *Consulta tripartita en el plano nacional sobre la política económica y social*, Informe VI a la Conferencia Internacional del Trabajo, 1996.

- 4.2 Organización Internacional del Trabajo “*Del derecho a “asociarse” al derecho de sindicación*”. *Revista Trabajo*. No. 66. Agosto 2009.
- 4.3 Organización Internacional del Trabajo. *Libertad sindical y negociación colectiva*. Suiza, Oficina Internacional del Trabajo, 1994
- 4.4 Organización Internacional del Trabajo. *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. Quinta edición (revisada), 2006. 5ta. Edición.

ANEXOS

ANEXO 1. Modelo de instrumento de estudio (ficha)

| No. Caso | Denunciado | Denunciante | Informes analizados | Resumen de alegatos | Acto de injerencia identificado | Violación a la libertad sindical |
|----------|------------|-------------|---------------------|---------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| | | | | | | |

ANEXO 2. Fichas de estudio sobre informes emitidos por el CLS relacionados con actos de injerencia y la violación al artículo 1 y 2 del Convenio 98 de la OIT

○ **Ficha 1**

| Ficha 1 | | | | | | |
|----------|------------------------|---|--|---|--|---|
| No. Caso | Denunciado | Denunciante | Informes analizados | Resumen de alegatos | Acto de injerencia identificado | Violación a la libertad sindical |
| 1984 | Gobierno de Costa Rica | Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA). | Informe provisional núm. 320, marzo 2000 | Falta de garantía de los derechos de sindicación y de negociación colectiva, el Gobierno es partícipe de actos de discriminación e intimidación | Ejercer presión sobre los trabajadores de una empresa para que se afilien a una asociación solidarista. Desvirtuar las labores y funcionamiento | Violación al artículo 2 del Convenio 98 de la OIT que considera como actos de injerencia la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador, como es el |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|-------------------------------------|
| | | | | antisindical, despidos injustificados, hostigamiento o contra los trabajadores afiliados al sindicato y la presión ejercida para que los trabajadores se afiliaran a una asociación solidarista. | o de un sindicato mediante la promoción de una asociación solidarista. | caso de una asociación solidarista. |
|--|--|--|--|--|--|-------------------------------------|

○ **Ficha 2**

| Ficha 2 | | | | | | |
|-----------------|----------------------|---|--|--|---|--|
| No. Caso | Denunciado | Denunciante | Informes analizados | Resumen de alegatos | Acto de injerencia identificado | Violación a la libertad sindical |
| 2068 | Gobierno de Colombia | Confederación General de Trabajadores Democráticos (CGTD), Asociación de Trabajadores del Banco Central Hipotecario (ASTRABAN), Unión Nacional de Empleados Bancarios (UNEB), entre otras veinticinco organizaciones sindicales del país. | Informe provisional núm. 325, junio 2001 | Impedir votaciones de trabajadores para determinar si se recurriría a una huelga o a un tribunal de arbitramento y la imposición de un compromiso obligatorio para los trabajadores que establecía el hecho recurrir a un tribunal de arbitramento en lugar de holgar. | Realizar votaciones para determinar si se debe recurrir a una huelga o bien a un tribunal de arbitramento. Imponer compromisos que obliguen a los trabajadores a acudir a un tribunal de arbitramento en lugar de la huelga. | Violación al artículo 2 del Convenio 98 de la OIT que consagra en su artículo 2 la independencia absoluta que debe reinar entre organizaciones de trabajadores y de empleadores y el rechazo hacia todo acto que tienda a colocar a una de estas organizaciones bajo el control de un empleador. |

○ **Ficha 3**

| Ficha 3 | | | | | | |
|----------|---------------------------------|--|-------------------------------|--|---|---|
| No. Caso | Denunciado | Denunciante | Informes analizados | Resumen de alegatos | Acto de injerencia identificado | Violación a la libertad sindical |
| 2185 | Gobierno de Federación de Rusia | Comité Central del Sindicato de Trabajadores del Transporte por Agua de la Federación de Rusia (PRVT) y apoyada por la Federación de Sindicatos Independientes de la Federación de Rusia (FNPR). | Informe núm. 331, junio 2003. | Injerencias en actividades sindicales al ejercer presión para que los trabajadores se afiliaran a otro sindicato creado por la dirección del patrono. Violaciones al derecho de negociación colectiva. | Ejercer presión para que los trabajadores se afilien a otro sindicato creado por la dirección de una empresa. Llevar a cabo negociaciones colectivas en nombre de los trabajadores o de sus organizaciones por conducto de representantes designados por el empleador. | Violación al artículo 1 y 2 del Convenio 98 de la OIT que consagra la independencia absoluta que debe reinar entre organizaciones de trabajadores y de empleadores y la adecuada protección contra todo acto de discriminación que menoscabe la libertad sindical . |

