

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

"LA CONSULTA CON LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES Y DE EMPLEADORES EN LA
RECOPILACIÓN DE DECISIONES Y PRINCIPIOS DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DEL
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO. 5A.
EDICIÓN (2006)"
TESIS DE GRADO

LUIS RODOLFO VÁSQUEZ SALAZAR
CARNET 12075-99

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, OCTUBRE DE 2018
CAMPUS CENTRAL

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

"LA CONSULTA CON LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES Y DE EMPLEADORES EN LA
RECOPILACIÓN DE DECISIONES Y PRINCIPIOS DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DEL
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO. 5A.
EDICIÓN (2006)"
TESIS DE GRADO

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

POR
LUIS RODOLFO VÁSQUEZ SALAZAR

PREVIO A CONFERÍRSELE
LOS TÍTULOS DE ABOGADO Y NOTARIO Y EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO EN CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, OCTUBRE 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. BRAULIA SANDRA EUGENIA MAZARIEGOS HERRERA

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN
LIC. CARLOS RENÉ MICHEO FERNÁNDEZ

SANDRA EUGENIA MAZARIEGOS HERRERA
ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, 23 de agosto de 2018

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

Estimados Consejeros;

Respetuosamente me dirijo a ustedes para hacer de su conocimiento que he asesorado el trabajo de tesis elaborado por el bachiller **Luis Rodolfo Vasquez Salazar**, carne número 1207599, denominado *"la consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores en la recopilación de decisiones y principios del comité de libertad sindical del consejo de administración de la Organización Internacional de Trabajo. 5ª. Edición (2006)"*

El trabajo del bachiller Vasquez Salazar está técnicamente elaborado, la bibliografía y legislación nacional e internacional, que consultó es la adecuada al trabajo monográfico realizado. Inicia su trabajo de tesis, con un análisis de la declaración de filadelfia, conceptualiza lo que es la consulta, los principios que informan a la misma, y define en forme somera lo que es el tripartismo.

Hace un análisis de lo que es el dialogo social y la importancia del mismo para solventar de una manera adecuada los problemas que surjan derivados de las relaciones obrero- empresarial.

Posteriormente hace referencia a las clases de consulta relacionada con la elaboración de la legislación, sobre la flexibilidad laboral, reestructuración, y en materia de negociación tomando en cuenta los principios y criterios del comité de libertad sindical.

Finaliza su investigación, y efectúa una presentación, análisis y discusión de resultados, analizando casos que han sido conocidos por medio de la consulta, concluyendo la gran importancia que tiene para los países miembros de la Organización Internacional de Trabajo, que previa a efectuar cambios en la legislación laboral se consulte en forma tripartita las decisiones que se tomen al respecto.

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


LICENCIADA SANDRA EUGENIA MAZARIEGOS HERRERA

Guatemala, 05 de octubre de 2018.

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

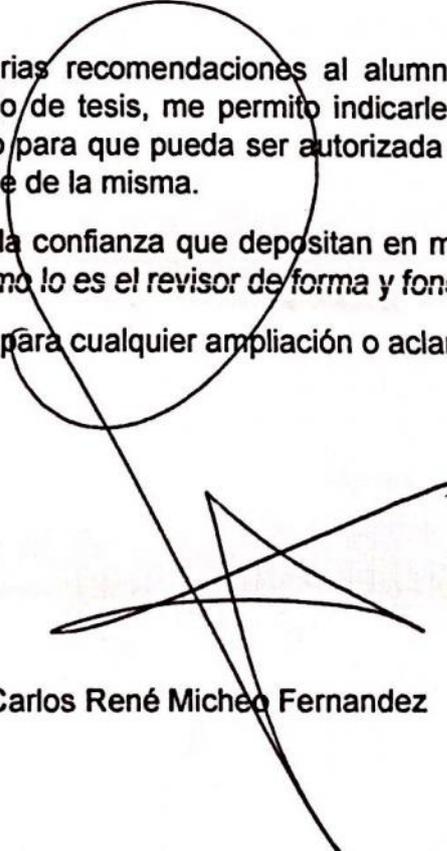
Por este medio y de la manera mas respetuosa posible me dirijo a ustedes con el objeto de informarles que he procedido a realizar la revisión del trabajo de tesis del Alumno LUIS RODOLFO VASQUEZ SALAZAR, el cual se titula "LA CONSULTA CON LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES Y DE EMPLEADORES EN LA RECOPIACIÓN DE DECISIONES Y PRINCIPIOS DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO 5ª EDICIÓN (2006)".

