

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

"APOYO A LA ELABORACIÓN DEL MANUAL DE DERECHO LABORAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES SOBRE EL TEMA EL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL EN LA RECOPIACIÓN DE DECISIONES Y PRINCIPIOS DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT. QUINTA EDICIÓN"

TESIS DE GRADO

CLAUDIA CATALINA MENDIZABAL RAMOS
CARNET 36663-89

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, FEBRERO DE 2018
CAMPUS CENTRAL

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

"APOYO A LA ELABORACIÓN DEL MANUAL DE DERECHO LABORAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES SOBRE EL TEMA EL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL EN LA RECOPIACIÓN DE DECISIONES Y PRINCIPIOS DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT. QUINTA EDICIÓN"

TESIS DE GRADO

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

POR

CLAUDIA CATALINA MENDIZABAL RAMOS

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, FEBRERO DE 2018
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: MGTR. ALAN ALFREDO GONZÁLEZ DE LEÓN

DIRECTOR DE CARRERA: MGTR. JUAN FRANCISCO GOLOM NOVA

DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. ANA BELEN PUERTAS CORRO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LIC. KARIM GEORGINA AGUILAR CALVILLO

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LIC. AXEL MANUEL ROMERO GERARDI

Guatemala 11 de abril de 2016.

Señores Consejo
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Rafael Landívar

Respetables Señores Consejo de la Facultad:

Tengo el agrado de dirigirme a usted con el objeto de comunicarle que en cumplimiento de mi asignación como asesora de tesis, procedí a asesorar la tesis de la estudiante **CLAUDIA CATALINA MENDIZABAL RAMOS**, en la elaboración de su trabajo titulado: **“APOYO A LA ELABORACION DEL MANUAL DE DERECHO LABORAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES, SOBRE EL TEMA DE DERECHOS SINDICALES DE LA RECOPIACION DE DECISIONES Y PRINCIPIOS DEL COMITE DE LIBERTAD SINDICAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION DE LA OIT”**.

El citado trabajo de tesis fue desarrollado conforme las formalidades requeridas y culminando con un aporte jurídico sustancial. Derivado de lo anterior, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto de ser trasladado a revisión de fondo y forma.

Sin otro particular y muestras de mi más alta consideración y estima, me suscribo de usted.

Deferentemente.


Karim Georgina Aguilar Calvillo

Karim Georgina Aguilar Calvillo
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, 22 de enero de 2018.

Honorable Consejo
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
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 Landívar, con el objeto de hacer de su conocimiento que en cumplimiento con mi designación como revisor de forma y fondo procedí a colaborar con la estudiante **CLAUDIA CATALINA MENDIZABAL RAMOS** en la revisión de su trabajo de tesis titulado **“APOYO A LA ELABORACIÓN DEL MANUAL DE DERECHO LABORAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES SOBRE EL TEMA DE LOS DERECHOS SINDICALES DE LA RECOPIACIÓN DE DECISIONES Y PRINCIPIOS DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT”**, que constituye el aporte de la estudiante a efecto de optar al grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Luego de estudiar el contenido del desarrollo del tema por la estudiante, llegamos a determinar que el trabajo realizado no cubría todos los puntos de los derechos sindicales tratados en la recopilación, sino que se circunscribía únicamente al desarrollo al tema de Libertad Sindical, por lo que se completó la revisión con el consejo de cambiar el nombre del trabajo de tesis por **“APOYO A LA ELABORACIÓN DEL MANUAL DE DERECHO LABORAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES SOBRE EL TEMA EL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL EN LA RECOPLACIÓN DE DECISIONES Y PRINCIPIOS DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**

Lic. Axel Manuel Romero Gerardi
Abogado y Notario

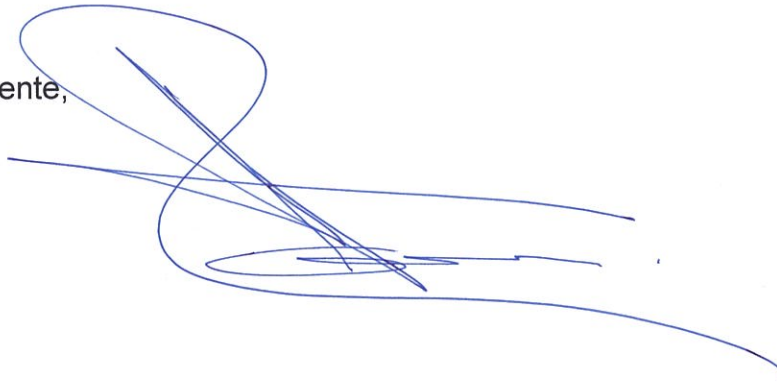
7a. Av. 6-53 zona 4
Edificio El Triangulo,
3er. Nivel Of. K
Guatemala, Guatemala

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

DE LA OIT. QUINTA EDICIÓN”, por lo que la estudiante deberá realizar los trámites necesarios ante la facultad para lograr el cambio del trabajo realizado.

En el caso de autorizarse el cambio de nombre de la tesis, el trabajo de investigación realizado por la estudiante Mendizábal Ramos, cumple con los requisitos mínimos 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, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.



Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante CLAUDIA CATALINA MENDIZABAL RAMOS, Carnet 36663-89 en la carrera LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, del Campus Central, que consta en el Acta No. 0740-2018 de fecha 22 de enero de 2018, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"APOYO A LA ELABORACIÓN DEL MANUAL DE DERECHO LABORAL DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES SOBRE EL TEMA EL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL EN LA RECOPIACIÓN DE DECISIONES Y PRINCIPIOS DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT. QUINTA EDICIÓN"

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

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 2 días del mes de febrero del año 2018.



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

Responsabilidad: La autora es la única responsable por el contenido y uso de información, como también del resultado del presente documento.

LISTADO DE ABREVIATURAS

A continuación se da el significado de las abreviaturas utilizadas en la presente investigación para una mejor comprensión.

Abreviatura	Descripción
CAS	Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia
CGTG	Confederación Central General de Trabajadores de Guatemala
CICIG	Comisión Internacional contra la Impunidad en Guatemala
CIOSL	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
CLAT	Central Latinoamericana de Trabajadores
CMT	Confederación Mundial del Trabajo
CNT	Central Nacional de Trabajadores
CSI	Confederación Sindical Internacional
CUSG	Confederación de Unidad Sindical de Guatemala
MSC	Magister
MSICG	Movimiento Sindical Indígena y Campesino Guatemalteco
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ORIT	Organización Regional Interamericana de Trabajadores
SUNTRAG	Sindicato Unión de Trabajadores de la Empresa Guatemalteca de Comunicaciones

RESUMEN

El presente estudio forma parte de la agenda de investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar para la elaboración del Manual de Derecho Laboral.

La investigación en mención pretende realizar análisis de casos con aspectos doctrinarios y derecho comparado respecto a los temas contenidos en la Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, referentes a los Derechos Sindicales y Libertades Públicas.

De igual manera, pretende que el lector conozca que, siendo la libertad sindical, un derecho que tienen tanto los trabajadores y los empleadores de constituir o afiliarse a alguna organización formada por ellos o por otros, es de carácter tutelar, la protección de la parte más débil de una relación laboral, por lo que deben respetarse esas garantías mínimas e irrenunciables que protege la Constitución Política de la República de Guatemala, normas en materia laboral y Tratados Internacionales, y brindar protección al trabajador.

En tal sentido, se plasman conceptos de manera general en relación al tema a tratar, y se desarrollaran algunos casos donde se ha denunciado a la OIT, violaciones a los derechos sindicales y libertades públicas y así conocer las recomendaciones que el Comité de Libertad sindical ha efectuado en su momento para que los Estados miembros, en el presente caso la República de Guatemala, y se pueda hacer valer el respeto y protección de los derechos humanos fundamentales y así garantizar el ejercicio de estos derechos sindicales, dándole seguimiento al cumplimiento de tales recomendaciones por parte del Estado de Guatemala, los logros obtenidos en cuanto a las sentencias logradas por asesinatos de dirigentes sindicales a través de la Unidad Fiscal Especial de Delitos Contra Sindicalistas de la Fiscalía de Sección de Derechos Humanos, su creación y avances en la investigación de los casos de violaciones contra la libertad sindical.

Cabe mencionar que en el siguiente documento se estará analizando únicamente lo siguiente: libertad sindical, derecho sindical, derechos humanos laborales y sindicales, derecho a la vida a la seguridad de la persona y de su integridad moral, arresto y detención, detención con fines preventivos, detenciones durante la vigencia de un régimen de excepción, régimen de educación por el trabajo, internación en hospitales psiquiátricos, inculpación y condena de sindicalistas, garantía de un proceso regular, organismos sociales y juicios sumarios; incluyendo el análisis respectivo de cada tema para la creación propicia del Manual de Derecho Laboral anteriormente mencionado, el cual ha sido distribuidos en un grupo de trabajo, para hacer del manual mismo una herramienta clave de análisis de casos en materia laboral.

INDICE

	Página
Introducción	1
CAPITULO 1	
PRINCIPIOS GENERALES	
1.1 Libertad Sindical	3
1.1.1 Libertad Individual, Social y Sindical	5
1.2 Derechos Sindicales	
1.2.1 Antecedentes históricos	7
1.2.2 Concepto	9
1.3 Derechos Humanos Laborales y Sindicales	11
1.4 Derecho a la Vida, a la seguridad de la persona y a la integridad física o moral de la persona	11
1.5 Arresto y Detención	
1.5.1 Arresto	13
1.5.2 Detención	13
1.5.3 Diferencias entre Arresto y Detención	14

1.6 Detención con fines preventivos	16
1.7 Detenciones durante la vigencia de un régimen de excepción	
1.7.1 Régimen de excepción	17
1.8 Régimen de Educación por el trabajo	18
1.9 Internación en Hospitales Psiquiátricos	20
1.10 Inculpación y condena de sindicalistas	22
1.11 Garantía de un proceso regular	22
1.12 Organismos especiales y Juicios Sumarios	23
CAPITULO 2 PRESENTACION, ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS	
2.1 Presentación casos de Guatemala	26
2.1.1 Caso Numero 1876	28
2.1.2 Caso Numero 1892	29
2.1.3 Caso Numero 1970	30
2.1.4 Caso Numero 1512	32
2.1.5 Caso Numero 2298	34
2.2 Análisis	35
2.3 Discusión de Resultados	49
Conclusiones	51
Referencias	52
Anexo	61

INTRODUCCION

En el presente trabajo se abordará el tema de los Derechos Sindicales y Libertades Públicas, contenidos en la Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, desarrollando los principios relacionados con el derecho a la vida, a la seguridad de la persona y a la integridad física o moral de la persona; arresto y detención de sindicalistas; detención con fines preventivos; detenciones durante la vigencia de un régimen de excepción; régimen de educación por el trabajo; Organismos especiales y juicios sumarios; internación en hospitales psiquiátricos; inculpación y condena de sindicalistas y las garantías de un procedimiento regular, desarrollando de manera amplia la doctrina y analizando casos sobre quejas presentadas ante la OIT.

La importancia de realizar el estudio de estos casos presentados ante la OIT, a pesar de ser quejas de hace muchos años atrás, es analizar el resultado de las mismas, como también los avances que el Estado de Guatemala ha realizado en cuanto a las quejas presentadas en su contra por el incumplimiento de los convenios ratificados por Guatemala, específicamente el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948(número 87) y Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98), con la creación de una Unidad Fiscal Especial de Delitos Contra Sindicalistas del Ministerio Público, la cual se especializa en la investigación de los mismos y así contrarrestar la impunidad.

El objetivo principal del presente trabajo es facilitar a los alumnos de la Carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales y público en general, el conocimiento de los conceptos básicos de los derechos Sindicales y Libertades Públicas y los avances obtenidos hasta la presente fecha de la presentación del presente trabajo de tesis, en la investigación de las violaciones contra la libertad sindical por parte del Ministerio Público.

El objetivo específico es analizar en base al resultado de las quejas presentadas ante el Comité de Libertad Sindical, los avances y herramientas que se han

implementado para una investigación eficaz en materia de violación contra la libertad sindical, para concluir en la necesidad de que exista una norma específica que regula la violación al derecho sindical.

La presente investigación es de carácter jurídico doctrinario y para su realización se acudió a bibliotecas, donde se obtuvo información de autores nacionales e internacionales, a través de libros, compilaciones, diccionarios, legislación guatemalteca e instrumentos oficiales de la Organización Internacional del Trabajo, así como también a través del acercamiento a la Fiscalía Especial de Delitos Contra Sindicalistas del Ministerio Público, a través de entrevista con el Agente Fiscal a cargo de la misma, quien brindó una entrevista dentro de su apretada agenda de trabajo, y así presentar los resultados obtenidos en cuanto a los avances que se han logrado para la realización de una buena investigación de las violaciones contra la libertad sindical.

CAPITULO 1

PRINCIPIOS GENERALES

Al Ministerio Público le corresponde investigar de manera seria y eficaz, los hechos de carácter penal cometidos en contra de la libertad sindical; combatiendo de esa forma la impunidad,¹ es así como se inicia el presente trabajo, analizando previamente la investigación para determinar si los hechos denunciados son de carácter laboral, penal o administrativo, estableciendo si el móvil es político o por delincuencia común.

Teniendo establecido que los hechos denunciados corresponden al ámbito penal se inicia el planteamiento de los conceptos importantes que todo fiscal debe tener en cuenta al momento de conocer un caso, y de igual manera, la aplicación del derecho tanto interno como Internacional y aplicando los principios de los Derechos Humanos fundamentales y de libertad sindical.

1.1 Libertad Sindical

Los trabajadores sin importar a que gremio laboral pertenezcan, tienen el derecho de decidir si pertenecen a un sindicato, así como también tienen el derecho a no afiliarse a ninguno; es un derecho propio e individual y ningún trabajador puede ser obligado a hacer lo contrario a su voluntad y el Estado debe velar porque este derecho no sea vulnerado.

Tal y como lo indica la Organización Internacional del Trabajo, la libertad sindical debe entenderse como el derecho que tienen tanto empleadores como trabajadores de constituir organizaciones, así como también el derecho de afiliarse a ellas con

¹ Ministerio Público, Fiscal General de la República y Jefa del Ministerio Público, MSC Aldana Hernández Thelma Esperanza, *Instrucción para la investigación y Persecución penal efectiva de los delitos cometidos contra sindicalistas y agremiados de organizaciones de trabajadores y otros defensores de derechos laborales y sindicales*, Instrucción número 01-2015, Guatemala, 2015, pág.1.

el objeto de llegar a acuerdos sin injerencia entre ellas y sin intromisión del Estado. La libertad sindical es un derecho humano fundamental.²

Siendo la libertad sindical un derecho humano fundamental, el cual consta en la Declaración Universal de Derechos Humanos, es importante que se incorpore tal principio en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación 1948, Convenio número 87 y posteriormente se adopta otro instrumento relativo a los principios de la libertad sindical, siendo el Convenio Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva 1949 (Convenio número 98).³

Para los autores Bayón Chacón y Pérez Botija, citados por Paola Operti y Manuel Marabotto, la libertad sindical es el derecho de los trabajadores y empresarios de sindicarse o no, siendo una libertad de sindicación positiva cuando se efectúa una afiliación y una libertad de sindicación negativa, cuando se abstiene a ello y se deja de ser miembro de una organización.⁴

Para el autor Antonio Baylos Grau, la libertad sindical es el “derecho de asociarse para la defensa de los intereses de los trabajadores”, siendo tal su crecimiento político, que no podría imaginarse una Constitución democrática donde no se incluyere el derecho de libertad sindical entre los derechos reconocidos.⁵

El Convenio Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, de 1948 (núm. 87), establece que “el derecho de los trabajadores y de los

² Oficina Internacional del Trabajo, *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: Lecciones extraídas, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión, 2008 Informe I (B)*, Ginebra, 2008. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf, pág.5, fecha de consulta 18/01/16.

³ Organización Internacional del Trabajo, Gravel Eric, Duplessis Isabelle y Gernigonei Bernard, *El Comité de Libertad Sindical: Impacto desde su creación*, Ginebra, 2001. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/group/s/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087816.pdf, págs.7-15, fecha de consulta 21/12/15.

⁴ Operti Paola y Marabotto Manuel, *Libertad Sindical Negativa en el Ordenamiento Jurídico Uruguayo*, Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo, s/a. Disponible en: <http://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2012/12/Operti-y-Marabotto-Libertad-sindical-negativa-en-el-ordenamiento-juridico-uruguayo.pdf>, pág.38, fecha de consulta 18/01/2016.

⁵ Baylos Grau, Antonio, *Sindicalismo y Derecho Sindical*, España, Editorial Bomarzo S.L., tercera edición corregida 2006, pág.7.

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.”

Según la Instrucción 01-2015 de la Fiscal General de la República de Guatemala y Jefa del Ministerio Público, la libertad sindical es el derecho que tiene las personas para constituir organizaciones con el propósito de defender sus derechos frente a sus patronos o empleador.⁶

El derecho de pertenecer a una organización sindical o no unirse a una de ellas, es la libertad que tiene todo trabajador y empleador, y debe ser entendido como un derecho humano, el cual debe ser protegido por todos los gobiernos sin importar que los mismos sean miembros de la Organización Internacional del Trabajo, quienes a su vez deben proporcionar protección y no injerir en las decisiones de elegir o no pertenecer a una organización.