○ **Ficha 4**

| Ficha 4 | | | | | | |
|----------|--|--|--|---|--|--|
| No. Caso | Denunciado | Denunciante | Informes analizados | Resumen de alegatos | Acto de injerencia identificado | Violación a la libertad sindical |
| 186 | Gobierno de China, Región Administrativa Especial de Hong Kong | Federación Internacional de Asociaciones de Pilotos de Líneas Aéreas (IFALPA). | Informe provisional núm. 330, marzo 2003. Informe núm. 333, marzo 2004. | Despido de dirigentes sindicales, intento de disolución de sindicato, actos de intimidación, acoso contra trabajadores. | Falta de independencia en las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de sus actividades con respecto a | Violación al artículo 1 y 2 del Convenio 98 que reconoce la total independencia de las organizaciones de |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | <p>sus empleadores. Discriminación en el empleo a causa de la participación en actividades sindicales o la afiliación a un sindicato. Despido o afectación a trabajadores a causa de la participación en actividades sindicales o la afiliación a un sindicato</p> | <p>trabajadores en el ejercicio de sus actividades, con respecto a los empleadores, así como la adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical.</p> |
|--|--|--|--|--|--|---|

○ **Ficha 5**

| Ficha 5 | | | | | | |
|-----------------|-----------------------|--|----------------------------------|---|---|--|
| No. Caso | Denunciado | Denunciante | Informes analizados | Resumen de alegatos | Acto de injerencia identificado | Violación a la libertad sindical |
| 2198 | Gobierno de Kazajstán | Federación de Sindicatos de Kazajstán. | Informe núm. 329, noviembre 2002 | Suspensión de transferencia de las cuotas sindicales, negar al presidente del sindicato el acceso a los lugares de trabajo de los afiliados, crear sindicatos "amarillos", así como la violación al derecho de negociación colectiva en la empresa. | <p>Establecer organizaciones alternativas dominadas por un empleador.</p> <p>Llevar a cabo negociaciones en nombre de trabajadores por conducto de representantes designados por empleadores.</p> <p>Obstaculizar reuniones y/o actividades sindicales.</p> | Violación al artículo 2 del Convenio 98 que establece la total independencia de las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de sus actividades, con respecto a los empleadores. |

○ **Ficha 6**

| Ficha 6 | | | | | | |
|-----------------|-------------------|--|--|--|---|--|
| No. Caso | Denunciado | Denunciante | Informes analizados | Resumen de alegatos | Acto de injerencia identificado | Violación a la libertad sindical |
| 2217 | Gobierno de Chile | Confederación General de Trabajadores de Chile (CGT) y el Sindicato Nacional de Trabajadores Metalúrgicos, Comunicación, Energía, y Actividades Conexas (SNTMCEYAC). | Informe provisional núm. 331, junio 2003 | Actos de amedrentamiento, violencia contra huelguistas, despidos de sindicalistas e injerencias en actividades sindicales. Creación de un sindicato proclive a la empresa con amenazas de despido. Despidos antisindicales en el marco de la negociación de un contrato colectivo. | Fomentar la constitución de organización de trabajadores. Celebrar negociaciones colectivas con organizaciones que representan intereses de trabajadores pero que en realidad son controlados por personas designadas por empleadores. | Violación al artículo 2 del Convenio 98 que establece la total independencia de las organizaciones de trabajadores con respecto a los empleadores; asimismo, la negociación colectiva llevada a cabo violenta el principio de libertad sindical puesto que la misma se realizó en nombre de las organizaciones de trabajadores por conducto de representantes controlados por empleadores. |