Luego de realizar varias recomendaciones al alumno, las cuales fueron implementadas en su trabajo de tesis, me permito indicarles que considero que dicho trabajo es satisfactorio para que pueda ser autorizada su impresión, por lo cual emito dictamen favorable de la misma.

Desde ya agradezco la confianza que depositan en mi persona al efectuar tan digno nombramiento, como lo es el revisor de forma y fondo.

Quedo a sus órdenes para cualquier ampliación o aclaración de lo anterior.

Muy atentamente,



Lic. Carlos René Micheo Fernández

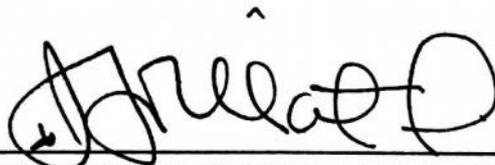
Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado del estudiante LUIS RODOLFO VÁSQUEZ SALAZAR, Carnet 12075-99 en la carrera LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, del Campus Central, que consta en el Acta No. 07579-2018 de fecha 5 de octubre de 2018, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"LA CONSULTA CON LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES Y DE EMPLEADORES EN LA RECOPIACIÓN DE DECISIONES Y PRINCIPIOS DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO. 5A. EDICIÓN (2006)"

Previo a conferírsele los títulos de ABOGADO Y NOTARIO y el grado académico de LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 8 días del mes de octubre del año 2018.





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

AGRADECIMIENTOS

A DIOS: Por su infinito apoyo “Todo lo puedo en Cristo que me fortalece” Filipenses 4:13.

A MIS PADRES: Héctor y Ruth por ser los guías para alcanzar ésta meta.

A MI ESPOSA E HIJO: Ileana y Santiago por su apoyo incondicional, por ser mi fuente de inspiración para alcanzar mis logros.

A MIS HERMANAS, CUÑADOS Y CUÑADAS: Por su impulso y ánimo para alcanzar mis objetivos.

A TODA MI FAMILIA GUATEMALTECA Y SALVADOREÑA: Por todo su apoyo.

A MIS AMIGOS: Por vivir conmigo una alegría más.

“Santi, ya terminé la tesis”.

RESPONSABILIDAD

“El autor es el único responsable del contenido, doctrinas y criterios sustentados en la tesis.”

LISTADO DE LAS ABREVIATURAS

- **OIT:** Organización Internacional del Trabajo.
- **REC CLS:** Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT 5ª EDICIÓN.
- **CLS:** Comité de Libertad Sindical
- **ASEPA:** La Asociación de Empleados Públicos Aduaneros.
- **CLAT:** La Central Latinoamericana de Trabajadores.
- **INC:** Instituto Nacional de Seguros.
- **CSI-CSIF:** La Central Sindical Independiente y de Funcionarios.
- **Solidarumas:** El Sindicato Lituano.
- **FESEBS:** La Federación Sindical de Empleados Bancarios.
- **NUPGE:** El Sindicato Nacional de Empleados del Gobierno Provincial.
- **KTR:** La Confederación Rusa del Trabajo.
- **ZCTU:** El Congreso de Sindicatos de Zambia.
- **OIE:** La Organización Internacional de Empleadores.
- **PNFTU:** La Federación Nacional de Sindicatos de Pakistán.
- **MTS:** La Federación de Docentes del Canadá y la Sociedad de Maestros de Manitoba.
- **SIVENDIA:** Sindicato de Vendedores de Diarios y Revistas de Capital Federal y Gran Buenos Aires.
- **YTA:** La Asociación de Maestros del Yukon.
- **CIOSL:** La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres.
- **ISP:** La Internacional de Servicios Públicos.
- **CSTC:** La Confederación de Sindicatos de Trabajadores de Camerún.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo fue elaborado en el marco de la Organización Internacional del Trabajo específicamente en el tema de la Libertad Sindical, para conocer a fondo las quejas de violación a los derechos sindicales, planteadas por las organizaciones sindicales ante la OIT.