Nuestra Constitución Política de la República de Guatemala regula dentro de los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, el derecho de sindicalización libre de los trabajadores, el cual podrán ejercer sin ninguna discriminación ni autorización previa, siendo inamovibles por el hecho de participar en un sindicato.⁷

1.1.1 Libertad Individual, Social y Sindical

Para poder entender mejor el tema de la libertad sindical, se tiene que profundizar en las formas de expresión de esta libertad, para el autor César Landelino Franco

⁶ Ministerio Público, *Op.cit.*, artículo 4, pág.

⁷ Asamblea Nacional Constituyente, *Constitución Política de la República de Guatemala*, 1985, Guatemala C.A. artículo 102.

López⁸ la libertad individual es aquella libertad que hace al ser humano “libre”, con derechos propios, pero observando al ser humano como un ente aislado, y que solo podría tomar las acciones pertinentes para hacerlos valer, lo cual no es cierto, ya que el hombre depende mucho de los demás con quienes “está en convivencia o comunidad” para poder defender ciertos derechos y libertades; en cambio la idea de libertad social establece que para poder llevar a cabo la realización de sus derechos y libertades, debe unirse con otros, y esta idea fue la que tomaron los trabajadores de las empresas para unirse y defender sus derechos, ya que siendo más en grupo, pueden lograr ejercer esa libertad.

Por lo tanto, la forma que tienen los trabajadores para realizar su libertad es a través de unirse en organizaciones sindicales, por lo que la libertad en sentido social se convierte en libertad social sindical, ya que estos grupos de trabajadores al formar sindicatos, protegen los derechos de los trabajadores de manera individual, pero actuando juntos, siendo “la máxima expresión de la libertad social para los trabajadores es la propia libertad sindical” y esta libertad sindical se refiere a los derechos de constituir e ingresar a organizaciones sindicales y que se respete al sindicato conforme a sus estatutos, los cuales ya se encuentran regulados en el Convenio número 87.⁹

El autor Antonio Baylos Grau¹⁰ indica que el derecho de libre sindicación en el plano individual, es aquella que se refiere a la acción del trabajador al decidir formar parte de una organización, mientras que en el plano colectivo, ya es el propio sindicato como organización, el cual debe velar por los intereses propios del sindicato como organización.

Los autores Manuel Carlos Palomeque López y Manuel Álvarez de la Rosa son del criterio que la libertad sindical individual comprende aquella pluralidad de derechos de que son titulares los trabajadores individualmente considerados, siendo estos los

⁸ Franco López, Landelino César, *Derecho Sustantivo Colectivo de Trabajo*, Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix, 2005, págs. 76-78.

⁹ Convenios Fundamentales de la OIT, *Convenio número 87, Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicalización*, San Francisco, 31° Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1948, artículo 2.

¹⁰ Baylos Grau, Antonio, *Op.Cit.* pág.7.

derechos de fundación de sindicatos, de afiliación a un sindicato y de actividad sindical básicamente, y la libertad sindical colectiva comprende aquellos derechos que ya no se refieren a un trabajador individual, sino a sindicatos debidamente constituidos para que puedan desempeñar libremente sus funciones.¹¹

En el Boletín Mexicano de Derecho Comparado¹² demuestra que “La libertad de sindicatos consiste, en su significación estricta, en el derecho del trabajador y del empresario de sindicarse o no sindicarse y, en caso afirmativo, de poder, en los regímenes pluralistas, escoger entre uno y otros sindicatos. Consecuencia inmediata de la libertad de sindicación es la de abandonar el sindicato... por tanto, la libertad de sindicación positiva se manifiesta en un acto de afiliación; la negativa, es una abstención o en un acto de retirada o baja.”

Podemos concluir manifestando que no importa la clasificación que se le dé, si es una libertad individual o social o colectiva, ya que siendo un derecho fundamental del ser humano, que lo ejerza solo o en grupo, siempre será propio del trabajador o trabajadores, del empleador o empleadores y se debe respetar este derecho a la libertad sindical.

1.2 Derechos Sindicales

1.2.1 Antecedentes históricos

Es importante tener un panorama del porqué y cómo se han ido reconociendo derechos sindicales a través de la historia, dado que por las diferentes costumbres y ordenamientos jurídicos de todos los países del mundo, es importante que a nivel

¹¹ Palomeque López Manuel Carlos y Alvarez de la Rosa, Manuel, *Derecho del Trabajo*, España, decimoquinta edición 2007, pág. 319.

¹² Boletín de Derecho Comparado, *Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM*, México, 2011. Disponible en: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/98/art/art6.htm>, fecha de consulta 29/01/2015.

mundial se definan cuáles son estos derechos y así que se obliguen los diferentes Estados a crear los mecanismo necesarios para su protección.

Debido a la explotación de los obreros, originada por los métodos empleados al inicio de la industrialización, aunada al afán de lucro excesivo de los patronos, dando inicio al movimiento asociacionista de los trabajadores, que buscaron homologar fuerzas respecto de los patronos por medio de la aglutinación de individualidades laborales, para reclamar condiciones salariales más justas, jornadas de trabajo más cortas y, en general, llegar a establecer un estado social más equitativo para la clase trabajadora.¹³

Según Edgar Ospina Duque,¹⁴ el derecho colectivo del trabajo nació mucho antes de que fuera reconocido legalmente, sucede alrededor de la segunda mitad del Siglo XIX y las dos primeras décadas del siglo XX, cuando el derecho colectivo del trabajo empieza a ser reconocido por los estados, siendo en Inglaterra y con la Revolución Industrial de 1760 que se da origen al derecho laboral en general y del colectivo en particular, y se empieza a adoptar por parte del resto de los países, y en distintos momentos y situaciones, se toman medidas relacionadas sobre el salario mínimo, jornadas de trabajo, seguridad social, derechos de asociación, entre otras. La Iglesia también toma participación de este surgimiento, influyendo en los trabajadores.

En la presente investigación se hace referencia de la segunda etapa del nacimiento del sindicalismo en Guatemala, y citando a Ricardo Flores Ramírez, esta etapa inicia con el derrocamiento del General Jorge Ubico y concluye con el derrocamiento del Coronel Jacobo Arbenz Guzmán. El sindicalismo en esta época se centra en el área urbana, y no es hasta el año 1952 cuando se emite el Decreto 900 sobre la Reforma Agraria que ya se organizan en el campo. Dentro de las primeras organizaciones que nacen en el país en la época de la revolución del año 1944, está la Asociación

¹³ Antecedentes históricos de los sindicatos, s/p, 2011. Disponible en: <https://www.scribd.com/doc/71839227/Antecedentes-históricos-de-los-sindicatos>, fecha de consulta 20/01/16.

¹⁴ Coordinadora de Solidaridad con Sectores en Conflicto, Duque, Edgar Ospina, Derecho Colectivo del Trabajo, *Antecedentes históricos del derecho colectivo del trabajo*, Colombia, s/a. Disponible en: <https://lacordinadora.files.wordpress.com/2011/09/1-antecedentes-histc3b3ricos-del-derecho-colectivo-del-trabajo.pdf>, s/p, fecha de consulta 20/01/16.

Nacional de Maestros, que luego se transformaría en el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala, como también se crea la Confederación 27 de Trabajadores de Guatemala (CTG) formada por una gran cantidad de Sindicatos Gremiales, quienes son los que por primera vez piden al gobierno la emisión de un Código de Trabajo, el cual nace y es emitido en el año 1947 y en la Constitución de la República de Guatemala emitida en el año 1945, ya se reconocen lo referente a la libertad sindical, contratación colectiva y el derecho de huelga.¹⁵

Para Héctor Santos Azuela, como resultado del movimiento obrero, nacen a la vida jurídica con el afán de reivindicar a los grupos humanos desvalidos, los cuales cobran vigencia, siendo el sindicato, huelga y contrato colectivo. Como parte de la disciplina del derecho de trabajo, las normas promulgadas entre el Estado y las organizaciones sindicales, exclusivamente a regular relaciones de trabajo es a lo que se le denomina derecho sindical. “A juicio de Gino Giugni el derecho sindical es paralelo es su gestación y desarrollo a la historia de las luchas proletarias y del movimiento obrero”. En el ocaso del siglo de las luces aparece el derecho sindical, ya que con el avance de grandes empresas, el crecimiento industrial y la monopolización de éstas, la clase obrera y rural, es la que empieza a sufrir ya que por la falta de empleo y la necesidad de trabajar estas empresas ofrecían bajos salarios, lo que generaba más pobreza, dejando a los trabajadores desprotegidos, por lo que pone en declive los derechos de la clase obrera y rural, cambiando el panorama con la lucha de clases ya que se logra el reconocimiento de los principales derechos colectivos, los cuales son la sindicalización, la huelga y el contrato colectivo.¹⁶

El surgimiento de los derechos sindicales marca un cambio en la historia, ya que el no respeto a la clase trabajadora que a través de la historia es la que más ha sufrido

¹⁵ Biblioteca Usac, Flores Ramírez, Ricardo, *Los Sindicatos de Guatemala y su Fuerza frente a la Globalización Económica*, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Guatemala, 2011. Disponible en: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_9266.pdf, págs. 27-28, fecha de consulta 20/01/16.

¹⁶ Unam, Santos Azuela, Héctor, *Sistema y Genealogía del Derecho Sindical*, México, s/a, Disponible en: <http://www.Juridicas.unam.mx/publica/librevc/rev/boletin/cont/106/art/art5.pdf>, págs. 117-118, fecha de consulta 21/01/16.

con la modernización, hace que también la parte empleadora forme sus organizaciones, siendo el Estado el encargado de regular las relaciones entre ellos, y es así como surge el derecho sindical.

1.2.2 Concepto

Para los autores Manuel Carlos Palomeque López y Manuel Alvarez de la Rosa, derecho sindical **es** el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre sindicatos y otras organizaciones de representación de los trabajadores, con empresarios, asociaciones de empresarios o Administraciones Públicas.¹⁷

Otro concepto que se ha formado es el de Juan García Abellan, quien dentro de su análisis indica que derecho sindical es aquel “conjunto de normas jurídicas” exponiendo que estas normas jurídicas provienen de diferente naturaleza, esto quiere decir, que provienen de normas del Estado, como de los Pactos y Organizaciones Internacionales las cuales “regulan la constitución, reconocimiento, estructura, régimen jurídico y actividad de las asociaciones profesionales de trabajadores.”¹⁸

Jorge Machicado cita a Cabanellas “El Derecho Sindical es el Conjunto de normas jurídicas que tiene por objeto como disciplina jurídica el estudio de las cuestiones referentes a las organizaciones profesionales de trabajadores y patronos con el fin de proponer el mejoramiento de la categoría laboral, a la defensa de sus intereses concebidos los sujetos del mismo como tales participando en la producción. Parte del derecho de trabajo que estudia a los sindicatos como sujetos del derecho no es rama autónoma porque sus normas relativas a la organización sindical caen dentro del Derecho de Trabajo.”¹⁹

¹⁷ Palomeque López Manuel Carlos y Alvarez de la Rosa Manuel, *Op. cit.* pág. 299.

¹⁸ Books Google, García Abellan, Juan, *Curso de Derecho Sindical*, Murcia, segunda edición, 1986. Disponible en: https://books.google.com.gt/book_s?hl=es&lr=&id=b55xi_U7oUWEC&oi=fnd&p_g=PA9&dq=concepto+de+derecho+sindical&ots=I_NvVn6pd1&sig=bmB2N_ybZPzAfzww5R0UqW7EEBOE#v=onepage&q=concepto%20de%20derecho%20sindical&f=false, pág. 18, fecha de consulta 21/01/16.

¹⁹ Ases Organización, Machicado, Jorge, *Sindicalismo y Sindicato*, Bolivia, USFX Universidad San Francisco Xavier, 2010. Disponible en: <http://ases.org.co/wp-content/uploads/2015/02/sindicalismo-sindicato.pdf>, pág.12, fecha de consulta 21/01/16.

El Derecho Sindical es parte del Derecho de Trabajo, que regula normas jurídicas que tienen la finalidad de velar por la convivencia entre sindicatos y asociaciones empresariales, creando mecanismos con la finalidad de defender y mejorar los intereses no solo de sus miembros sino de todos los trabajadores, y el Estado debe adoptar las medidas que sean necesarias para que estos derechos puedan ejercerse en un clima de paz y respeto de los derechos humanos fundamentales.

1.3 Derechos Humanos Laborales y Sindicales

Los derechos humanos son universales, por lo que tanto los trabajadores como sindicalistas, gozan de ellos y los gobiernos deben crear las medidas necesarias para que se cumplan y se respeten.

Cabe mencionar que la Organización Internacional del Trabajo, refiere que dentro de los derechos humanos, hay algunos de ellos que están relacionados específicamente a los trabajadores, siendo distinguidos como “derechos humanos laborales” y en consecuencia, la libertad sindical forma parte de estos derechos humanos laborales.²⁰

Estos derechos se encuentran contenidos en los convenios anteriormente mencionados, y recalcamos indicando que no es posible fomentar la libertad sindical sin que se valoren los demás derechos universales.

Otra postura sobre el tema es la de María-Luz Vega-Ruiz, para quien el problema principal sobre los derechos fundamentales en el trabajo no es en sí su promulgación en los diferentes convenios, sino lo poco positivo en cuanto al resultado al momento de ponerlos en práctica.²¹

²⁰ Organización Internacional del Trabajo, *Capítulo II Derechos humanos y Libertad Sindical*, s/p, s/a. Disponible en:

<http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/edob/agora/pdf/sindical2.pdf>, págs. 12-14, fecha de consulta 05/01/16.

²¹ Vega Ruiz, María Luz, *Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina: El desarrollo práctico de un principio fundamental*, International Labour Office Geneva, Abril 2004. Disponible en: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ednorm/---declaration/documents/publication/wcmsdeclwp22sp.pdf>, pág.5, fecha de consulta 26/01/16.

Esto quiere decir que a pesar que estén regulados o garantizados algunos derechos humanos laborales, como la libertad sindical, se deben crear métodos factibles para lograr que no sea violado, ya que se ha acrecentado la presentación de quejas sobre la violación de los mismos.

1.4 Derecho a la vida, a la seguridad de la persona y a la integridad física o moral de la persona

Estos derechos humanos universales se encuentran regulados dentro de los derechos civiles y constituyen derechos intrínsecos de la libertad sindical, ya que no puede hablarse de un derecho de libertad sindical, si no se respeta y desarrollan estos derechos esencialmente.

Según Alberto León Gómez Zuluaga, para que se dé el pleno goce del derecho de libertad sindical, se deben en primer lugar, tener el pleno disfrute de los derechos civiles fundamentalmente el derecho a la vida, a la integridad, a la libertad y a la seguridad de la persona.²²

En este sentido dentro de la Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, se indica que “El derecho a la vida es el presupuesto básico del ejercicio de los derechos consagrados en el convenio núm. 87.” Deben respetarse y garantizarse por parte de los Estados, los derechos relativos a la vida y seguridad de la persona para que pueda ejercerse la libertad sindical.²³

El derecho a la vida, a la integridad física y moral de las personas y a la seguridad, son derechos inalienables del ser humano, los cuales han sido recopilados a través del tiempo en varios documentos, tales como la Declaración de Derechos del Buen

²² Biblioteca Jurídica Unam, León Gómez Zuluaga, Alberto, *Los Derechos Laborales, La Libertad Sindical*, s/p, s/a. Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1840/13.pdf>, pág. 182, fecha de consulta 27/01/16.

²³ Organización Internacional del Trabajo, *Libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Suiza, Oficina Internacional del Trabajo, quinta edición (revisada), 2006, pág. 5.

Pueblo de Virginia (1776); la Declaración de Independencia de los Estados Unidos de América, de 4 de Julio de 1776 se refiere sobre los derechos personalísimos; la Declaración de Derechos y Normas Fundamentales de Delaware (1776) refiere sobre el disfrute de la vida; Declaración Universal de Derechos Humanos; Declaración Americana de Derechos Humanos; Pacto Internacional de derechos Civiles y Políticos; Convención Americana de los Derechos Humanos, todas las anteriores se refieren al derecho a la vida y su respeto; Convenio Europeo de Derechos Humanos, derecho a la vida protegido por la ley; Declaración de los Derechos y Libertades Fundamentales; Carta Africana de los derechos del hombre y de los Pueblos, regula que la vida humana es inviolable; Carta Africana de los Derechos del hombre y de los Pueblos, de 1981.

Nuestra Constitución Política de la República de Guatemala indica que la protección de la persona y la realización del bien común es el fin supremo del Estado, y sus deberes son garantizar a los guatemaltecos: la vida, la libertad, la justicia, la paz y el desarrollo integral de la persona: por lo que estando plasmados tales compromisos por parte del Estado, se entendería que todos sus habitantes gozaríamos de su plena protección y respeto y más aún cuando los derechos humanos se encuentran regulados en sus primeros artículos, por lo que es imperativo que el Estado vele por el cumplimiento de estos derechos, y por ende, de la libertad sindical.