○ **Ficha 7**

| Ficha 7 | | | | | | |
|-----------------|-------------------|--|------------------------------|---|---|---|
| No. Caso | Denunciado | Denunciante | Informes analizados | Resumen de alegatos | Acto de injerencia identificado | Violación a la libertad sindical |
| 2316 | Gobierno de Fiji | Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, | Informe núm. 334, junio 2004 | Impedir la afiliación de trabajadores a un sindicato, | Promoción de una asociación del personal por parte del empleador. | Violación al artículo 1 y 2 del Convenio 98 que reconoce la |

| | | | | | | |
|--|--|---|--|---|---|--|
| | | Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), en nombre de su organización afiliada, el Sindicato Nacional de Trabajadores de las Industrias de Hotelería, Restauración y Turismo (NUHCTIE). | | despidos de trabajadores que se negaron a renunciar a su afiliación sindical así como la promoción por parte del empleador de la creación de una asociación del personal. | Despidos de trabajadores por motivos afines a su afiliación sindical. | total independencia que debe prevalecer en las organizaciones de trabajadores y el desarrollo de sus actividades respecto a sus empleadores y las organizaciones de estos; asimismo, la protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical. |
|--|--|---|--|---|---|--|

○ **Ficha 8**

| Ficha 8 | | | | | | |
|-----------------|---------------------|---|------------------------------|---|--|--|
| No. Caso | Denunciado | Denunciante | Informes analizados | Resumen de alegatos | Acto de injerencia identificado | Violación a la libertad sindical |
| 2374 | Gobierno de Camboya | Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) en nombre de su organización afiliada en Camboya, la Federación Camboyana de Trabajadores del Sector del Turismo y los Servicios | Informe 338, noviembre 2015. | Actos de discriminación antisindical cometidos el empleador a través del despido de múltiples trabajadores después de una huelga legal así como la realización de actos de injerencia por parte empleadores mediante la | Despido de trabajadores que han participado en una huelga declarada legal y pacífica. Promoción del empleador para la constitución de un nuevo sindicato. | Violación al artículo 1 y 2 del Convenio 98 en donde se establece la total independencia de las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de sus actividades, con respecto a los empleadores; asimismo, la protección |

| | | | | | | |
|--|--|----------|--|-------------------------------|--|---|
| | | (CTSWF). | | constitución de un sindicato. | | contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical. |
|--|--|----------|--|-------------------------------|--|---|

○ **Ficha 9**

| Ficha 9 | | | | | | |
|-----------------|---------------------|---|--------------------------------------|--|--|--|
| No. Caso | Denunciado | Denunciante | Informes analizados | Resumen de alegatos | Acto de injerencia identificado | Violación a la libertad sindical |
| 2388 | Gobierno de Ucrania | Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), la Confederación de Sindicatos Independientes de Ucrania (CFTUU) y la Federación de Sindicatos de Ucrania (FPU). | Informe provisional 337, junio 2005. | Constitución de un sindicato con el que el empleador concluyó un convenio colectivo que se encontraba vigente. Organización de una reunión por parte del empleador para elegir a los delegados sindicales que fungirían en las negociaciones colectivas a llevarse a cabo. | Constitución de “sindicatos títeres” creados para poner fin a convenios colectivos vigentes dentro de una empresa. Organización de reuniones destinadas a elegir a delegados sindicales a fungir en negociaciones colectivas. | Violación al artículo 2 del Convenio 98 de la OIT que establece la independencia absoluta que debe reinar entre organizaciones de trabajadores y de empleadores, principalmente en todo lo que atienda a la celebración de negociaciones colectivas, las cuales nunca deben llevarse a cabo en nombre de los trabajadores o de sus organizaciones por conducto de representantes designados o controlados por los empleadores. |

○ **Ficha 10**

| Ficha 10 | | | | | | |
|-----------------|---------------------|---|----------------------------|---|--|--|
| No. Caso | Denunciado | Denunciante | Informes analizados | Resumen de alegatos | Acto de injerencia identificado | Violación a la libertad sindical |
| 2850 | Gobierno de Malasia | Congreso de Sindicatos de Malasia (MTUC). | Informe 363, marzo 2012. | Realización de prácticas antisindicales por parte de la empresa, ejercer presión sobre los trabajadores para que se desafiliaran a un sindicato y consecuentemente se afiliaran a otro. | Intentar sobornar a los miembros de un sindicato para que se desafilien del mismo y en consecuencia se afilien a un "sindicato títere", creado en beneficio de los intereses de empleadores. | Violación al artículo 1 y 2 del Convenio 98 de la OIT donde se estipula que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras; asimismo, la protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical. |