En los Estados miembros de la OIT, surgen conflictos laborales entre las organizaciones representativas de las partes involucradas en la relación laboral como son los trabajadores y empleadores. Estos conflictos pueden solucionarse a través de la negociación entre los interesados. Sin embargo, existen determinadas circunstancias en las cuales no se llegan a obtener los resultados esperados por las partes o bien en algunos casos se toman decisiones unilaterales por una de ellas.

Para resolver estos conflictos laborales, la OIT creó el Comité de Libertad Sindical que forma parte del Consejo de Administración y tiene a su cargo el análisis y resolución de las quejas planteadas por violación de los derechos de trabajo, tomando en consideración los alegatos del demandante, y las respuestas del demandado. En ese sentido y posterior al estudio realizado, “El Comité” emite sus conclusiones en base a lo analizado, y por último formula una serie de recomendaciones para ser tomadas en cuenta por las partes. Cabe mencionar que todo lo anterior debe ser realizado respetando el debido proceso de las partes.

ÍNDICE

CAPÍTULO I	10
CONCEPTO DE CONSULTA O DIÁLOGO SOCIAL EN EL ÁMBITO LABORAL	
1.1. Análisis de la Declaración de Filadelfia.	10
1.2. La Consulta	12
1.2.1. Concepto	12
1.2.2. Principios Generales de la Consulta	14
1.2.3. Tripartismo.....	18
1.3. Diálogo social	20
1.4. Sujetos que intervienen en el Dialogo Social.	22
1.4.1. Organizaciones de Trabajadores.....	22
1.4.2. Organizaciones de Empleadores	24
1.5. Análisis del Convenio 144 de la Organización Internacional de Trabajo – OIT - sobre la Consulta Tripartita	28
 CAPITULO II	 34
CLASES DE CONSULTA	
2.1. La Consulta en la Preparación y Elaboración de la Legislación conforme a los Principios y Criterios del Comité de Libertad Sindical.	34
2.1.1. Proceso legislativo en Guatemala.....	34
2.1.2. Análisis de la recopilación de decisiones y principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la consulta en la preparación y elaboración de la legislación.....	37
2.2. La consulta sobre flexibilidad laboral conforme a los Principios y Criterios del Comité de Libertad Sindical.	39
2.2.1. Flexibilidad laboral.	39
2.2.2. Criterio del comité de libertad sindical sobre la consulta sobre Flexibilidad Laboral.....	41

2.3. Consulta sobre procesos de Reestructuración, de Racionalización y de Reducción de Personal conforme a los Principios y Criterios del Comité de Libertad Sindical.	42
2.3.1. Concepto de Reestructuración, de Racionalización y de Reducción de Personal.....	42
2.3.2. Criterios del comité de libertad sindical sobre la consulta de reestructuración, de racionalización y de reducción de personal.....	45
2.4. Consultas en materia de Negociación conforme a los Principios y Criterios del Comité de Libertad Sindical.	48
2.4.1 Negociación Colectiva.	48
2.4.2. Criterios del comité de libertad sindical sobre la consulta de la negociación colectiva.....	50
2.5.1. Concepto de Disolución de Sindicatos.....	52
2.5.2. La disolución del Sindicato	53
2.5.3. Criterios del comité de libertad sindical sobre la consulta la distribución de los bienes de sindicatos disueltos.....	56
CAPITULO III	57
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	57
CASO 1808 COSTA RICA	57
CASO 2272 COSTA RICA	61
CASO 2032 GUATEMALA.....	63
CASO 2324 CANADÁ	67
CASO 1962 COLOMBIA	70
CASO 2052 HAITI	75
CASO 2123 ESPAÑA.....	79
CASO 2221 ARGENTINA	83
CONCLUSIONES	87
ANEXOS	89
REFERENCIAS.....	98

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se realizó dentro del contexto de un proyecto de investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar, que está dirigido a la implementación de un Manual de Derecho Laboral Colectivo, que tiene como objetivo desarrollar y ofrecer material de consulta relacionado a la libertad sindical en la recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- (Quinta Edición).