En la investigación de atentados contra el derecho a la vida de sindicalistas, trabajadores, defensores de los derechos sindicales y laborales, serán investigados como delitos de asesinatos, desapariciones forzadas y ejecuciones extrajudiciales, tomando en cuenta si el móvil es el deseo de destruir una organización sindical o el de impedir o restringir el ejercicio de la labor de promoción y protección de los derechos laborales y sindicales en Guatemala, sin dejar de observar lo que la ley regula en cada uno de los presupuestos indicados.²⁴

²⁴ Ministerio Público, *Op. cit.* Artículo 31, pág.20.

Continuando con el desarrollo del contenido de los derechos sindicales y libertades públicas, en este apartado se analizarán las figuras jurídicas de arresto y detención, las cuales están estrechamente relacionadas en el ámbito laboral y en el ejercicio de los derechos; y de la misma manera resaltando las diferencias de estas figuras jurídicas.

1.5 Arresto y Detención

El arresto y detención de un trabajador o trabajadores que hayan elegido formar parte de un sindicato, por el simple hecho de formar parte del mismo o de algún empleador que haya decidido formar parte de una organización de empleadores, se considera una violación a su libertad sindical, asimismo, el hecho de que se les prive de su libertad en el ejercicio de actividades sindicales constituye una violación a los derechos sindicales.

1.5.1 Arresto

Se establece en el Diccionario Jurídico, Vocabulario legal en español, que el arresto es la "Breve privación de la libertad" la cual es impuesta mientras se realiza la investigación contra las personas que han intervenido en un hecho, cuando en el principio de la investigación no se ha logrado individualizar a los responsables de los hechos.²⁵ Ante esta aseveración se puede establecer que se refiere a cuando no se ha individualizado a una persona como responsable de un ilícito, y por tal motivo se aplica esta medida contra varias personas, siendo tal medida violatoria a los derechos sindicales ya que no es posible que mientras se individualice a un posible responsable, se tengan que limitar derechos a otros.

En tanto Juan Ramón Fajardo Cordón es de la opinión que las penas restrictivas de la libertad han estado presentes a través de la historia, el arresto constituye una pena privativa de libertad que consiste en la reclusión de una persona ya condenada

²⁵ Google, Concepto de arresto; significado legal, *Diccionario Jurídico, vocabulario legal en español*, s/p, s/a. Disponible en: [http://www. Significado-legal.com/2009/06/concepto-de-arresto.html](http://www.Significado-legal.com/2009/06/concepto-de-arresto.html), fecha de consulta 23/11/2015.

en una institución destinada para ello, los cuales deben estar regidos por las normas creadas por la ley.²⁶

Señala Reinhart Maurach²⁷ que el arresto juvenil es una privación de libertad temporalmente delimitada y no sometida a algunas condiciones, se refiere entonces a una privación temporal que no puede ser mayor de cierto tiempo, ya que las penas principales del derecho penal de adultos no pueden ser aplicables a los menores de edad, denominando a una de las penas principales, “pena de presidio”.

1.5.2 Detención

Todo Estado debe crear las medidas necesarias para garantizar la protección del ejercicio de los derechos sindicales, ya que como lo hemos estudiado anteriormente, en los mismos están implícitos derechos humanos inalienables de las personas.

Conceptualiza el autor Marcelo Andrés Pizarro Quezada que la detención “puede ser definida como una medida cautelar” la cual se refiere a privar a una persona de sus derechos, con el fin de que se cumpla la persecución penal. Tal medida debe ser aplicada por un tiempo específico.²⁸

Define Manuel Ossorio que la detención es cuando se priva de libertad a una persona de quien se tiene indicios suficientes para creer que es autora de un ilícito, y esta detención es de carácter preventivo y se realiza antes de ser presentada a juez competente.²⁹

²⁶ Fajardo Cordón, Juan Ramón, *La Pena de arresto en el Código Penal Guatemalteco*, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 2007. Disponible en: <http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/O47086.pdf>, págs. 29-41, fecha de consulta 23/11/2015.

²⁷ Reinhart Maurach, versión actualizada por Karl Heinz Gosel y Heinz Zipf, *Derecho Penal, Parte general, Formas de Aparición del delito y consecuencias jurídicas del hecho*, Buenos Aires, Editorial Astrea, 1995, pág. 929.

²⁸ Defensoría, Sin defensa no hay justicia, Pizarro Quezada, Marcelo Andrés, *La Detención. Aspectos Generales en el Proceso Penal*, Chile, 2010. Disponible en: www.biblio.dpp.cl/biblio/DataBank/5460.doc, págs. 2 y 3, fecha de consulta 20/04/16.

²⁹ Detención, Manuel Ossorio, *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*, Buenos Aires, Editorial Heliasta, 2004, 30ª edición, pág. 324.

La detención por lo tanto es una medida de prevención que se aplica a alguna persona sobre la que se sospecha pudo haber participado en la ejecución de algún ilícito, siendo de conocimiento de la autoridad, y solo por un tiempo.

1.5.3 Diferencias entre Arresto y Detención

A pesar que en derecho no existe una diferencia entre los términos arresto y detención, podemos concluir indicando que el arresto se refiere cuando una persona fue escuchada y juzgada ante autoridad competente y por ende se encuentra privada de su libertad por haber cometido un hecho punible que es castigado con arresto, mientras que la detención se suscita cuando se sospecha de que alguna persona pudo haber incurrido en la comisión de un hecho ilícito, quien es detenida mientras se presenta a un juez para que se decida su situación jurídica, pero según nuestro ordenamiento constitucional, tal detención no puede exceder de seis horas. En cualquiera de los casos, en el ejercicio de las actividades sindicalistas llevadas a cabo de manera legítima, se deben evitar ya que constituyen una violación a los derechos sindicales, y peor aun cuando son arrestados o detenidos sin previamente haberles imputado algún delito.

Todo lo anterior es como lo define la doctrina, pero en la práctica y en la investigación de hechos donde se han violado derechos sindicales y los agraviados han sido víctima de agresiones físicas, psicológicas o morales o han sido hostigados, tal es el caso de un arresto por ejercer sus derechos laborales, tales circunstancias deben ser investigadas como un delito de coacción³⁰, el cual está tipificado en el artículo 214 del Código Penal guatemalteco, así como también en cada caso particular, con los medios de investigación recabados podrán encuadrarse los hechos en una detención ilegal tal y como lo establece el artículo 203 del Código Penal guatemalteco.

³⁰ Ministerio Público, *Op. Cit.*, artículo 32, pág. 22.

1.6 Detención con fines preventivos

Indica Douglass Cassel, que actualmente la detención preventiva desde el punto de vista del modelo paradigmático, es el que se sigue empleando y es el que consiste en que las normas, los procesos y las instituciones del Derecho Procesal Penal sirven tanto para promover la investigación y sanción eficiente del delito, como para proteger al individuo que se encuentra bajo sospecha o acusación de delincuencia.³¹

Es menester de las autoridades en materia sindical, cuidar que se respeten los derechos de los sindicalistas, toda vez que no gozan de inmunidad, y garantizando que tengan un procedimiento judicial rápido y que se respeten sus derechos.

Al respecto la Constitución Política de la República de Guatemala establece que no serán sancionadas las acciones y omisiones que no estén reguladas en la ley y calificadas como delito o falta, por tal razón ninguna persona puede ser detenida si no es por delito o falta que este contemplado en la ley, lo cual se concatena con lo regulado en el Código Penal, sobre que ninguna persona podrá ser condenada por hechos que no estén expresamente calificados como delito o falta, debiéndose observar el debido proceso, ya que la defensa de la persona y sus derechos son inviolables.

Cabe mencionar como ejemplo de la detención con fines preventivos, el caso del sindicalista Danilo Aguilar García, del sindicato denominado SITRAME, del Ministerio de Economía, quien fue detenido y puesto a disposición de juez competente, sindicado del delito de Peculado, por existir indicios suficientes para creer que participo en el hecho de utilizar un vehículo que estaba al servicio del sindicato al cual concierne el Ministerio de Economía, con fines personales, por lo que la juzgadora que tuvo a su cargo el control jurisdiccional del caso, dictó auto de prisión preventiva, ya que consideró que no era valedero que el sindicado alegara

³¹ Corte Internacional de Derechos Humanos, Casel, Douglass, Facultad de Derecho, Universidad De Paul Chicago, *Instituto Internacional y los Derechos Humanos*, Estados Unidos de América, 1995. Disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/R06846-3.pdf>, págs. 35-46, fecha de consulta 02/12/2015.

como medio de defensa que el vehículo era un derecho adquirido, y que no era posible que efectuara actividades sindicales las veinticuatro horas del día los siete días de la semana.³² Cabe mencionar que la Unidad Fiscal de delitos contra Sindicalistas, conocía simultáneamente de una denuncia presentada por el Señor Aguilar en calidad de agraviado, por los hechos por los cuales fue detenido y ligado a proceso penal, por la investigación realizada por la Fiscalía de Sección de Delitos Administrativos del Ministerio Público, pero la misma fue desestimada, ya que no había delito que perseguir.³³

1.7 Detenciones durante la vigencia de un régimen de excepción

1.7.1 Régimen de excepción

A pesar que los derechos humanos son derechos inalienables del ser humano, existen ocasiones en las cuales el gobierno se ve en la necesidad de suspender el ejercicio de ciertos derechos.

Menciona la Oficina Internacional del Trabajo, que el Comité de Libertad Sindical sugiere que se deben observar todas las garantías de un procedimiento regular, en caso de detención de sindicalistas durante el estado de sitio.³⁴

Establece Luis Felipe Sáenz J. que los derechos humanos que se ven afectados durante la vigencia de los estados de emergencia son los referentes a la libertad de acción, detención legal, interrogatorio a detenidos o presos, libertad de locomoción, derecho de reunión y manifestación, libertad de emisión del pensamiento, derecho de portación de armas y regulación de huelga para trabajadores del Estado, siendo el estado de sitio el que conlleva una gravedad que pone en riesgo la estabilidad de

³² Prensa Libre, Alvarez, Carlos y Gerson Ramos, *Envían a prisión al sindicalista Danilo Aguilar García*, Guatemala, 2016. Disponible en: http://www.prensalibre.com/guatemala/_justicia/envían-a-prisión-a-dirigente-sindical, fecha de consulta 04/02/16.

³³ Sazo Marvin, Agente Fiscal Unidad Fiscal de delitos contra sindicalistas, Fiscalía de Derechos Humanos, Guatemala, 03/06/2016.

³⁴ Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, Conferencia Internacional del Trabajo, *Libertad sindical y negociación colectiva*, Ginebra, 1994. Disponible en: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1994-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1994-4B).pdf), págs. 16-17, fecha de consulta 05/12/2015.

las instituciones sociales y estatales; por ende, la existencia de la Constitución misma.³⁵

En cuanto el Diccionario jurídico de Guillermo Cabanellas regula que la suspensión de garantías es aquella situación que no es normal del orden público e donde es gobierno suspende temporalmente ciertas garantías constitucionales.³⁶

A través de los años, en Guatemala se ha venido regulando lo referente al estado de Excepción y su normativa en la Ley de Orden Público, debiéndose verificar que estos estados de crisis política o civil que el Estado establezca, si justifican la suspensión provisional de la libertad sindical.

Lo expuesto dentro del presente tema, es únicamente para desarrollar lo mencionado en los Principios de Comité de Libertad Sindical, pero hasta el momento de la realización del presente trabajo, según la información proporcionada por el Jefe de la Unidad Fiscal de delitos contra sindicalistas, del Ministerio Público, no ha tenido conocimiento de algún hecho denunciado bajo la vigencia de un Régimen de Excepción.

1.8 Régimen de Educación por el trabajo

Se refiere la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, que la pena impuesta a una persona que haya sido condenada por autoridad judicial en una sentencia condenatoria, puede ser conmutada por actividades de trabajo o por un plan educacional, y dentro de los países que han implementado la conmutación de la pena en sus sistemas penitenciarios están Argentina, Brasil, Colombia, Uruguay y Panamá.³⁷

³⁵ Biblioteca Virtual, Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano, *Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano*, Uruguay, 2006. Disponible en: <http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/interactiva/49050.pdf#page=202>, págs. 203-222, fecha de consulta 02/12/15.

³⁶ Cabanellas de Torres, Guillermo, *Diccionario Jurídico*, actualizado, corregido y aumentado por Guillermo Cabanellas de la Cueva, Buenos Aires, Editorial Heliasta S.R.L., 2000, pág.375.

³⁷ Oficina Regional de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito para Centroamérica y el Caribe – UNODC ROPAN, *Conmutación de la pena por trabajo y/o estudio en la República de Panamá*. Opinión Técnica Consultiva No. 007/2013, dirigida a la Dirección General del Sistema Penitenciario de la República de Panamá. Disponible en:

El objetivo principal de las legislaciones que regulan la conmutación de la pena por trabajo o por educación es con la finalidad de que las personas privadas de libertad gocen de sus derechos al trabajo y a la educación, así como también para evitar el hacinamiento en los centros carcelarios.

Se explica en el Manual de Beneficios Penitenciarios y de Lineamientos del Modelo Procesal Acusatorio, que en un sistema procesal acusatorio, la redención de la pena es un beneficio penitenciario a un privado de libertad con el objeto de reducir su permanencia en un establecimiento penitenciario a cambio de realizar una actividad laboral o educativa y que tal conmutación debe estar regulada por la ley y especificarse en que delitos puede ser aplicada.³⁸

Cuando se aplica el régimen de educación por el trabajo a personas que no hayan sido puestas a disposición de autoridad judicial competente, o que ya hayan sido liberadas, la Organización Internacional del Trabajo indica que constituye una forma de trabajo forzoso y una medida de detención administrativa, lo cual es una evidente violación de las normas que garantizan el respeto a los derechos humanos, y definitivamente cuando se trata de personas que hayan realizado actividades sindicales, es una violación a los principios de la libertad sindical.³⁹

El Decreto 56-69 del Congreso de la República de Guatemala regula la Ley de Redención de Penas en donde se expone que podrán redimirse por educación y trabajo, las penas de privación de libertad que hayan sido impuestas en sentencia firme y que la pena de prisión sea mayor de dos años. Esta redención de la pena sería de un día por cada dos días de instrucción o de trabajo remunerado. La Organización Internacional del Trabajo indica que se da una clara violación a las libertades sindicales cuando se aplica un régimen de educación por el trabajo

https://www.unodc.org/documents/ropan/TechnicalConsultativeOpinions2013/Opinion%207/OpinionConsultiva_007-2013.pdf, pág. 3-4, fecha de consulta 06/02/16.

³⁸Ministerio de Justicia y Derechos Humanos Dirección General de Defensa Pública, *Manual de Beneficios Penitenciarios y de Lineamientos del Modelo Procesal Acusatorio*, Editora ABC Perú S.A.C, Lima, Perú, 2012. Disponible en: [http://sistemas3.minjus.gob.pe/sites/default/files/documentos/portada/manual-de-beneficios-penitenciarios.p df](http://sistemas3.minjus.gob.pe/sites/default/files/documentos/portada/manual-de-beneficios-penitenciarios.pdf), fecha de consulta 07/02/16, pág.53.

³⁹ Organización Internacional del Trabajo, *Libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Suiza, Oficina Internacional del Trabajo, quinta edición (revisada), 2006 pág. 23.

cuando una persona no ha sido puesta a disposición de un juez y por ende no exista una condena en su contra.

1.9 Internación en Hospitales Psiquiátricos

El Comité de Libertad Sindical indica la necesidad de tomar medidas con respecto a impedir que como sanción o medio de presión, se aplique la internación en hospitales psiquiátricos contra personas que quieran formar una nueva organización diferente a la estructura sindical existente.⁴⁰

Según la Ley de Ejecución de Penas y Medidas Judiciales del Estado de Quintana Roo, en el título tercero sobre ejecución de medidas judiciales durante el procedimiento penal, capítulo sobre la ejecución de condiciones durante la suspensión del proceso a prueba, se refiere a que la persona beneficiada deberá someterse a tratamiento psicológico, de preferencia en instituciones públicas y deberá someterse a las disposiciones de ejecución de la medida de coerción de internamiento en un hospital psiquiátrico.⁴¹

Para Luis Ramírez, Gustavo Cetina, Fernando López, Miguel Urbina, Claudia Paz y Paz, la internación provisional es otra medida de coerción, la cual se aplica a personas que se crea que sufren de alteraciones mentales y el juez deberá tomar en cuenta el peligro de fuga o de obstaculización de la verdad, realizar un peritaje sobre el estado mental, su participación en el hecho.⁴²

En Guatemala se regula en el Código Penal, artículo 23, dentro de las causas de inimputabilidad, a “quien en el momento de la acción u omisión, no posea, a causa de enfermedad mental, de desarrollo psíquico incompleto o retardado o de trastorno mental transitorio, la capacidad de comprender el carácter ilícito del hecho...” y en

⁴⁰ Organización Internacional del Trabajo, *Op. cit.*, pág. 24.

⁴¹ Ley de Ejecución de Penas y Medidas Judiciales del Estado de Quintana Roo, publicación inicial 02/03/2011. Disponible en: <http://info4.juridicas.unam.mx/adprojus/leg/24/978/55.htm?s>, fecha de consulta 09/02/16.