○ **Ficha 11**

| Ficha 11 | | | | | | |
|-----------------|----------------------|--|---|--|--|---|
| No. Caso | Denunciado | Denunciante | Informes analizados | Resumen de alegatos | Acto de injerencia identificado | Violación a la libertad sindical |
| 2901 | Gobierno de Mauricio | Federación de Trabajadores Unidos (FTU). | Informe definitivo – informe 364, junio 2012. | Realización de prácticas antisindicales por parte de la empresa, la elaboración de una carta de renuncia | Elaborar o redactar una carta de renuncia con el propósito de intimidar a los trabajadores para que se retiren del | Violación al artículo 1 y 2 del Convenio 98 de la OIT en donde se establece la protección que deben gozar las |

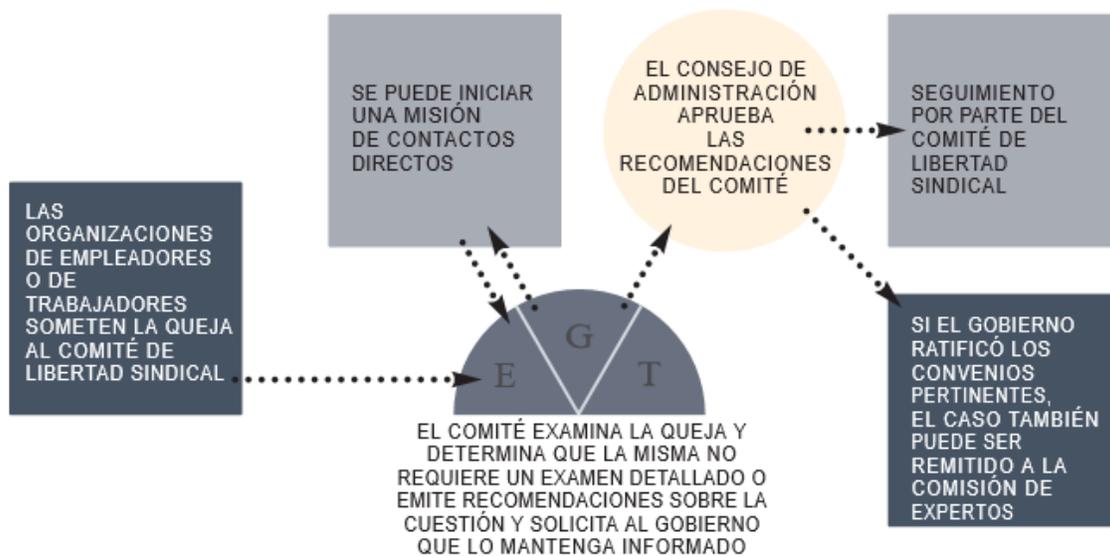
| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--------------------------------------|--|
| | | | | preparada por la empresa para intimidar a los trabajadores para que se retiraran del sindicato establecido y la prohibición de celebrar reuniones sindicales en el lugar de trabajo. | sindicato establecido en la empresa. | organizaciones de trabajadores contra todo acto de injerencia realizado por medio de un empleador, durante su constitución, funcionamiento o administración; asimismo, la protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical. |
|--|--|--|--|--|--------------------------------------|--|

○ **Ficha 12**

| Ficha 12 | | | | | | |
|-----------------|---------------------|---|---|--|---|---|
| No. Caso | Denunciado | Denunciante | Informes analizados | Resumen de alegatos | Acto de injerencia identificado | Violación a la libertad sindical |
| 3113 | Gobierno de Somalia | Federación de Sindicatos Somalíes (FESTU), el Sindicato nacional de Periodistas Somalíes (NUSOJ) y la Confederación Sindical Internacional (CSI). | Informe provisional núm. 376, octubre 2015. | Amenazas a la integridad física, actos de intimidación y represalias cometidos por el empleador contra los afiliados del sindicato, injerencias en actividades sindicales pacíficas llevadas a cabo con el propósito de defender los | Interferir en actividades sindicales tendientes a la defensa de intereses profesionales de sus afiliados. | Violación al artículo 1 y 2 del Convenio 98 en donde se establece la total independencia que debe imperar en las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de sus actividades, con respecto a sus empleadores; asimismo, la protección contra todo |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|---|
| | | | | intereses profesionales de sus miembros. | | acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical. |
|--|--|--|--|--|--|---|

ANEXO 3. El procedimiento de la libertad sindical



Fuente: Organización Internacional del Trabajo.