El aporte de la presente investigación lleva por título “LA CONSULTA CON LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES Y DE EMPLEADORES EN LA RECOPIACIÓN DE DECISIONES Y PRINCIPIOS DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO 5ª EDICIÓN (2006)”, cuyo objetivo principal es facilitar a los estudiantes y profesionales de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales y al público en general, el conocimiento de los diversos temas que comprende esta rama del Derecho y abarcar tanto aspectos doctrinarios como legales del contenido de la consulta entre los órganos representativos de Derecho Laboral al momento de buscar un interés social. Con el fin de brindar un aporte que sea de interés y beneficio para la sociedad en todos los precedentes que de este tema surjan en un futuro.

El punto medular de la presente investigación, es decir la consulta, surge como consecuencia del planteamiento de una queja ante la OIT cuando se considera que los procedimientos establecidos en la ley han vulnerado los derechos laborales de trabajadores o sindicatos de estos y es necesario establecer un medio para conciliar con el patrono. Para el efecto, la OIT crea comités tripartitos que se encargan de analizar y emitir conclusiones y recomendaciones que

permitan llegar a un acuerdo que cumpla y respete los derechos y obligaciones laborales que permitan la convivencia y fomenten un clima laboral óptimo.

Por lo tanto, para facilitar la presente investigación, se presentan tres capítulos en los cuales se desarrollan los temas de interés que permiten la estructuración y entendimiento correcto del tema. Para el efecto, el capítulo uno del presente trabajo de investigación inicia con un análisis de la Declaración de Filadelfia como el antecedente principal de la consulta, seguido de conceptos, principios, sujetos y organizaciones de trabajadores y empleadores que dieron origen a las consultas; para finalizar con un breve análisis del Convenio número 144 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la consulta tripartita.

El capítulo dos está relacionado con las clases de consulta, desarrollándose en él, los principios que de este tema surgen, tales como: la consulta en la preparación y elaboración de la legislación y la consulta sobre flexibilidad laboral conforme los criterios de la libertad sindical; así como la consulta en los procesos de reestructuración, de racionalización, de reducción de personal y de negociación; para finalizar con la consulta sobre la distribución de los bienes de sindicatos disueltos conforme los criterios del Comité de Libertad Sindical. Dichos temas se desarrollan conforme a la doctrina establecida, toda vez que son el fundamento de la consulta entre las diferentes organizaciones.

Finalmente, se concluye con un análisis por medio del cual se presentan once casos que han sido planteados ante el Comité de Libertad Sindical sobre el tema objeto de investigación, que incluye el estudio, observaciones, y razonamiento de los alegatos presentados por cada una de las partes, así como las recomendaciones vertidas por el Comité de Libertad Sindical –CLS- y la investigación del caso bajo el contexto de la legislación laboral guatemalteca.

CAPÍTULO I

CONCEPTO DE CONSULTA O DIÁLOGO SOCIAL EN EL ÁMBITO LABORAL

1.1. Análisis de la Declaración de Filadelfia.

Como introducción al tema de la consulta en la que participan los trabajadores y empleadores en una relación laboral, es importante conocer la historia de su iniciación.

Declaración de Filadelfia.

En la historia del Derecho Laboral se han llevado a cabo conferencias de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), que tienen como objetivo fortalecer el derecho de los trabajadores ante los empleadores.

La “Declaración de Filadelfia” es una de las conferencias fundamentales para la Libertad Sindical y el nacimiento de la consulta; en 1944, la Conferencia Internacional del Trabajo, reunida en Filadelfia (Estados Unidos), adoptó la Declaración de Filadelfia en la que se definen nuevamente los fines y objetivos de la Organización, y se conocen temas como la igualdad de los trabajadores, la necesidad del mejoramiento de vida, y de un diálogo entre los trabajadores, los empleadores y el Estado, con el propósito de formar una comisión tripartita para buscar un punto de equilibrio para las partes que intervienen.

Los principios que comprende esta Declaración son:

I. La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguientes:

- (a) el trabajo no es una mercancía;
- (b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;

(c) la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;

(d) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

Entre sus puntos la Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan (...) (e) Lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas...”¹

La importancia y finalidad principal de la Declaración de Filadelfia es el reconocimiento de los derechos sindicales específicamente la igualdad de los trabajadores, mejorar la calidad de vida del trabajador, el diálogo que permita alcanzar puntos de equilibrio entre los trabajadores y el empleador, teniendo como ente regulador al Estado, un trabajo decente que la OIT define como “la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para los familiares, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afecten sus vidas...”²

¹ Organización Internacional del Trabajo, *Derechos de la Sociedad Civil*, Venezuela, 2013, <http://www.civilisac.org/web/wp-content/uploads/Declaraci%C3%B3n-de-Filadelfia-1944-OIT.pdf>, fecha consulta: 18-11-2015

² Organización Internacional del Trabajo, Suiza, 2015, <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>, fecha de la consulta 15-12-2015.