⁴² Ramírez Luis, Cetina Gustavo, López Fernando, Miguel Urbina, Claudia Paz y Paz, *El Proceso Penal en Guatemala*, s/a. Disponible en: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan028378.pdf>, fecha de consulta 11/02/16.

este caso el tribunal o juez competente, podrá ordenar, según lo que establece el artículo 88 del mismo cuerpo legal, su “internamiento en un establecimiento psiquiátrico” como una medida de seguridad.⁴³ No se tiene conocimiento de alguna denuncia donde el medio se refiera al tema tratado.⁴⁴

1.10 Inculpación y condena de sindicalistas

Desde un punto de vista general, una condena es una instancia en la que se aplica una determinada sentencia dictada por un tribunal como consecuencia de la comisión de un delito. El tipo de condenas que se aplican pueden ser variadas, desde la reclusión hasta el pago de un determinado monto de dinero resarcitorio. Por extensión, el término puede aplicarse a diversos contextos en los que se haga referencia a una determinada situación de castigo por la comisión de algún tipo de actitud reprobable; por ejemplo, en el ámbito religioso la condena puede referir a la existencia separada de la visión de Dios, fin último del hombre.

Desde el punto de vista jurídico, la condena tiene como finalidad servir de defensa de la sociedad, como asimismo desalentar determinadas actividades. En los casos de delitos extremos, algunos países optan por aplicar la denominada “pena de muerte”, una eliminación de la vida del prisionero por parte del estado. Este tipo de procedimientos son harto polémicos y motivan largos debates que todavía distan de resolverse. Por otro lado, otros países que optan por evitar este tipo de castigos tienen a la cadena perpetua como el máximo castigo aplicable, castigo que evita que el recluso vuelva a tener un contacto normal y duradero con el resto de la sociedad.⁴⁵

Para la Organización Internacional del Trabajo, las condenas pronunciadas, son un peligro para el libre ejercicio de los derechos sindicales, cuando se trata de

⁴³ Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1773, *Código Penal y sus reformas*, Edición actualizada, Guatemala 2009.

⁴⁴ Sazo Marvin, Agente Fiscal Unidad Fiscal Especial contra sindicalistas de la Fiscalía de Derechos Humanos, 03/06/2016.

⁴⁵ Definición de condena, Que es y concepto, <http://definicion.mx/condena/>, fecha de consulta 10/2/2016.

trabajadores que estén en el ejercicio de actividades relacionadas con la defensa de los intereses de sus mandantes.⁴⁶

Dentro del informe de la Confederación Sindical sobre los peores países del mundo para los trabajadores y trabajadoras, se detalla la acción penal contra el presidente del sindicato de Estibadores de Rusia quien fue condenado a tres años y seis meses de prisión por haber hecho campaña pidiendo mejoras en la seguridad, como también lograr garantías sociales en su lugar de trabajo.⁴⁷

Debemos destacar a través del trabajo de investigación que se ha venido realizando, que para que se pueda llegar a la inculpación y condena de sindicalistas o quienes atenten en su contra, todo proceso debe ser llevado respetando los derechos humanos, y bajo estricto cumplimiento de un proceso regular

1.11 Garantía de un proceso regular

Es importante que los gobiernos garanticen un proceso regular y equitativo; implicando que se cumpla con una de las garantías básicas, como lo es que al detenido se le ponga a disposición de Juez competente dentro del plazo legal.

Manifiesta Víctor Manuel Rodríguez Rescia que el derecho a un debido proceso legal es el derecho humano más quebrantado, esta garantía de “el derecho de defensa procesal” debe estar presente en toda clase de procesos y no solo en relación al orden penal.⁴⁸

Es importante enfatizar en que si los gobiernos se comprometen a que esta garantía se cumpla, se evitará de gran manera las denuncias y quejas sobre violaciones a los derechos sindicales, toda vez que se ha cumplido con el debido proceso de las personas que hayan sido detenidas por manifestarse pacíficamente.

⁴⁶ Organización Internacional del Trabajo, *Op. cit.*, pág. 25.

⁴⁷ La Confederación Sindical Internacional, *Los peores países del mundo para los trabajadores y trabajadoras*, s/p., s/a. Disponible en: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_global_rights_index_2015_es.pdf, fecha de consulta 09/02/2016, pág. 35.

⁴⁸ Rodríguez Rescia, Víctor Manuel, s/p., s/a. Disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/a17762.pdf>, fecha de consulta 10/02/16, pág. 1296.

1.12 Organismos especiales y Juicios Sumarios

El Comité de Libertad Sindical insiste en la importancia de que se aseguren las garantías de un procedimiento judicial regular⁴⁹, debiéndose examinar los procesos sumarios llevados a cabo contra sindicalistas, ya que en este tipo de procesos los acusados no han podido gozar de todas las garantías de un procedimiento regular, debiéndose garantizar el beneficio de un procedimiento regular ante una autoridad judicial imparcial e independiente.⁵⁰

En lo que respecta a la existencia de procedimientos rápidos e imparciales, el problema más grave lo representan las dilaciones indebidas en la administración de justicia, retraso que en realidad equivale a una denegación de justicia y, en consecuencia, a la negación de los derechos sindicales de las personas afectadas. También se ha señalado que las disposiciones fundamentales por las que se prohíben los actos de discriminación antisindical resultan inadecuadas si no se acompañan de procedimientos que garanticen una protección efectiva.⁵¹

Lo manifestado por el Comité de Libertad Sindical no es más que la necesidad de que se cumpla con los principios fundamentales para el desarrollo de un proceso regular justo, siendo estos principio el que se desarrolle un juicio previo antes de imponer alguna medida de coerción, respetar el principio de inocencia, de defensa, prohibición de persecución múltiple, publicidad, que se respeten los límites para la averiguación de la verdad y la independencia e imparcialidad de los jueces a cargo, lo cual en un proceso sumario, por la celeridad del mismo, en materia sindical, podría representar una laceración a los derechos de los posibles imputados, ya que no se cumplen con varios de los principios mencionados, lo que violenta sus derechos.

⁴⁹ Organización Internacional del Trabajo, *Op.cit.*, pág. 24.

⁵⁰ *Loc.cit.*

⁵¹ Oficina Internacional del Trabajo, *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas*, Conferencia Internacional del Trabajo 97.ª reunión, Ginebra 2008. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_096124.pdf, fecha de consulta 09/02/16, pág.13.

CAPITULO 2
PRESENTACION, ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

2.1 Presentación

A continuación se enumeran cinco quejas presentadas ante el Comité de Libertad sindical sobre violaciones a la libertad sindical; se debe entender que cualquier asociación de trabajadores o patronos o un Gobierno puede presentar una queja la cual se interpone en contra de un Estado aunque éste Estado no haya ratificado los convenios relativos a la Libertad Sindical.

Se comentarán cinco quejas presentadas por organizaciones de trabajadores, que en algunos casos se apoyan en Confederaciones para la presentación de la queja, en contra del Estado de Guatemala siendo estos los casos números 1876, 1892, 1970, 1512 y 2298, los cuales son mencionados en la Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Quinta Edición, específicamente sobre el Principio que se refiere a que la Libertad sindical solo puede ejercerse en un ambiente donde se respeten y garanticen plenamente los derechos humanos fundamentales, como el derecho a la vida, seguridad e integridad física de la persona, de los cuales se realizara un breve resumen que contendrá una reseña de los querellantes, los hechos denunciados, las observaciones remitidas por el Estado de Guatemala y las recomendaciones hechas por el Comité de Libertad Sindical, el cual es el encargado de conocer las mismas y así concluir con indicar si el Gobierno garantiza o no el libre ejercicio de los derechos sindicales en su territorio y dar las recomendaciones sobre cada caso.

Los casos que se desarrollan se refieren a la violación de los Convenios sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el cual se refiere a la libertad de ejercer el derecho sindical en relación con el Estado y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el cual se refiere a la protección de los trabajadores y sus organizaciones frente a actos de discriminación e injerencia de los empleadores frente a sus empleadores y al Estado. Estos convenios fueron creados para garantizar los derechos humanos fundamentales los cuales si bien es cierto no constituyen una forma para

organizarse, si pueden tomarse como una forma de juzgar la libertad de un movimiento sindical, y poco a poco el Gobierno ha ido desarrollando mejoras para poder cumplir con esta obligación, teniendo parte muy importante el Ministerio Público en materia penal, para lograr el esclarecimiento de los hechos denunciados por los querellantes.

Estas quejas presentadas en contra del Gobierno de Guatemala, de la región de América y miembro de la OIT desde el año 1945⁵², cabe destacar que el Estado de Guatemala se le ha planteado 100 quejas sobre libertad sindical, de las cuales 18 se encuentran activas, pero al momento de la consulta de los casos que se mencionan, no cuenta con discusiones en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS), tiene 75 casos cerrados y siete casos en seguimiento⁵³.

El Estado de Guatemala, ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), así como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)⁵⁴.

7.1.1 Caso 1876

Queja presentada el 03 de abril de 1996.⁵⁵

Querellantes: La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), la cual fue creada en 1949, contando con organizaciones afiliadas en 148 países, y para su organización cuenta con organizaciones regionales y representa al movimiento ante organismos internacionales y regionales intergubernamentales, coopera estrechamente con la OIT y considera los derechos sindicales como

⁵² Organización Internacional del Trabajo, *Normas internacional de trabajo, Perfiles por país: Guatemala*, Suiza, 1996-2012. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110COUNTRY_ID:102667, fecha de consulta: 10/10/15.

⁵³ *Loc.cit.*

⁵⁴ Organización Internacional del Trabajo, *Buscar Casos de Libertad Sindical, Texto del caso, Suiza*, 1996-2012. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002COMPLAINT_TEXTID:2903881, fecha de consulta 10/10/15.

⁵⁵ Organización Internacional del Trabajo, *Buscar Casos de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2012. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2896479, fecha de consulta 10/10/15.

derechos humanos fundamentales, la cual actualmente está disuelta y se fusionó con otra para conformar la Confederación Sindical Internacional (CSI).⁵⁶

Alegatos: Secuestro y amenazas contra sindicalistas,⁵⁷ ya que varios miembros de diferentes sindicatos fueron objeto de secuestros, unos por algunas horas y otros que todavía no han aparecido, amenazas de muerte en contra de varios sindicalistas, lo cual causa zozobra y temor tanto a ellos como a sus familias.⁵⁸

Las observaciones del Gobierno en el caso de los hechos denunciados por una sindicalista sobre amenazas sufridas, indica que se le ha diligenciado su caso, proveyendo por parte de la Policía Nacional, las medidas de seguridad a favor de la afectada; en relación al secuestro del hijo de un sindicalista, el Gobierno informó que no se efectuó la denuncia correspondiente para poder dar seguimiento y llegar a los posibles responsables de tal hecho; ante el secuestro de una sindicalista de nombre Vilma González, quien sufrió torturas físicas y psicológicas, informa el Gobierno que todavía el caso se encuentra en investigación en el Ministerio Público.

Tal y como lo expone el Comité de Libertad Sindical al analizar el presente caso, es sumamente preocupante lo manifestado en los alegatos, ya que la libertad sindical no puede ejercerse en un ambiente desprovisto del respeto hacia los derechos fundamentales, y más aún, los relativos al derecho a la vida y a la seguridad de la persona, y el Gobierno debe garantizar el respeto al principio de este respeto de los derechos fundamentales, para que las actividades de las organizaciones de trabajadores y empleadores puedan ejercerse en un clima libre de presiones o amenazas.⁵⁹

⁵⁶ Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, s/p., s/a. Disponible en: <http://www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=165&idioma=1,fecha> de consulta 24/09/15.

⁵⁷ *Loc.cit.*

⁵⁸ Organización Internacional del Trabajo, *Buscar Casos de Libertad Sindical, Texto del caso, Suiza*, 1996-2012, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2903882, fecha de consulta 10/10/15.

⁵⁹ Organización Internacional del Trabajo, *Buscar Casos de Libertad Sindical, Texto del caso, Suiza*, 1996-2012. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002COMPLAINTTEXT_ID:2903881, fecha de consulta 10/10/15.

Presentados los alegatos del sindicato y las observaciones por parte del Gobierno de Guatemala, el Comité consideró que es deplorable que se den estos casos de secuestro y amenazas contra sindicalistas y la falta de fallos contra los culpables de tales atropellos, conlleva una impunidad de hecho que agrava el clima de violencia de inseguridad, siendo tal situación sumamente perjudicial para el ejercicio de las actividades sindicales, y solicita al gobierno de Guatemala que lo mantenga informado.⁶⁰

7.1.2 Caso 1892

Queja presentada el 21 de junio de 1996.⁶¹

Querellante: La Confederación Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), fue constituida el 13 de diciembre de 1987, como una continuación de la Central Nacional (CNT), teniendo como misión el construir el poder social organizado de todos los trabajadores de todos los sectores, apoyándolos con formación y capacitación y defender sus derechos.⁶²

Alegatos: Ataques contra la integridad física y actos de intimidación contra sindicalistas,⁶³ ya que el dueño de una finca contrató a una persona que ha amenazado con su arma de fuego e hirió a un sindicalista, aunado a que grupos de encapuchados detienen a los vehículos preguntando si en ellos se conducen trabajadores de dicha finca.⁶⁴

Ante esta queja presentada, el Gobierno de Guatemala, informa que la autoridad judicial archivó el expediente sobre los hechos alegados por la organización

⁶⁰ *Loc.cit.*

⁶¹ Organización Internacional del Trabajo, *Buscar Casos de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2012. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2904071, fecha de consulta 10/10/15.

⁶² Confederación Central General de Trabajadores de Guatemala, *Quienes somos*, Guatemala, 2011. Disponible en: <http://www.confederacioncgtg.org/quienes-somos>, fecha de consulta 10/10/2015.

⁶³ Organización Internacional del Trabajo, *Buscar Casos de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2012. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2904071, fecha de consulta 10/10/15.

⁶⁴ *Loc.cit.*

querellante por el fallecimiento del supuesto actor de los hechos y que ha intentado tener comunicación con el querellante pero no ha sido fructuoso tal acercamiento.⁶⁵

Tal como lo expone el Comité de libertad Sindical, las intimidaciones y agresiones sufridas por sindicalistas, deben deplorarse, ya que no se puede ejercer la libertad sindical en una situación donde no se respeten y garanticen los derechos fundamentales, como el respeto a la vida, y a la seguridad de la persona.⁶⁶

Presentados los alegatos del querellante y las observaciones del Gobierno, el Comité considero que el Gobierno de Guatemala aplique urgentemente las medidas necesarias para que actos como este ya no se vuelvan a suscitar.⁶⁷

7.1.3 Caso 1970

Queja presentada el 16 de junio de 1998.⁶⁸

Querellantes: La Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), fue constituida el 13 de diciembre de 1987, como una continuación de la Central Nacional (CNT), teniendo como misión el construir el poder social organizado de todos los trabajadores de todos los sectores, apoyándolos con formación y capacitación y defender sus derechos,⁶⁹ la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), fue constituida el 8 de diciembre de 1954 en Santiago de Chile, como el brazo de la disuelta CMT, nacida en el marco de la confrontación más agresiva de la Guerra Fría. Su sede está en Venezuela, era una de las confederaciones obreras más grandes del continente, que congregan a la mayoría de sindicatos y centrales obreras en toda América Latina y el Caribe y tras 50 años

⁶⁵ *Loc.cit.*

⁶⁶ Organización Internacional del Trabajo, *Buscar Casos de Libertad Sindical, Texto del caso, Suiza*, 1996-2012. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=100:0:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2903881, fecha de consulta 10/10/15.

⁶⁷ *Loc.cit.*

⁶⁸ Organización Internacional del Trabajo, *Buscar Casos de Libertad Sindical, Suiza*, 1996-2012. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2896446, fecha de consulta 11/10/15.

⁶⁹ Confederación Central General de Trabajadores de Guatemala, *Quienes somos*, 2011. Disponible en: <http://www.confederacioncgtg.org/quienes-somos>, fecha de consulta 10/10/2015.

de creación se fusiona con la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), surgiendo en el 2006 la Confederación Sindical Internacional (CSI); ⁷⁰la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), la cual fue disuelta el 31 de octubre de 2006, después de 88 años de servicio,⁷¹ y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL, la cual fue creada en 1949, contando con organizaciones afiliadas en 148 países, y para su organización cuenta con organizaciones regionales y representa al movimiento ante organismos internacionales y regionales intergubernamentales, coopera estrechamente con la OIT y considera los derechos sindicales como derechos humanos fundamentales, la cual actualmente está disuelta y se fusionó con otra para conformar la Confederación Sindical Internacional (CSI).⁷²

Alegatos: Asesinatos, agresiones físicas, amenazas de muerte, allanamiento de domicilio, tentativa de secuestro de dirigentes sindicales y sindicalistas, despidos antisindicales, trabas en la negociación colectiva,⁷³ ya que los trabajadores para ejercer sus derechos sindicales, se ven expuestos a despidos, represalias, intimidaciones, amenazas de muerte, aislamiento en las empresas de los que son sindicalizados y los que no lo son, y por parte del Ministerio de Trabajo, el incumplimiento de los pactos o convenios laborales.⁷⁴

Ante los hechos que contiene la queja presentada, el gobierno de Guatemala, envió sus observaciones indicando que en relación a ciertos despidos, le causa asombro

⁷⁰ CSA - Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, *Histórica Fusión de la CLAT y la ORIT*, Sao Paulo, Brasil, 2015. Disponible en: http://csa-csi.org/index.php?option=com_content&view=article&id=4383:historica-fusion-de-la-clat-y-la-orit&catid=25:notas-y-articulos&Itemid=268&lang=es, fecha de consulta 04/10/15.