La declaración de Filadelfia es el inicio de uno de los objetivos de la OIT: promover el diálogo social como herramienta para alcanzar los acuerdos entre las organizaciones representativas y gobierno.

La Organización Internacional del Trabajo considera de vital importancia y recalca a sus miembros que para resolver sus conflictos de índole laboral utilicen la conciliación como primer paso.

El ordenamiento jurídico de Guatemala, reconoce la importancia del diálogo social en el Considerando VI del Código de Trabajo, específicamente cuando regula el principio conciliatorio que dice: “Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajador atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.”³

La OIT y la legislación guatemalteca laboral están de acuerdo en la importancia de la conciliación, a través de esta metodología las partes resuelven sus problemas sin tener que acudir a un juicio y se alcanza intereses comunes que benefician a las partes.

1.2. La Consulta

1.2.1. Concepto

Es oportuno iniciar el presente tema desarrollando el concepto de consulta, por lo que a continuación se ofrecen las siguientes definiciones sobre dicho término.

Define el autor Emilio Morgado **La Consulta** es “el acuerdo que puede resultar de un proceso de concertación. Este es el procedimiento y aquel el resultado

³ Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 330 y sus reformas, *Código de Trabajo*.

deseado. Teniendo presente la gran variedad de formas que puede asumir, sus distintos contenidos y participantes, incluso la Multiplicidad de denominaciones que adopte, el análisis de sus bases, estrategias, alcances y perspectivas no pueden aislarse del proceso que lo originan: la concertación social”⁴

Desde el punto de vista de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, se define a la consulta como: “todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social”⁵.

En la Recopilación de decisiones y principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT (5ª edición), específicamente en su capítulo dieciséis del apartado de “Los Principios Generales” destacan la importancia de una consulta, y la definen como “un medio que mantiene el equilibrio de la situación social de un país, en él se regulan los medios representativos de los empleadores y trabajadores, que tiene como fin primordial buscar la promoción del diálogo en las cuestiones de interés común entre las autoridades”⁶.

Define Rodríguez, G.A. a la Consulta: es una Garantía que se lleva acabo, con etapas y planificaciones con el fin que las organizaciones representativas participen e influyan en el proceso de adopciones de decisiones. (*Gobierno, empleadores y trabajadores*).⁷

⁴ Morgado V. Emilio, *Pacto Social en Guatemala*, Tomo III, Guatemala, 1988, Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES), págs.1 y 4

⁵ Organización Internacional del Trabajo, Suiza, 2015, <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sd.htm>, fecha de la consulta 15-12-2015.

⁶ 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, 2006, quinta edición, pág. 229.

⁷ Rodríguez, G.A, De la consulta previa al consentimiento libre, previo e informado a pueblos indígenas en Colombia. Bogotá: GIZ/Universidad del Rosario, pág. 155.

La consulta además de ser un intercambio de opiniones informaciones e ideas en la cual se adoptan medidas apropiadas a las condiciones necesarias para llevar a cabo una efectiva consulta y así colaborar en la solución de los problemas económicos y sociales que se den en una relación entre las autoridades públicas las organizaciones de trabajadores y organización de empleadores.

Su objetivo principal y de relevancia radica en promover la comprensión mutua y de las buenas relaciones entre las partes que intervine en la misma.

1.2.2. Principios Generales de la Consulta

En la recopilación de decisiones y principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración se hace referencia a los principios generales que se deben aplicar en una consulta entre las organizaciones representativas y el gobierno, específicamente en el párrafo 1071, en el que indica que “*destaca la importancia que en una consulta reine La Buena Fe, la Confianza y el Respeto Mutuo...*”⁸

Por lo anterior, a continuación se desarrollaran los conceptos de los principios fundamentales de una consulta entre las organizaciones representativas y el gobierno.

a) La buena fe:

1) “Principio jurídico de relevante importancia para el derecho, que hace referencia al obrar con honradez, veracidad, lealtad, lo que lleva implícita la creencia de que se está actuando conforme a lo que prescribe el ordenamiento jurídico”⁹

⁸Organización 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, 2006, quinta edición, pág. 230.

⁹ Buena Fe, *Diccionario Jurídico Consultor Magno*, Colombia, 2008, Panamericana e Impresos S.A pg. 106.

2) “Se consagra como un principio general del derecho que puede ser entendido de dos diferentes maneras subjetivo o psicológico y objetivo o ético. Para la concepción psicológica, la buena fe se traduce en un estado de ánimo consistente en ignorar, con base en cualquier error o ignorancia, la ilicitud de nuestra conducta o de nuestra posición jurídica. La concepción ética exige, además, que en la formación de ese estado de ánimo, se haya desplegado la diligencia socialmente exigible, con lo cual, solo tiene buena fe quien sufre un error o ignorancia excusable.”¹⁰

3) “Se deriva de este principio la teoría de los actos propios que impiden a una persona a actuar en contra del sentido de su comportamiento anterior, que ha creado una confianza en terceros que han actuado al amparo de la misma.”¹¹

De conformidad con lo expuesto anteriormente se puede considerar la buena fe como la correcta aplicación de los valores que posee una persona, en las actividades que desarrolle en su vida cotidiana; y, en el caso de la consulta la buena fe se aplica, en realizar las actividades de una manera clara y correcta, con la verdad, demostrando confianza entre las partes y logrando mediante el diálogo social un arreglo beneficioso en materia laboral.

b) Confianza:

1) “esperanza firme en una persona, causa o cosa. Seguridad. Ánimo, aliento para actuar”¹²

2) “es la seguridad o esperanza firme que alguien tiene de otro individuo o de algo. También se trata de la presunción de uno mismo y del ánimo o vigor para obrar.”¹³

¹⁰ Buena Fe, *Diccionario Jurídico ESPASA*, Madrid, 1991, Editorial Espasa Calpe, S.A. pg. 672.

¹¹ *Enciclopedia Jurídica*, 2014. <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com>, fecha de consulta: 24-01-2016.

¹² Confianza, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, tomo II, Argentina, Editorial Heliasta, 21 Edición, pg. 282.

3) Define: Carlos Raúl Álvarez Garzo la confianza: “Es la decisión serena e imparcial de llevar a las partes a someterse, voluntarias, a la resolución de amigables componedores y árbitros.”¹⁴

Se puede decir entonces que el principio de confianza se define como la acción positiva que se tiene de las personas que intervienen en la consulta, que todos los actos que realicen serán de forma correcta. La confianza es la seguridad que las personas demuestran de forma recíproca permitiendo realizar negociaciones sin temor a que sus intereses o derechos se puedan ver afectados.

c) Respeto Mutuo

1) “El respeto a la propia palabra integra base de la honradez y del crédito de cada uno; consideración, respeto entre relaciones de personas.”¹⁵

2) “Miramiento. Consideración, atención causa o motivo particular. El derecho al respeto ajeno.”¹⁶

3) Respeto mutuo “es la cordialidad que se da entre las partes de una relación jurídica, con el fin de buscar intereses comunes y tener una solución a un tema de interés.”¹⁷.

4) El Código de Trabajo desarrolla en forma implícita el respeto mutuo en estos preceptos:

¹³ *Diccionario de la lengua española*, España, 2015. <http://www.wordreference.com/definicion/confianza>, fecha consulta: 18-11-2015.

¹⁴ Álvarez Garzo, Carlos Raúl. *Valores Morales y Éticos*, Guatemala. Editorial URLANTA, 1979. pág. 37.

¹⁵ Respeto Mutuo, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, tomo III, Argentina, Editorial Heliasta, 21 edición, pg. 32

¹⁶ Respeto Mutuo, *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*, 2004, Argentina, Editorial Heliasta, 30 edición, pg. 320

¹⁷ Op.cit 63.