⁷¹ Confederación Mundial del Trabajo, s/p., s/a. Disponible en: <http://www.jussemp.org/Inicio/Recursos/Actividad%20Corporativa/confederacionmundialdeltra.html>, fecha de consulta 20/09/15.

⁷² Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, s/p., s/a. Disponible en: <http://www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=165&idioma=1,fecha> de consulta 24/09/15.

⁷³ Organización Internacional del Trabajo, *Buscar Casos de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2012. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2896446, fecha de consulta 11/10/15.

⁷⁴ Organización Internacional del Trabajo, *Buscar Casos de Libertad Sindical, Texto del caso*, Suiza, 1996-2012. Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002COMPLAINTEXTID:2904762>, fecha de consulta 11/10/15.

que previo a que se haya denunciado ante el Comité de Libertad Sindical no se agotara el procedimiento interno, ya que varios actos alegados han ocurrido varios años antes de que asumiera el actual Gobierno, y que por ello no existe "una responsabilidad institucional" y en otros se está a la espera de la resolución de procedimientos administrativos ya iniciados y se comunicara al Comité de ello; en relación a la queja sobre asesinatos, agresiones físicas, amenazas de muerte y allanamiento de domicilio y tentativa de secuestro de dirigentes sindicales y sindicalistas, el gobierno solo se refiere a las pesquisas efectuadas por el Ministerio Público o indica que no tiene responsabilidad institucional, por no ser en la época los hechos en que el actual gobierno tomó posesión.⁷⁵

Uno de los mayores desafíos de cualquier Estado es el proveer un ambiente de paz y seguridad a sus ciudadanos, pero el hecho que entre los últimos meses del año 1998, posteriores a las quejas presentadas, fueron asesinados y amenazados de muerte varios sindicalistas o dirigentes sindicales, lo cual el Comité ve con mucha preocupación, deplorando estos hechos y recuerda que la libertad sindical solo puede ejercerse en una situación en que se respeten y garanticen plenamente los derechos fundamentales en particular los relativos a la vida y a la seguridad de la persona, como también es obligación del Estado como bien se regula e la Constitución Política de la República de Guatemala, que se realice una exhaustiva investigación para que se individualicen a los responsables sean sancionados, ya que la ausencia de tales sindicaciones crea un ambiente de impunidad agravando el no poder ejercer las actividades sindicales.⁷⁶

Presentados los alegatos del sindicato y las observaciones del Gobierno de Guatemala, el Comité consideró que la libertad sindical únicamente puede ejercerse en un ambiente donde se respeten los derechos humanos fundamentales, por lo que le hace una serie de recomendaciones al Estado de Guatemala, en donde le solicita que se cumpla con mantenerlo informado sobre los avances de las

⁷⁵ *Loc.cit.*

⁷⁶ Organización Internacional del Trabajo, *Buscar Casos de Libertad Sindical, Texto del caso, Suiza*, 1996-2012. Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002COMPLAINT TEXT ID:2903881>, fecha de consulta 10/10/15.

investigaciones sobre los asesinatos que fueron motivos de queja, o bien que se inicien las pesquisas correspondientes.⁷⁷

7.1.4 Caso numero 1512

Queja presentada el 03 de octubre de 1989.⁷⁸

Querellantes: La CIOSL⁷⁹ y la CLAT.⁸⁰

Alegatos: Muertes, desapariciones y discriminación sindical, en contra del Gobierno de Guatemala,⁸¹ y en ese sentido, el Comité le solicita al Gobierno de Guatemala que acepte una misión de contactos directos en relación al presente caso y otros relacionados, para obtener las informaciones necesarias y poder examinar los alegatos con pleno conocimiento de causa, por lo que al aceptar el estado de Guatemala esta misión de contactos, se realiza un resumen de los alegatos de los seis casos unificados, donde se alegan actos de violencia contra sindicalistas.⁸²

Ante la queja presentada el Gobierno de Guatemala, de la región de América y miembro de la OIT desde el año 1945,⁸³ recibe a la misión de contactos directos precedida por el profesor del Derecho del Trabajo de la Universidad Central de Venezuela, Enrique Marín, proporcionándole amplia colaboración para el buen desarrollo de su labor de investigación de los hechos sobre los que versan las

⁷⁷ *Loc.cit.*

⁷⁸ Organización Internacional del Trabajo, *Buscar Casos de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2012. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2896286, fecha de consulta 12/10/15.

⁷⁹ Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, s/p., s/a. Disponible en: <http://www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=165&idioma=1,fecha> de consulta 24/09/15.

⁸⁰ CSA - Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, *Histórica Fusión de la CLAT y la ORIT*, Sao Paulo, Brasil, 2015, *Op. Cit.*

⁸¹ Organización Internacional del Trabajo, *Buscar Casos de Libertad Sindical*, *Op.cit.*, fecha de consulta 12/10/15.

⁸² Organización Internacional del Trabajo, *Buscar Casos de Libertad Sindical*, *Texto del caso*, Suiza, 1996-2012. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2901907, fecha de consulta 12/10/15.

⁸³ Organización Internacional del Trabajo, *Normas internacional de trabajo*, *Perfiles por país: Guatemala*, Suiza, 1996-2012. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102667, fecha de consulta: 10/10/15.

quejas, quien a su vez realiza entrevistas desde el Presidente de la República, hasta autoridades que desde su ámbito, les competen los hechos contenidos en los alegatos, así como también entrevistando a representantes de las organizaciones querellantes.⁸⁴

El Comité de Libertad Sindical recuerda que "los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sólo pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones, e incumbe a los gobiernos garantizar el respeto de este principio"; así como también cuando se han producido ataques a la integridad física o moral (amenazas de muerte), el Comité ha considerado que "la realización de una investigación judicial independiente debería efectuarse sin dilación, ya que constituye un método especialmente apropiado para esclarecer plenamente los hechos, determinar las responsabilidades, sancionar a los culpables y prevenir la repetición de tales actos".⁸⁵

El Comité señala que deplora que el Estado de Guatemala no haya enviado la totalidad de las informaciones solicitadas sobre las muertes violentas y demás actos de violencia alegados; así como también el Comité señala sobre la atención del Gobierno al principio de que nadie debería ser despedido por su afiliación o actividades sindicales, así como la importancia de que se reparen todos los actos de discriminación antisindicales.⁸⁶

En conclusión el Comité recomienda al Estado de Guatemala que se tomen las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los sindicalistas amenazados de muerte en la actualidad y dar con el paradero de los desaparecidos y pide al Gobierno que informe sobre los despidos mencionados y su evolución en las instancias nacionales y que en todos los casos en que se han constatado despidos

⁸⁴ Organización Internacional del Trabajo, *Buscar Casos de Libertad Sindical, Texto del caso, Suiza*, 1996-2012. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2901907, fecha de consulta 12/10/15.

⁸⁵ *Loc. cit.*

⁸⁶ *Loc. cit.*

antisindicales, haya habido o no acciones judiciales, tome con rapidez las medidas necesarias para permitir que los dirigentes sindicales y afiliados que han sido despedidos por sus actividades sindicales legítimas puedan obtener el reintegro en sus puestos de trabajo y se apliquen a las empresas las sanciones legales correspondientes.⁸⁷

7.1.5 Caso numero 2298

Queja presentada el 17 de septiembre de 2003.⁸⁸

Querellantes: La Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG), es una de las organizaciones más representativas de la República de Guatemala ⁸⁹ y SUNTRAG, la cual ya no existe.

Alegatos: Indican que la Empresa de Gas Metropolitano y otras empresas de la corporación TOMZA, despidieron de manera ilegal a sindicalistas después de la reorganización del sindicato; la empresa exigió a los trabajadores la renuncia del sindicato amenazándoles con el despido si no lo hacen; en relación a la empresa Guatemalteca de Comunicaciones, los alegatos se refieren a que el Presidente de la República informa sobre el cierre de dicha empresa, sin tomar en cuenta que se tramitan ante la autoridad judicial, un conflicto colectivo de condiciones de trabajo por la negativa de negociar un nuevo pacto colectivo; asimismo, como una artimaña de la empresa, decidió implementar un plan de retiro voluntario pero en realidad se les obliga a renunciar a su empleo con el pretexto de que se les pagarán todas las prestaciones laborales.⁹⁰

⁸⁷ *Loc.cit.*

⁸⁸ Organización Internacional del Trabajo, *Buscar Casos de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2012. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2897202, fecha de consulta 16/10/15.

⁸⁹ Confederación de Unidad Sindical de Guatemala, *Historia CUSG*, s/p., s/a. Disponible en: <http://cusg.com.gt/pages/historia.php#.VpBQvkrK00>, fecha de consulta 08/01/2016.

⁹⁰ Organización Internacional del Trabajo, *Buscar Casos de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2012. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2897202, fecha de consulta 16/10/15.

Ante los hechos que contiene la queja presentada, el gobierno de Guatemala, de la región de América y miembro de la OIT desde el año 1945,⁹¹ responde que la corporación TOMZA fue demandada por directivos del sindicato de esa corporación ante autoridad judicial, y esta corporación interpuso recurso de nulidad por violación de ley en virtud que existía un pacto colectivo de condiciones de trabajo vigente, lo cual fue corroborado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social que envía al juez a cargo de la denuncia, informe sobre la existencia de un pacto colectivo de condiciones de trabajo que existía y el cual no fue denunciado, por lo que la autoridad competente declaró improcedente el conflicto, se convocó a las partes a una junta conciliatoria, donde por parte de los directivos de los trabajadores se presentó un desistimiento.⁹²

El Comité destaca que los derechos de las organizaciones de trabajadores y de empleadores sólo pueden ejercerse en un clima desprovisto de violencia, de presiones o de amenazas de toda índole contra los dirigentes y afiliados de tales organizaciones, e incumbe a los gobiernos garantizar el respeto de este principio.⁹³ Finalmente el caso analizado se concluye con las recomendaciones que da el Comité al respecto de los alegatos, lamentando profundamente que el Gobierno de Guatemala no haya respondido sobre los alegatos de amenazas de muerte y pide al Gobierno que garantice sin demora una investigación independiente al respecto; como también lamenta que el Gobierno de Guatemala no haya enviado sus observaciones con respecto los alegatos de la empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones.⁹⁴

7.2 Análisis

⁹¹Organización Internacional del Trabajo, *Normas internacional de trabajo, Perfiles por país: Guatemala, Suiza*, 1996-2012. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102667, fecha de consulta: 10/10/15.

⁹²Organización Internacional del Trabajo, *Buscar Casos de Libertad Sindical, Texto del caso, Suiza*, 1996-2012. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2908226, fecha de consulta 16/10/15.

⁹³*Loc. Cit.*

⁹⁴*Loc. Cit.*

Como parte del análisis, es importante y necesario tener claro que la función de la Organización Internacional del Trabajo es la de coadyuvar a la eficacia del principio general de la Libertad Sindical, para obtener la paz y justicia social y por lo tanto, cuando un Estado se adhiere a la OIT, se compromete a respetar tales principios contenidos en la Constitución de la Organización, como es el caso de Guatemala, que debe cumplirlas a pesar que la norma ratificada no este contenida en la legislación nacional; asimismo, debe discutir los nuevos convenios y recomendaciones con las autoridades competentes del asunto a tratar, y posteriormente debe comunicar al a la Organización Internacional de Trabajo y tal obligación de informar no quiere decir que esté obligado a ratificar el convenio que se haya puesto a discusión o aplicar las recomendaciones hechas, ya que tal aprobación debe realizarse en ejercicio de la soberanía del Estado. Cabe mencionar que la Constitución de la Organización tambien regula que todo Estado miembro debe informar sobre los cambios en la legislación como en la práctica sobre asuntos tratados en cualquiera de los convenios sean ratificados o no.⁹⁵

En el desarrollo del análisis se expondrá sobre el cumplimiento de las recomendaciones dadas en los casos mencionados, siendo la principal, el que el Estado garantice el ejercicio de los derechos humanos fundamentales.

Como cualquier otro Estado miembro, Guatemala al ratificar algún convenio, contrae la obligación internacional de cumplir con el contenido del convenio ratificado, por lo tanto, la legislación nacional deberá adecuarse al contenido del convenio ratificado y por lo tanto el Gobierno debe actuar de manera conjunta con las entidades que competa el convenio ratificado, para que se puedan crear las normas, programas o soluciones necesarias y así cumplir con lo estipulado en cada convenio en particular.⁹⁶

Dentro del presente análisis, tambien es importante mencionar que ante una queja presentada, el Comité de Libertad Sindical es el que conoce las mismas referentes

⁹⁵ Organización Internacional del Trabajo, Sánchez Zegarra, José Marcos; Rodríguez Calderón Eduardo, *Manual para la defensa de la Libertad Sindical*, Lima,2007, 3.era edición, pág.47.

⁹⁶ Organización Internacional del Trabajo, Sánchez Zegarra, José Marcos; Rodríguez Calderón Eduardo, *Manual para la defensa de la Libertad Sindical*, *Op.cit.*, pág. 48.

a la violación de la Libertad Sindical, el cual es un órgano tripartito integrado por un presidente y nueve miembros titulares nombrados por el Consejo de Administración, siendo éstos tres representantes de los gobiernos, tres representantes de los trabajadores y tres de los empleadores, así como también nueve suplentes, todos ellos nombrados de entre sus propios miembros.⁹⁷

Como se ha mencionado, una queja se interpone cuando se produce alguna restricción o violación al ejercicio de los derechos sindicales y no es limitante el plantearlas si los estados miembros no han ratificado los convenios Convenios núm. 87 y 98, convenios que son los fundamentales en materia de libertad sindical y algunas de las situaciones por las cuales se podría entablar una queja, las cuales únicamente se mencionan como ejemplos pueden ser:

- Ataques a la integridad física de trabajadores o dirigentes (arresto, detención, exilio y desapariciones).
- Restricciones a la libertad de opinión y expresión.
- La falta de reconocimiento del derecho de sindicación (Negativa al otorgamiento del Registro, desconocimiento de una categoría de trabajadores, exigencia de autorización previa y/o de un número elevado de miembros para constituir un sindicato, etc.).
- Injerencia en el funcionamiento de la organización sindical (Prohibición de reuniones sindicales, al uso de locales sindicales, a manifestaciones públicas).
- Desconocimiento del derecho de las organizaciones de redactar sus estatutos y elegir libremente a sus representantes.
- Desconocimiento a su derecho de organizar su administración, sus actividades y su programa de acción.
- Restricciones a la libertad de definir la estructura y composición de la organización sindical (como por ejemplo imponer legalmente el monopolio sindical

⁹⁷ Organización Internacional del Trabajo, Sánchez Zagarra, José Marcos; Rodríguez Calderón Eduardo, *Manual para la defensa de la Libertad Sindical, Op.cit.*, pág. 67.

o impedir que trabajadores de diferentes categorías constituyan una organización, etc.).

- Derecho de constituir Federaciones, Confederaciones y afiliarse internacionalmente.
- Por actos de discriminación antisindical y represalias (desconocimiento del fuero sindical, despidos de dirigentes y otras hechos restrictivos).
- Disolución administrativa o suspensión de sindicatos.
- Prohibición o limitaciones excesivas al ejercicio del derecho de huelga.
- Restricciones al ejercicio del derecho de negociación colectiva.
- Restricciones al contenido de la negociación colectiva.
- Ausencia de diálogo y la consulta regular a las organizaciones de trabajadores y empleadores, en cuestiones de interés común.⁹⁸

Puede observarse que los casos anteriormente comentados de las quejas presentadas contra el Gobierno de Guatemala, tales quejas en los cinco casos citados, fueron presentadas en relacion a ataques a la integridad física de los trabajadores, quejas que obran en la recopilacion de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical, Quinta Edicion dentro del tema de Derecho a la vida, seguridad e integridad física de la persona, que se desarrolla en la presente investigación.

Las quejas pueden ser presentadas por organizaciones de trabajadores o empleadores ya sean sindicatos o federaciones y a su éstas pueden presentar su queja a través de una organización superior como una Confederación y tales organizaciones deben tener un estatuto consultivo ante la OIT (OIE, CSI y FSM) y que las quejas afecten directamente a sus organizaciones afiliadas. Una queja por

⁹⁸ Organización Internacional del Trabajo, Sánchez Zegarra, José Marcos; Rodríguez Calderón Eduardo, *Manual para la defensa de la Libertad Sindical, Op.cit.*, pág. 71.

violaciones a la libertad sindical no puede ser presentada por una Organización no Gubernamental o por un trabajador en lo individual. ⁹⁹Pag 73

En tal sentido efectivamente en los cinco casos mencionados, las quejas fueron presentadas por sindicatos debidamente formados y en los casos que los sindicatos fuero apoyados por una Confederación, ésta tenía un estatuto consultivo ante la OIT siendo el caso de la Confederación Sindical Internacional (CSI).

La carga de la prueba recae sobre quien presenta la queja, y éstas pueden ser de carácter documental, textos legislativos, normas administrativas, recortes periodísticos, informes, fotos, videos, grabaciones y en general todos los medios que permitan demostrar la veracidad de las afirmaciones y hechos descritos.¹⁰⁰

En el presente análisis no se profundizó en el verificar el contenido de las quejas presentadas, sino que verificar sobre los avances que el Estado de Guatemala ha tenido en la actualidad sobre las recomendaciones efectuadas sobre las quejas mencionadas.

Como se ha mencionado a lo largo del presente análisis, los convenios numeros 87 y 98 son los que tienen por objeto el promover y garantizar los derechos humanos fundamentales, ambos se complementan mientras el Convenio núm. 87, concierne al libre ejercicio del derecho de sindicalización en relación fundamentalmente con el Estado, el Convenio núm. 98 protege esencialmente a los trabajadores y sus organizaciones frente a actos de discriminación e injerencia de los empleadores y gobiernos, por una parte y, por la otra, estimula y fomenta la negociación colectiva.¹⁰¹ En tal virtud, es menester mencionar los principios que en cada una de estas normativas son los principales para desarrollar un libre ejercicio de la vida

⁹⁹ Organización Internacional del Trabajo, Sánchez Zegarra, José Marcos; Rodríguez Calderón Eduardo, *Manual para la defensa de la Libertad Sindical, Op.cit.*, pág. 73.

¹⁰⁰ Organización Internacional del Trabajo, Sánchez Zegarra, José Marcos; Rodríguez Calderón Eduardo, *Manual para la defensa de la Libertad Sindical, Op.cit.*, pág. 75.

¹⁰¹ Organización Internacional del Trabajo, Sánchez Zegarra, José Marcos; Rodríguez Calderón Eduardo, *Manual para la defensa de la Libertad Sindical, Op.cit.*, pág.11.

sindical y su protección ante injerencias y actos de discriminación, por lo que se enumeran a continuación:

Convenio núm. 87 Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, 1948

- Reconocimiento del derecho de sindicación: Este corresponde a “los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción.” (Art. 2). Eventualmente pueden ser excluidos por la legislación nacional las fuerzas armadas y la policía (Art. 9).
- Creación de organizaciones: Las organizaciones deben poder constituirse libremente sin autorización previa, por parte de la autoridad pública (Art.2).
- Libre elección del tipo de organización: Se garantiza a los trabajadores y empleadores el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el afiliarse a las mismas, “con la sola condición de observar los estatutos de las mismas” (Art.2).
- Funcionamiento de las organizaciones: Las organizaciones estarán libres de la injerencia de las autoridades públicas al ejercer su derecho a “redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y al formular su programa de acción” (Art.3).
- Disolución o suspensión: “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa” (Art. 4).
- Creación de Federaciones y Confederaciones: “Las organizaciones ... tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas” (Art. 5); las garantías previstas en “los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones” (Art. 6).

- Afiliación internacional: “Toda organización, federación o confederación tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores” (Art. 5).
- Personalidad jurídica: “La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y empleadores, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio”. (Art. 7).
- Las organizaciones y la legalidad: “Al ejercer los derechos que se les reconocen..., los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados,... a respetar la legalidad”. “La legislación no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio”. (Art. 8).
- Derecho de Huelga: Aun cuando este derecho no se reconoce de forma expresa en este convenio, ni en ningún otro Convenio relacionado con los derechos sindicales, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT siempre lo ha considerado como constitutivo de los derechos básicos de los trabajadores y sus organizaciones en la defensa de sus intereses laborales. La Comisión de Expertos ha vinculado el derecho que se reconoce a las organizaciones de trabajadores y empleadores a organizar sus actividades y a formular su programa de acción en aras de fomentar y defender los intereses de sus miembros (Art. , 8 y 0 del Convenio núm. 87) con la necesidad de disponer de los medios de acción que les permitan ejercer presiones para el logro de sus reivindicaciones. En consecuencia, la Comisión ha adoptado el criterio de que el significado corriente de la expresión “programa de acción” incluye el derecho de huelga.
- Derecho a la Negociación Colectiva: En base a la libertad que las organizaciones tienen para definir y desarrollar sus actividades y programas de

acción (Art.), es que se reconoce a los trabajadores esta garantía como parte del Convenio núm. 87.¹⁰²

Convenio núm. 98 Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949

- Discriminación antisindical: “Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”. La protección debe existir tanto en el momento de la contratación como durante el desarrollo de la relación de empleo, y por lo tanto dicha protección debe ejercerse 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.” (Art.1)

- Actos de injerencia: “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.”. “Se consideran actos de injerencia,..., principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominados por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con el objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.” (Art.2)

¹⁰² Organización Internacional del Trabajo, Sánchez Zegarra, José Marcos; Rodríguez Calderón Eduardo, *Manual para la defensa de la Libertad Sindical, Op.cit.*, pág. 11.

- Garantía de protección institucional: Por la importancia de la aplicación efectiva de estas normas, el Convenio prevé la obligación de crear, “organismos adecuados a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación” (Art.3).¹⁰³

Solo como referencia se puede mencionar que existen otros convenios en donde se pueden encontrar reguladas normas sobre la Libertad Sindical , siendo éstos los siguientes:

- Convenio número 11 Sobre el derecho de Asociación: Establece que el Estado que ratifique este Convenio ha de asegurar, a las personas ocupadas en la agricultura, los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria y derogar toda disposición legislativa o de otro tipo que tenga el efecto de restringir estos derechos a los trabajadores agrícolas. Así pues, este convenio garantiza la igualdad entre los trabajadores del campo y la ciudad, en cuanto al ejercicio de la libertad sindical.
- Convenio núm. 135 Sobre representación de los trabajadores, 1971. Trata sobre la protección, facilidades y medios materiales que en la empresa deben ofrecerse a los representantes de los trabajadores. Dichos representantes han de beneficiarse de una protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarles, incluido el despido por su condición o actividad de dirigente sindical, siempre que actúen conforme a las leyes o convenios u otros acuerdos vigentes. ¹⁰⁴
- Convenio núm. 141 Sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975. Garantiza la Libertad Sindical de los trabajadores rurales y fomenta su organización y participación en el desarrollo económico y social. Este convenio consagra, en forma especial, el derecho de todos los trabajadores rurales a organizarse libremente, ya se trate de asalariados o de personas

¹⁰³ Organización Internacional del Trabajo, Sánchez Zegarra, José Marcos; Rodríguez Calderón Eduardo, *Manual para la defensa de la Libertad Sindical, Op.cit.*, pág. 4.

¹⁰⁴ Organización Internacional del Trabajo, Sánchez Zegarra, José Marcos; Rodríguez Calderón Eduardo, *Manual para la defensa de la Libertad Sindical, Op.cit.*, pág. 5.

que trabajan por cuenta propia. En él se recogen las principales disposiciones del Convenio núm. 87, añadiendo que uno de los objetivos de la política nacional de desarrollo rural debe ser el de facilitar la constitución y el desarrollo de organizaciones de trabajadores rurales, fuertes e independientes, de forma que les permita participar, sin discriminación, en el desarrollo económico y social.

- Convenio núm. 151 Sobre relaciones laborales en la administración pública, 1978. Trata sobre la protección del derecho que el personal de la administración pública, tiene a organizarse y establece procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, la solución de conflictos y sus derechos civiles y políticos. Los empleados públicos deben gozar de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la Libertad Sindical (Art. 9).¹⁰⁵
- Convenio núm. 154 Sobre la negociación colectiva, 1981. Dispone las medidas que procede tomar para promover una negociación colectiva libre y voluntaria.¹⁰⁶

Posteriormente de haber analizado lo relativo al planteamiento de las quejas, quienes tiene la facultad para plantearlas, el órgano encargado para el conocimiento de las mismas, se procede a desarrollar lo relacionado específicamente al resultado de las investigaciones llevadas a cabo por el ente investigador en Guatemala de las denuncias penales, lo cual le corresponde al Ministerio Público, por lo que en los casos mencionados como se puede observar, datan de hechos sucedidos en los años 1989, 1996, 1998 y 2003, y por lo tanto la investigación de los asesinatos, amenazas, hostigamientos, intimidaciones o cualquier represalia en contra de miembros de un Sindicato, según los hechos denunciados, se llevaron a cabo en varias Fiscalías del Ministerio Público.

¹⁰⁵ Organización Internacional del Trabajo, Sánchez Zegarra, José Marcos; Rodríguez Calderón Eduardo, *Manual para la defensa de la Libertad Sindical, Op.cit.*, pág. 8.

¹⁰⁶ Organización Internacional del Trabajo, Sánchez Zegarra, José Marcos; Rodríguez Calderón Eduardo, *Manual para la defensa de la Libertad Sindical, Op.cit.*, pág. 9.

En relación al caso 1876, la investigación todavía se encuentra en investigación, ya que los interesados no colaboran con aportar elementos de investigación, lo cual hace difícil el cumplir con las recomendaciones del Comité al indicar que ante los hechos conocidos por el estado sobre las amenazas, agresiones físicas, siendo el estado el que debe proveer de la seguridad de los ciudadanos, no debería esperar a que los agraviados presentaran sus denuncias, sino dar inicio a las pesquisas correspondientes de oficio, ya que sin la participación de los interesados, no se tienen líneas de investigación que seguir. En cuanto al caso 1892, la investigación se archivó judicialmente por el fallecimiento del supuesto actor, ya que en nuestro ordenamiento jurídico la muerte del sindicado, extingue la responsabilidad penal, por lo que las diligencias de investigación ya no pueden continuarse¹⁰⁷; mientras que en el caso 1970 el Ministerio Público realiza la investigación pertinente, pero por ser un caso de 1998 no se tiene mucha información del mismo y es por eso es que el Gobierno de Guatemala no informa sobre sus avances.

Ya en el desarrollo de los alegatos contenidos en el caso 1512, el último examen realizado por el Comité sobre las recomendaciones dadas sobre el caso al Estado de Guatemala, efectuada en el año 1997, se puede establecer que surgen los Acuerdos de Paz relativo a la Comisión de Esclarecimiento Histórico (de las violaciones de los Derechos Humanos y los actos de violencia), a quien se le encomienda la averiguación de los hechos denunciados, ya que ha pasado mucho tiempo, lo cual se dificulta por el hecho que los agravados no colaboran para lograr tal esclarecimiento.¹⁰⁸

En el caso 2298, el Gobierno comunica en el año 2006 que la Fiscalía Especial de Delitos contra Periodistas y Sindicalistas del Ministerio Público informa que sobre los casos investigados se encuentran archivado ya que existe desistimiento.¹⁰⁹

¹⁰⁷ Congreso de la República, Decreto número 17-73, Código Penal, Guatemala, 1973, artículo 101.

¹⁰⁸ Organización Internacional del Trabajo, Buscar Casos de Libertad Sindical, Texto del caso, Suiza, 1996-2012. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002COMPLAINT_T_EXT_ID:2901921, fecha de consulta 28/06/2016.

¹⁰⁹ Organización Internacional del Trabajo, Buscar Casos de Libertad Sindical, Texto del caso, Suiza, 1996-2012. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2908228, fecha de consulta 28/06/2016.

Se puede observar que parte de los impedimentos para el esclarecimiento de las denuncias presentadas por los querellantes frente al Estado de Guatemala, es el que no se tenía una fiscalía especializada para conocer e investigar estos casos, es por ello que en el año 2011, según Acuerdo número 49-2011¹¹⁰, de fecha 27 de mayo de 2011, de la Fiscal General de la República y Jefa del Ministerio Público Doctora Claudia Paz y Paz Bailey, se acuerda el Reglamento de organización y funcionamiento de la Fiscalía de Sección de Derechos Humanos, creando la Unidad Fiscal Especial de Delitos contra Sindicalistas de la Fiscalía de Derechos Humanos, teniendo como competencia el conocer los delitos cometidos en contra de sindicalistas, siempre y cuando los hechos que se denuncien hayan sido cometidos con el objeto de limitar el derecho de defender los derechos humanos, quiere decir todos aquellos actos que intimiden u hostiguen por su actividad sindical, lo cual en la práctica es lo difícil de establecer para poder diferenciar que se trate de intimidaciones relacionadas con su actividad sindical y no por cuestiones de índole común.

Dándole seguimiento a las quejas presentadas contra el Estado de Guatemala y los logros que se han obtenido en cuanto a mejorar la persecución penal de los hechos que limiten el derecho de defender la libertad sindical, se menciona que 26 de marzo de 2013, se emite un Memorándum de Entendimiento entre el Presidente del Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración de la OIT y el Gobierno de Guatemala, por el incumplimiento por parte de Guatemala del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm.87)¹¹¹, el cual no fue discutido en la 309ª reunión del Consejo Administrativo de la Oficina Internacional del Trabajo, ya que el Consejo se basó en las conclusiones de la Misión Tripartita de Alto Nivel que visitó Guatemala del 23 al 27

¹¹⁰ Ministerio Público, Fiscal General de la República y Jefa del Ministerio Público, Doctora Claudia Paz y Paz Bailey, *Reglamento de Organización y funcionamiento de la Fiscalía de Sección de Derechos Humanos*, Acuerdo número 37-2010 y sus Reformas, Guatemala, 2010, artículo 3 inc. f.

¹¹¹ Oficina Internacional del Trabajo, Consejo de Administración, *Queja relativa al incumplimiento por Guatemala del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), presentada por varios delegados a la 101.ª reunión (2012) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT*, Ginebra, 2014, página 1.

de septiembre de 2013, así como en la Hoja de ruta adoptada por el Gobierno de Guatemala en consulta con los interlocutores sociales del país con miras a agilizar la aplicación del Memorandum de Entendimiento antes mencionado.¹¹² Cabe mencionar dentro de este contexto, que el Gobierno de Guatemala informa la suscripción de un convenio entre la Comisión Internacional contra la Impunidad en Guatemala (CICIG) y el Ministerio Público, por lo que 58 casos fueron trasladados a esta Comisión para su investigación, así como también se dan a conocer las estadísticas de los casos que conoce la fiscalía especializada, y cuantas sentencias se han obtenido, donde también se discute el crear un instructivo para la investigación y persecución penal de los delitos contra sindicalistas,¹¹³ y se evidencia la necesidad de ampliar el personal asignado a la Unidad Fiscal Especial de Delitos contra Sindicalistas de la fiscalía de Derechos Humanos del Ministerio Público, la cual al momento de su creación, estaba integrada por un Agente Fiscal, tres auxiliares y un oficial y actualmente ya cuenta con dos Agentes Fiscales, ocho Auxiliares Fiscales, dos Oficiales y un conductor de Vehículo.¹¹⁴

En relación a dicha reunión, donde se discute el incumplimiento por parte de Guatemala del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm.87), la Fiscal General del Ministerio Público, el 04 de febrero de 2015, ya estando en el ejercicio de sus funciones de Fiscal General, la distinguida MSC Thelma Esperanza Aldana Hernández, gira la instrucción 01-2015,¹¹⁵ con la cual se dan lineamientos a todo el personal para la investigación y persecución penal efectiva de los delitos cometidos contra sindicalistas y agremiados de organizaciones de trabajadores y otros defensores de derechos laborales y sindicales, así como también el procedimiento para conocer de las amenazas, agresiones tanto físicas, psíquicas o morales, que obstaculicen el desarrollo de sus funciones como miembros de una organización sindical; como también los

¹¹² *Loc. cit.*

¹¹³ *Loc cit.*, páginas 1-2.

¹¹⁴ Sazo Marvin Agente Fiscal, *Unidad Fiscal Especial de Delitos contra Sindicalistas de la Fiscalía de Derechos Humanos*, 3/06/2016.

¹¹⁵ Ministerio Público, Instrucción 01-2015, *Op. Cit.*

atentados contra el derecho a la vida, los cuales deben investigarse como delitos de asesinato, ejecuciones extrajudiciales, desapariciones forzadas. Es importante observar que los fiscales deben realizar una efectiva investigación en relación a los posibles autores de delitos cometidos contra la libertad sindical y derechos laborales, tanto los cometidos en contra de miembros de una organización sindical como los cometidos en contra de defensores de derechos laborales y sindicales en el ejercicio de sus actividades.

Es importante destacar que el Estado de Guatemala en su afán de dar cumplimiento a los acuerdos a los que se llegan en cada reunión anual con la Organización Internacional del Trabajo, realiza mesas de trabajo integradas por el movimiento sindical o afectado de que se trate, Organismo Judicial, Ministerio de Gobernación, y Ministerio de Trabajo, lo cual se realiza semanalmente y es el Jefe actual de la Fiscalía Especial de Delitos Contra Sindicalistas de la Fiscalía de Derechos Humanos, Licenciado Marvin Sazo, que ha trabajado arduamente y ha contribuido a lograr que se obtengan más sentencias en relación al tema sindical, a pesar que no hay hasta el momento en el ámbito guatemalteco, normas que regulen la violación del derecho sindical, es así como la instrucción 01-2015 mencionada anteriormente, sea una herramienta importante para los fiscales, sí es necesario que se establezca una norma específica.

Cabe mencionar que en la práctica, es dentro de la realización de la investigación que se puede determinar si el hecho denunciado es efectivamente por pertenecer a una organización sindical, o más bien, tratarse de un hecho aislado, siendo este caso tal y como lo indica el Acuerdo número 49-2011¹¹⁶, la denuncia deberá ser remitida a fiscalía que corresponda.

Se debe reconocer el esfuerzo del Ministerio Público en la investigación de las denuncias relacionadas a sindicalistas, ya que no existe por el momento una norma

¹¹⁶ Ministerio Público, Fiscal General de la República y Jefa del Ministerio Público, Doctora Claudia Paz y Paz Bailey, *Reglamento de Organización y funcionamiento de la Fiscalía de Sección de Derechos Humanos*, Acuerdo número 37-2010 y sus Reformas, Guatemala, 2010, artículo 3 inc. f.

específica que regule la violación al derecho sindical, y por lo tanto debe encuadrarse en algún otro delito contenido en nuestro ordenamiento jurídico.

En la reunión de mayo-junio de 2016,¹¹⁷ de la Comisión de Aplicación de Normas llevada a cabo en Ginebra, se dio a conocer en la Conferencia Internacional de Trabajo, los avances presentados por el Estado de Guatemala, donde se informa sobre los avances que se han logrado con la investigación de las denuncias sobre asesinatos, así como también la implementación de un número telefónico para denuncias, y se informa sobre la creación de la instrucción 01-2015, la cual ha sido de mucha utilidad para la aplicación en la investigación de los casos, ya que en dicha instrucción se dan directrices para poder encuadrar los delitos que pueden aplicarse a cada caso concreto, tomando en cuenta el móvil por el cual se llegó a cometer el hecho ilícito.

Por lo manifestado anteriormente y para una mejor comprensión, se realiza una lista de los delitos en los cuales puede encuadrarse la violación a la libertad sindical cometido contra trabajadores, sindicalistas, defensores de derechos laborales y sindicales, y si se trata de un móvil político o delincuencia común, según la instrucción mencionada:

1. **Asesinato:** Cuando hechos cometidos por un particular, con la intención de destruir o restringir las libertades sindicales, contra la vida.
2. **Ejecución extrajudicial:** Cuando en la investigación se determine que la privación de la vida sea por un móvil político y perpetrado por un funcionario público de las fuerzas de seguridad.
3. **Desaparición forzada:** Cuando se cometa la privación de libertad de una persona, por parte de agentes del Estado Mayor o personas particulares que actúen con su autorización o apoyo.
4. **Tortura:** Cuando se causen agresiones físicas o actos contra la integridad corporal por funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones.

¹¹⁷ Conferencia Internacional del Trabajo, Comisión de Aplicación de Normas, 105.ªreunion, *Información suministrada por los gobiernos sobre la aplicación de los Convenios ratificados*, Ginebra, mayo-junio de 2016, páginas 1-2.

5. **Coacción:** Se imputara este delito, cuando se cometan amenazas, agresiones físicas y psicológicas, hostigamiento, aislamiento social o laboral, actos de seguimiento o vigilancia, que tiendan a disminuir la capacidad física y mental.
6. **Delitos Sexuales:** Cualquier acto de violencia sexual se imputara en concurso con el delito de Coacción.
7. **Discriminación:** Cuando se excluya, restrinja o prefiera con ocasión del ejercicio de actividades de defensa y promoción de derechos laborales o sindicales. Cuando las represalias se cometan con la intención de impedir o dificultar el ejercicio de la libertad sindical, se imputará en concurso de delitos con el delito de coacción.
8. **Interceptación de Comunicaciones:** El cual se imputara en concurso con el de coacción.
9. **Interceptación de correspondencia y comunicaciones privadas:** Se imputara en concurso con el delito de coacción.
10. **Allanamiento de morada:** De igual manera este delito se imputara en concurso con el de coacción.
11. **Delitos informáticos:** Cuando concurran con ocasión de un allanamiento y si se sustraen equipos o cualquier dispositivo de almacenamiento adicional de la sede de la organización sindical, se adicionará el delito de robo agravado.

7.3 Discusión de resultados

Se evidencia un esfuerzo por parte del Estado de Guatemala para la investigación, prosecución y fin de las denuncias presentadas por hechos ocurridos en contra de sindicalistas y agremiados de organizaciones de trabajadores y otros defensores de derecho laboral, lográndose sentencias en un tema de difícil investigación, por la limitación de mecanismos para lograr el esclarecimiento de los hechos, tomando en cuenta que la fiscalía especializada en temas sindicales es de reciente creación y que los hechos conocidos en el interior deben ser conocidos por las fiscalías del lugar y a pesar de que existe la instrucción 01-2015, y es una buena herramienta para que los fiscales se puedan apoyar, no es suficiente para tratar el tema de

violaciones a la libertad sindical, ya que la fiscalía especial obtiene el apoyo de organismos internacionales para preparar constantemente a su personal, por lo que es de suma importancia apoyarla para que así pueda conocer de todos los casos a nivel República, aunado a la necesidad de una norma específica.

Durante el año 2014 la Fiscalía de Derechos Humanos, a la que pertenece la Fiscalía Especial de Delitos Contra Sindicalistas, recepcionó 912 denuncias, lográndose una sola sentencia en el año; mientras que en el año 2015, ingresaron alrededor de 917 denuncias, lográndose 07 sentencias¹¹⁸. Cabe mencionar que esta fiscalía de Sección de Derechos Humanos, está integrada por varias unidades y entre ellas la Unidad Especial de Delitos Contra Sindicalistas.

La Fiscalía Especial de Delitos Contra Sindicalistas ha logrado sentencias en relación a asesinatos conocidos dentro de 70 casos las cuales datan desde el año 2007 al año 2015¹¹⁹ y muchas más que han sido desestimadas, obteniéndose sentencias importantes en asesinatos de dirigentes sindicales, detallándose un listado de dichas sentencias, en donde el móvil ha sido violencia común, por ejemplo por problemas personales, o por negarse al traslado al mercado de Coatepeque, en donde fue condenado a 18 años de prisión el señor Julio Cesar Macario Gómez, por el asesinato de Diego Chití Pu y Sergio Alejandro Ramírez Buezo; como también el caso donde el móvil fue el conflicto de intereses en el servicio de energía eléctrica para la población de San Marcos, siendo sentenciados el 14 de marzo de 2014, a 35 años de prisión el señor Martin García González y 40 años de prisión el señor Fredy Herald de León Barrios, por el asesinato de Víctor Miguel Gálvez.

El 17 de septiembre de 2015, por el asesinato de Santa Alvarado Cajchum, donde el móvil fue la separación conyugal, fue sentenciado a 30 años de prisión el señor José Cruz López Yax.

¹¹⁸ Ministerio Público, Sistema de Computo SICOMP, Guatemala, 27/04/2016.

¹¹⁹ Ministerio Público, *Unidad Fiscal Especial de Delitos contra Sindicalistas de la Fiscalía de Derechos Humanos*, Guatemala, 2016.

Tales sentencias obtenidas son las que el Estado de Guatemala informa ante la OIT sobre los avances en el cumplimiento de los convenios ratificados por Guatemala, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948(número 87) y Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98), aunque de tales denuncias no se hayan presentado quejas ante el Comité de Libertad Sindical.

Se tiene un largo camino que recorrer, pero se han obtenido avances en la investigación de denuncias que afecten la actividad sindical, siendo de suma importancia la creación de una norma específica que se refiera a la violación del derecho sindical, para que así los encargados de la persecución penal puedan aplicar la norma específica a cada caso concreto.

CONCLUSIONES

1. La libertad sindical es entonces el derecho que tienen tanto empleadores como trabajadores de constituir organizaciones o de pertenecer a la que sea de su elección, mientras que el derecho sindical ya regula las normas de convivencia entre miembros de organizaciones de trabajadores o empleadores.
2. Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de realizar sus actividades con toda libertad y sin presiones, por lo que la libertad sindical se considera un derecho humano fundamental.
3. Los derechos humanos fundamentales son los inherentes a la persona humana solo por el hecho de ser, y siendo un derecho de evolución, con el paso del tiempo van surgiendo nuevos derechos dependiendo de las

costumbres de cada país, por lo que actualmente poco a poco se van reconociendo los derechos del trabajo como derechos humanos.

4. No puede hablarse de un derecho sindical sino se respetan los derechos humanos universales.
5. No debe confundirse que si bien el derecho sindical otorga a los sindicalistas una serie de beneficios para que puedan ejercerlo libremente, éste derecho se pretenda utilizar para obtener beneficios personales, ya que el objeto de los sindicatos es lograr mejoras para todos los trabajadores estén o no sindicalizados.
6. Es necesaria la creación de legislación interna que no sea tan ambigua para la aplicación en casos relacionados al ejercicio del derecho sindical.

REFERENCIAS

I. Bibliográficas

1. Baylos Grau, Antonio, Sindicalismo y Derecho Sindical, España, Editorial Bomarzo S.L., tercera edición corregida 2006.
2. Cabanellas de Torres, Guillermo, Diccionario Jurídico, actualizado, corregido y aumentado por Guillermo Cabanellas de la Cueva, Buenos Aires, Editorial Heliasta S.R.L., 2000.
3. Conferencia Internacional del Trabajo, Comisión de Aplicación de Normas, 105.ªreunion, Información suministrada por los gobiernos sobre la aplicación de los Convenios ratificados, Ginebra, mayo-junio de 2016.

4. Convenios Fundamentales de la OIT, Convenio número 87, Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicalización, San Francisco, 31° Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1948.
5. Franco López, Landelino César, Derecho Sustantivo Colectivo de Trabajo, Guatemala, Editorial Estudiantil Fénix, 2005.
6. Oficina Internacional del Trabajo, Consejo de Administración, Queja relativa al incumplimiento por Guatemala del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), presentada por varios delegados a la 101.ª reunión (2012) de la Conferencia Internacional del Trabajo en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT, Ginebra, 2014.
7. Organización Internacional del Trabajo, Libertad sindical: recopilación de decisiones y principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Suiza, Oficina Internacional del Trabajo, quinta edición (revisada), 2006.
8. Organización Internacional del Trabajo, Sánchez Zegarra, José Marcos; Rodríguez Calderón Eduardo, Manual para la defensa de la Libertad Sindical, Lima, 2007, 3.era edición.
9. Ossorio Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Buenos Aires, Editorial Heliasta, 2004.
10. Palomeque López Manuel Carlos y Alvarez de la Rosa Manuel, Derecho del Trabajo, España, decimoquinta edición, 2007.
11. Reinhart Mauracho, versión actualizada por Karl Heinz Gosel y Heinz Zipf, Derecho Penal, Parte general, Formas de Aparicio del delito y consecuencias jurídicas del hecho, Buenos Aires, Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 1995.

II. Normativas

1. Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de la República de Guatemala, 1985, Guatemala C.A.
2. Congreso de la República, Decreto número 17-73, Código Penal, Guatemala, 1973.
3. Ministerio Público, Fiscal General de la República y Jefa del Ministerio Público, Doctora Paz y Paz Bailey Claudia, Reglamento de Organización y funcionamiento de la Fiscalía de Sección de Derechos Humanos, Acuerdo número 37-2010 y sus Reformas, Guatemala, 2010.
4. Ministerio Público, Fiscal General de la República y Jefa del Ministerio Público, MSC Aldana Hernández Thelma Esperanza, Instrucción para la investigación y Persecución penal efectiva de los delitos cometidos contra sindicalistas y agremiados de organizaciones de trabajadores y otros defensores de derechos laborales y sindicales, Instrucción número 01-2015, Guatemala, 2015.

III. Electrónicas

- 1 Antecedentes históricos de los sindicatos, s/p, 2011. Disponible en: <https://www.scribd.com/doc/71839227/Antecedentes-historicos-de-los-sindicatos>. 20/01/16.
- 2 Ases Organización, Machicado, Jorge, Sindicalismo y Sindicato, Bolivia, USFX Universidad San Francisco Xavier, 2010. Disponible en: <http://ases.org.co/wp-content/uploads/2015/02/sindicalismo-sindicato.pdf>. 21/01/16.

- 3 Biblioteca Jurídica Unam, León Gómez Zuluaga, Alberto, Los Derechos Laborales, La Libertad Sindical, s/p, s/a. Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1840/13.pdf>. 27/01/16.
- 4 Biblioteca Usac, Flores Ramírez, Ricardo, Los Sindicatos de Guatemala y su Fuerza frente a la Globalización Económica, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Guatemala, 2011. Disponible en: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_9266.pdf. 20/01/16.
- 5 Biblioteca Virtual, Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano, Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano, Uruguay, 2006. Disponible en: http://biblioteca.utec.edu.sv/siab/virtual/interactiva/49_050.pdf#page=202. 02/12/15.
- 6 Boletín Comparado de Derecho Comparado, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 2011. Disponible en: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/rev/boletin/cont/98/art/art6.htm>. 29/01/2015.
- 7 Books Google, García Abellan, Juan, Curso de Derecho Sindical, Murcia, segunda edición, 1986. Disponible en: <https://books.google.com.gt/book?hl=es&lr=&id=b55xiU70UWEC&oi=fnd&pg=PA9&dq=concepto+de+derecho+sindical&ots=INvVn6pd1&sig=bmB2NybZPzAfzwwg5R0UqW7EEBOE#v=onepage&q=concepto%20de%20derecho%20sindical&f=false>. 21/1/16.
- 8 Confederación Central General de Trabajadores de Guatemala, Quienes somos, Guatemala, 2011. Disponible en: <http://www.confederacioncgtg.org/quienes-somos>, fecha de consulta 10/10/2015.

- 9 Confederación de Unidad Sindical de Guatemala, Historia CUSG, s/p., s/a. Disponible en: http://cusg.com.gt/pages/historia.php#VpBQv_krK00. 08/01/2016.
- 10 Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, s/p., s/a. Disponible en: <http://www.Observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=165&idioma=1>. 24/09/15.
- 11 Confederación Mundial del Trabajo, s/p., s/a. Disponible en: http://www.jussemper.org/Inicio_/Recursos/Actividad%20Corporativa/confederacionmundialdeltra.html. 20/09/15.
- 12 Coordinadora de Solidaridad con Sectores en Conflicto, Duque, Edgar Ospina, Derecho Colectivo del Trabajo, Antecedentes históricos del derecho colectivo del trabajo, Colombia, s/a. Disponible en: <https://lacordinadora.files.wordpress.com/2011/09/1-antecedentes-histic3b3ricos-del-derecho-colectivo-del-trabajo.pdf>. 20/01/16.
- 13 Corte Internacional de Derechos Humanos, Casel, Douglass, Facultad de Derecho, Universidad De Paul Chicago, Instituto Internacional y los Derechos Humanos, Estados Unidos de América, 1995. Disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/R06846-3.pdf>. 02/12/2015.
- 14 CSA - Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, Histórica Fusión de la CLAT y la ORIT, Sao Paulo, Brasil, 2015. Disponible en: <http://csa-csi.org/index.php?option=comcontent&view=article&id=4383:historica-fusion-de-la-clat-y-la-orit&catid=25:notas-y-articulos&Itemid=268&lang=es>. 04/10/15.
- 15 Defensoría, Sin defensa no hay justicia, Pizarro Quezada, Marcelo Andrés, La Detención. Aspectos Generales en el Proceso Penal, Chile, 2010. Disponible en: www.biblio.dpp.cl/biblio/DataBank/5460.doc. 20/04/16.
- 16 Definición de condena, Que es y concepto, <http://definicion.mx/condena/>. 10/2/2016.

- 17 Fajardo Cordón, Juan Ramón, La Pena de arresto en el Código Penal Guatemalteco, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 2007. Disponible en: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/04/04_7086.pdf. 23/11/2015.
- 18 Google, Concepto de arresto; significado legal, Diccionario Jurídico, vocabulario legal en español, s/p, s/a. Disponible en: <http://www.Significadolegal.com/2009/06/concepto-de-arresto.html>. 23/11/2015.
- 19 La Confederación Sindical Internacional, Los peores países del mundo para los trabajadores y trabajadoras, s/p., s/a. Disponible en: <http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/surveyglobalrightsindex2015es.pdf>. 09/02/2016.
- 20 Ley de Ejecución de Penas y Medidas Judiciales del Estado de Quintana Roo, publicación inicial 02/03/2011. Disponible en: <http://info4.juridicas.unam.mx/adprojus/leg/24/978/55.htm?s>. 09/2/16.
- 21 Ministerio de Justicia y Derechos Humanos Dirección General de Defensa Pública, Manual de Beneficios Penitenciarios y de Lineamientos del Modelo Procesal Acusatorio, Editora ABC Perú S.A.C, Lima, Perú, 2012. Disponible en: http://sistemas3.Minjus.gob.pe/sites/default/files/documentos/po_rta/manual-de-beneficios-penitenciarios.pdf. 07/02/16.
- 22 Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, Conferencia Internacional del Trabajo, Libertad sindical y negociación colectiva, Ginebra, 1994. Disponible en: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1994-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1994-4B).pdf). 05/12/2015.
- 23 Oficina Internacional del Trabajo, La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas, Conferencia Internacional del Trabajo 97.ª reunión, Ginebra 2008. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/dcomm/documents/publication/wcms_096124.pdf. 18/01/16.

- 24 Oficina Regional de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito para Centroamérica y el Caribe – UNODC ROPAN, Conmutación de la pena por trabajo y/o estudio en la República de Panamá. Opinión Técnica Consultiva No. 007/2013, dirigida a la Dirección General del Sistema Penitenciario de la República de Panamá. Disponible en: https://www.unodc.org/documents/ropan/TechnicalConsultativeOpinions2013/Opinion%207/OpinionConsultiva_007-2013.pdf. 06/02/16.
- 25 Operti Paola y Marabotto Manuel, Libertad Sindical Negativa en el Ordenamiento Jurídico Uruguayo, Revista de Derecho de la Universidad de Montevideo, s/a. Disponible en: <http://revistaderecho.um.edu.uy/wp-content/uploads/2012/12/Operti-y-Marabotto-Libertad-sindical-negativa-en-el-ordenamiento-juridico-uruguayo.pdf>. 18/01/2016.
- 26 Organización Internacional del Trabajo, Buscar Casos de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2012. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2896479. 10/10/15.
- 27 Organización Internacional del Trabajo, Buscar Casos de Libertad Sindical, Texto del caso, Suiza, 1996-2012, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2903882. 10/10/15.
- 28 Organización Internacional del Trabajo, Buscar Casos de Libertad Sindical, Texto del caso, Suiza, 1996-2012. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002COMPLAINTTEXT_ID:2903881. 10/10/15.
- 29 Organización Internacional del Trabajo, Buscar Casos de Libertad Sindical, Texto del caso, Suiza, 1996-2012. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2904071, fecha de consulta 10/10/15.

- 30 Organización Internacional del Trabajo, Buscar Casos de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2012. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2896446. 11/10/15.
- 31 Organización Internacional del Trabajo, Buscar Casos de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2012. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2896286. 12/10/15.
- 32 Organización Internacional del Trabajo, Buscar Casos de Libertad Sindical, Texto del caso, Suiza, 1996-2012. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2901907. 12/10/15.
- 33 Organización Internacional del Trabajo, Buscar Casos de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2012. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2897202. 16/10/15.
- 34 Organización Internacional del Trabajo, Buscar Casos de Libertad Sindical, Texto del caso, Suiza, 1996-2012. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2908226. 16/10/15.
- 35 Organización Internacional del Trabajo, Buscar Casos de Libertad Sindical, Texto del caso, Suiza, 1996-2012. Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002COMPLAINTTEXTID:2904762>, fecha de consulta 11/10/15.
- 36 Organización Internacional del Trabajo, Buscar Casos de Libertad Sindical, Texto del caso, Suiza, 1996-2012. Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002COMPLAINTTEXTID:2901921>. 28/06/2016.
- 37 Organización Internacional del Trabajo, Buscar Casos de Libertad Sindical, Texto del caso, Suiza, 1996-2012. Disponible en:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2908228. 28/06/2016.

- 38 Organización Internacional del Trabajo, Capítulo II Derechos humanos y Libertad Sindical, s/p, s/a. Disponible en: <http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actra v/ed o b/ agora/pdf/sindical2.pdf>. 05/01/16.
- 39 Organización Internacional del Trabajo, Gravel Eric, Duplessis Isabelle y Gernigonei Bernard, El Comité de Libertad Sindical: Impacto desde su creación, Ginebra, 2001. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/docu ments/publication/wcms_087816.pdf. 21/12/15.
- 40 Organización Internacional del Trabajo, Normas internacional de trabajo, Perfiles por país: Guatemala, Suiza, 1996-2012. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110 :P11110COUNTRY_ID:102667. 10/10/15.
- 41 Prensa Libre, Alvarez, Carlos y Gerson Ramos, Envían a prisión al sindicalista Danilo Aguilar García, Guatemala, 2016. Disponible en: <http://www.prensalibre.com/guatemala/justicia/envían-a-prisión-a-dirigente-sindical>. 04/02/16.
- 42 Ramírez Luis, Cetina Gustavo, López Fernando, Miguel Urbina, Claudia Paz y Paz, El Proceso Penal en Guatemala, s/a. Disponible en: <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan028378.pdf>. 11/02/16.
- 43 Rodríguez Rescia, Víctor Manuel, s/p., s/a. Disponible en: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/a17762.pdf>. 10/02/16.
- 44 Unam, Santos Azuela, Héctor, Sistema y Genealogía del Derecho Sindical, México, s/a, Disponible en: <http://www.Juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/boletin/cont/106/art/art5.pdf>. 21/01/16.
- 45 Vega Ruiz, María Luz, Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina: El desarrollo práctico de un principio fundamental,

International, Labour Office Geneva, Abril 2004. Disponible en:
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ednorm/---
declaration/documents/publication/wcmsdeclwp22sp.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ednorm/---declaration/documents/publication/wcmsdeclwp22sp.pdf). 26/01/16.

IV. Otras

- 1 Ministerio Público, Sistema de Computo SICOMP, Guatemala, 27/04/2016.
- 2 Ministerio Público, Unidad Fiscal Especial de Delitos contra Sindicalistas de la Fiscalía de Derechos Humanos, Guatemala, 2016.
- 3 Sazo Marvin, Agente Fiscal Unidad Fiscal de delitos contra sindicalistas, Fiscalía de Derechos Humanos, Guatemala, 03/06/2016.

ANEXO

No. Caso	Partes	País	Tema	Principios del CLS	Legislación Nacional	Convención No. 87 y No. 98
1876	(CIOSL)	Guatemala	Derecho a la vida, seguridad e integridad física de la persona	Libertad Sindical solo puede ejercerse en un ambiente donde se respeten y garanticen plenamente los derechos humanos fundamentales	CPRG Artículo 3	SI ratificados
1892	(CGTG)	Guatemala	Derecho a la vida, seguridad e integridad física de la persona	Libertad Sindical solo puede ejercerse en un ambiente donde se respeten y garanticen plenamente los derechos humanos fundamentales	CPRG Artículo 3	SI ratificados
1970	(CGTG); (CLAT (CMT (CIOSL	Guatemala	Derecho a la vida, seguridad e integridad física de la persona	Libertad Sindical solo puede ejercerse en un ambiente donde se respeten y garanticen plenamente los derechos humanos fundamentales	CPRG Artículo 3	SI ratificados
1512	(CIOSL; (CLAT)	Guatemala	Derecho a la vida, seguridad e integridad	Libertad Sindical solo puede ejercerse en un ambiente donde se respeten y garanticen	CPRG Artículo 3 CT Artículo 209	

TOTAL DE DESESTIMACIONES	3	1	1	0	2	1	4	1	1	0	7	2	23
SOLICITUD DESESTIMACION	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3
Reparación Efectiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Por otro motivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3
DESESTIMACION SEDE FISCAL	3	1	1	0	2	1	4	1	1	0	4	2	20
No es delito	2	0	1	0	0	1	2	0	0	0	2	2	10
Prejudicialidad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
No existen factores de resolución	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Reparación efectiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Acuerdo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
No se puede proceder	1	1	0	0	2	0	2	1	1	0	2	0	10
TOTAL ACTOS CONCLUSORIOS	1	1	0	1	1	2	1	0	0	2	8	1	18
Solicitud Acusación	1	1	0	0	1	0	0	0	0	2	0	1	6
Solicitud de proc. abreviado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Solicitud clausura provisional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Solicitud de sobreseimiento	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2
Solicitud acusación procedimiento simplificado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Solicitud de proc. delitos menos graves	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	8	0	10
Solicitud de proc. juicio de faltas	18	5	6	1	2	4	10	13	35	37	26	41	198
TOTAL TRASLADOS	4	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	2	9
Solicitud remisión a juzgado de paz	4	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	2	9
Trasladados u. resol. alterna conflictos oj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Solicitud de remisión a magistratura de menores	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Solicitud remisión a otra fiscalía	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL ARCHIVO 327	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Solicitud archivo 327	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1

TOTAL CONEXADOS	0	0	0	0	1	0	0	2	2	1	0	4	10
Conexados	0	0	0	0	1	0	0	2	2	1	0	4	10
TOTAL SENTENCIAS	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Sentencias procedimiento común	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Sentencias procedimiento abreviado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sentencias procedimiento simplificado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sentencias procedimiento delitos menos graves	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sentencias procedimiento juicio de faltas	0	1	0	0	0	0	1	2	1	1	0	0	6
TOTAL DEBATES	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	3
Debates realizados	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	3
Personas con prisión preventiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Personas con medida sustitutiva	0	0	0	0	0	0	3	0	4	0	0	0	7
Personas acusadas	2	2	0	1	1	5	0	0	0	5	10	2	28
Personas condenadas	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	3
Personas absueltas	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	4
Intervención en 1eras. declaraciones	0	0	0	0	0	0	3	0	4	0	1	0	8
Escenas del crimen cubiertas	0	0	0	0	0	0	0	12	0	0	4	1	17
Levantamiento de cadáver en morgue	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
Ordenes de aprehensión solicitadas	0	0	0	1	0	0	0	0	1	6	0	0	8
Ordenes de aprehensión realizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0	0	7
Ordenes de aprehensión giradas	0	0	0	1	0	0	0	0	7	0	0	0	8
Allanamientos solicitados	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	4	1	7
Allanamientos realizados	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	4	1	7
Allanamientos autorizados	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	3
Juntas conciliatorias realizadas	2	1	0	0	0	0	0	2	0	0	1	1	7

Solicitudes de medidas de seguridad	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Desalojos solicitados	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Desalojos realizados	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Amparo en casos penales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Apelaciones especiales presentadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Casaciones presentadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pericias arquitectónicas realizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Solic. suspensión preventiva trabajos de construcción	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	2014												TOTAL
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
Solic. clausuras de locales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Inmuebles recuperados	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Remisiones solicitadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conciliaciones solicitadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
De Investigación a intermedio	0	2	2	1	0	5	0	0	2	0	0	3	15

Solicitud de conversión	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL DE DESESTIMACIONES	2	5	4	5	2	11	4	3	2	3	7	13	61
SOLICITUD DESESTIMACION	0	2	3	4	1	4	0	1	0	1	2	2	20
Reparación Efectiva	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	2
Por otro motivo	0	2	3	4	1	3	0	0	0	1	2	2	18
DESESTIMACION SEDE FISCAL	2	3	1	1	1	7	4	2	2	2	5	11	41
No es delito	1	3	0	1	1	5	2	1	0	1	5	10	30
Prejudicialidad	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
No existen factores de resolución	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Reparación efectiva	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Acuerdo	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
No se puede proceder	0	0	0	0	0	1	2	1	2	1	0	1	8
TOTAL ACTOS CONCLUSORIOS	2	1	30	2	0	3	2	0	0	1	0	0	41
Solicitud Acusación	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	4
Solicitud de proc. abreviado	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Solicitud clausura provisional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Solicitud de sobreseimiento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Solicitud acusación procedimiento simplificado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Solicitud de proc. delitos menos graves	1	1	29	2	0	1	1	0	0	1	0	0	36
Solicitud de proc. juicio de faltas	35	26	22	20	23	17	14	2	2	2	5	6	174
TOTAL TRASLADOS	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Solicitud remisión a juzgado de paz	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Trasladados u. resol. alterna conflictos oj	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Solicitud de remisión a magistratura de menores	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Solicitud remisión a otra fiscalía	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL ARCHIVO 327	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1

Solicitud archivo 327	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
TOTAL CONEXADOS	0	1	0	4	1	6	3	0	0	1	0	2	18
Conexados	0	1	0	4	1	6	3	0	0	1	0	2	18
TOTAL SENTENCIAS	1	0	0	0	1	2	1	0	1	1	0	0	7
Sentencias procedimiento común	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2
Sentencias procedimiento abreviado	1	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	4
Sentencias procedimiento simplificado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sentencias procedimiento delitos menos graves	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Sentencias procedimiento juicio de faltas	3	1	1	2	1	3	4	2	2	0	2	2	23
TOTAL DEBATES	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	3
Debates realizados	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	3
Personas con prisión preventiva	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Personas con medida sustitutiva	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	1	0	4
Personas acusadas	4	1	31	2	0	3	2	0	0	1	0	0	44
Personas condenadas	2	0	0	0	3	2	1	0	1	1	1	2	13
Personas absueltas	0	0	0	0	1	2	1	0	0	1	1	1	7
Intervención en 1eras. declaraciones	0	0	0	0	3	0	1	0	0	0	1	0	5
Escenas del crimen cubiertas	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Levantamiento de cadáver en morgue	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Ordenes de aprehensión solicitadas	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2
Ordenes de aprehensión realizadas	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Ordenes de aprehensión giradas	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Allanamientos solicitados	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2
Allanamientos realizados	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Allanamientos autorizados	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
Juntas conciliatorias realizadas	1	0	0	1	0	5	5	2	2	0	0	0	16

Solicitudes de medidas de seguridad	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2
Desalojos solicitados	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Desalojos realizados	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Amparo en casos penales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Apelaciones especiales presentadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Casaciones presentadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pericias arquitectónicas realizadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Solic. suspensión preventiva trabajos de construcción	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	2015												TOTAL
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
Solic. clausuras de locales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Inmuebles recuperados	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Remisiones solicitadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conciliaciones solicitadas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
De Investigación a intermedio	1	166	2	8	2	1	33	0	1	0	2	0	216

SENTENCIAS EN CASOS DE DIRIGENTES SINDICALES ASESINADOS EN EL LISTADO DE 70 CASOS

N o	AGRAVIA DO	TIPO DE SENTENC IA	PENA IMPUES TA	PRISION PREVENTI VA	IMPUGNACI ON	FECHA DE LA SENTENC IA	NOMBRE DEL SENTENCIA DO	MOVIL
1	Matías Mejía Hernández	Condenato ria	15 años de prisión	SI	No	13 de agosto de 2007	PILAR MEJÍA	Problemas personales
2	Pedro Zamora Alvarez	Absolutori a		no	SI	12 de noviembre de 2009	WILFREDO WALDEMAR VALIENTE GARCÍA	
3	Luis Arturo Quinteros Chinchilla	Condenato ria	5 años de prisión	SI	SI	5 de abril de 2010	JOSE VARUC VALLE MORALES	Problemas personales
4	Pedro Ramírez de la Cruz	Absolutori a		no	SI	5 de mayo de 2011	BENITO TAPERIA PRIMERO y ALBERTO TAPERIA PRIMERO	
5	Diego Chití Pu y Sergio Alejandro Ramírez Buezo	Condenato ria	18 años de prisión	SI	SI	27 de mayo de 2011	JULIO CESAR MACARIO GOMEZ	Por negarse a ser trasladado al nuevo mercado municipal de Coatepeque
6	Luis Ovidio Ortiz Cajas	Condenato ria	2 años de prisión para Borys	SI	SI	26 de febrero de 2013	BORYS EDISON JOEL BOLAÑOS PINEDA,	Robo

			Bolaños, 2 años de prisión para V́ctor Sil y 1 año de prisión con 2 años de libertad vigilada para Jimy Xocoy				VICTOR HUGO SIL CASTILLO y JIMY JAVIER XOCOY	
7	Lucila Martínez Zúñiga	Condenato ria	5 años de prisión	SI	SI	26 de febrero de 2014	ALEX GABRIEL CHIROY	Venganza por muerte de reclusa en centro penitencia rio
8	V́ctor Miguel Gálvez	Condenato ria	35 años de prisión para Martin García y 40 años de prisión para Fredy De León	SI	SI	14 de marzo de 2014	MARTIN GARCÍA GONZALEZ y FREDY HERALD DE LEON BARRIOS	Conflicto de intereses en el servicio de energía eléctrica para la población de San Marcos
9	Byron Aroldo Arreaga Morales	Condenato ria	25 años de prisión	SI	SI	05 de Junio de 2014	ERMI DONERIK VILLAGRAN BENITEZ	Por rechazo de registro de escritura publica
10	Edmundo Noé Herrera Chávez	Absolutori a		no	SI	7 de julio de 2014	JORGE LUIS SANCHEZ ACAJABÓN	
11	Maura Antonieta Hernández Cortez	Condenato ria	8 años de prisión	SI	SI	30 de octubre de 2014	BAGNER ALEXANDE R MORALES GARCÍA Y/O JORGE MARIO GARCIA GARCIA	Venganza por muerte de reclusa en centro penitencia rio
12	Lucila Martínez Zúñiga	Condenato ria	8 años de prisión	SI	SI	30 de octubre de 2014	BAGNER ALEXANDE R MORALES GARCÍA Y/O JORGE MARIO GARCIA GARCIA	Venganza por muerte de reclusa en centro penitencia rio

13	Wilson Odaír Morales Córdón	Condenatoria	3 años de prisión	SI	SI	30 de junio de 2015	RAMIRO PINEDA FLORES y MARA ESPERANZA JUAREZ	Accidente de tránsito
14	Santa Alvarado Cajchum	Condenatoria	30 años de prisión	SI	SI	17 de Septiembre de 2015	JOSE CRUZ LOPEZ YAX	La separación conyugal