- a) En el artículo 61 inciso c, establece que es una obligación del patrono “Guardar a los trabajadores la debida consideración absteniéndose de maltrato de palabra o de obra”¹⁸;
- b) El artículo 374 en su parte conducente regula el respeto mutuo en las negociaciones entre el empleador y los integrantes del comité ad hoc de una coalición de trabajadores: “...Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible...”¹⁹

El respeto mutuo, resulta ser una acción fundamental que debe evidenciarse entre las partes en conflicto, debido a que si este se mantiene, las diferencias que surjan entre ambos, pueden ser clarificadas y dar como resultado el interés social que está en controversia. Representa la cordialidad, el afecto y el acatamiento a las opiniones que plantean las organizaciones participantes en el desarrollo de la consulta

Los principios descritos anteriormente se aplican a la consulta de la siguiente forma: **La buena fe** es aplicada cuando las personas que representan a las organizaciones en materia laboral demuestran actitudes de honradez, lealtad y respeto a los procedimientos establecidos en el desarrollo de la consulta; **la confianza y el respeto mutuo** se aplican al exteriorizar las opiniones: la primera, al expresar sus opiniones, la parte contraria siente seguridad que son verdaderas y buscan intereses comunes y no personales; y la segunda se aplica con el trato, la consideración, amabilidad y cortesía recíproca entre las partes al momento de presentar sus puntos de opinión.

¹⁸ Congreso de la República de Guatemala, *Código de trabajo*, Decreto número 1441 y sus reformas.

¹⁹ Congreso de la República de Guatemala, *Código de trabajo*, Decreto número 1441 y sus reformas.

1.2.3. Tripartismo.

La OIT se ha manifestado y considera al tripartismo como una forma esencial en el Diálogo Social, por lo que lo define de la siguiente forma: “La cooperación tripartita se entiende en sentido amplio y designa, en general, todos los tratos entre el Estado –representado por los gobiernos–, los empleadores y los trabajadores que versan sobre la formulación o la aplicación de la política económica y social. Así mismo es de gran importancia el Tripartismo que está reflejado en la propia estructura de la OIT, pues tanto la Conferencia Internacional del Trabajo como el Consejo de Administración se componen de un número equivalente de representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores...”²⁰

El diálogo social y el Tripartismo se considerarán fundamentales desde su inicios, la Organización Internacional del Trabajo opina que el principio básico que gobierna sus acciones y actividades es el diálogo social tripartito: los cuales se complementan uno con el otro, debido a que el diálogo social es interacción entre los sectores participantes en un conflicto laboral, cuya finalidad esencial es la búsqueda de acuerdos laborales y lo logran a través del Tripartismo; que son tipos de estructuras y procedimientos que las partes (gobierno, organización de empleadores y sindicatos) utilizan para alcanzar sus objetivos.

Por lo que la relación es esencial debido a que el Diálogo se entiende como la plataforma de una estructura mientras que el Tripartismo son los procedimientos a seguir para alcanzar un fin.

Señala **Emilio Morgado** que: “alude la participación de tres partes, ordenes o clases, como el de estar formado por ellas. Y menciona que el Tripartismo Laboral, específicamente, supone la existencia de tres partes que son sujeto y objeto, a su

²⁰ Organización Internacional del Trabajo, *Dialogo Social* Suiza, 1996-2012. <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/tri.htm>, fecha de consulta: 28-12-2015.

vez, de derechos y obligaciones en el marco de sus respectivos ámbitos de libertad.”²¹

Para **Antonio Martín Valverde** el Tripartismo es: “la práctica de acuerdos (formal o informalmente) tripartitos sobre determinadas decisiones estratégicas en el campo de la política social y en el campo de las relaciones laborales”²²

El Centro Internacional de Formación de la OIT, define al Tripartismo como: “un término que se utiliza para describir a un cierto tipo de organización y procedimientos de concertación entre tres sectores del ámbito laboral: los gobiernos, las organizaciones de empleadores y los sindicatos”²³.

Por último en la práctica la OIT “...se basa en el principio del Tripartismo - diálogo y cooperación entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores - al formular las normas y las políticas orientadas al tratamiento de los asuntos laborales. Las normas internacionales del trabajo se crean y controlan a través de una estructura tripartita que propicia que la OIT sea única en el sistema de las Naciones Unidas.”²⁴

Tomando en cuenta los conceptos anteriores, se puede definir al Tripartismo como: la reunión y participación de tres partes (trabajadores, empleadores y el Estado) con intereses propios, en el que se desarrollan temas del ámbito laboral.

El objetivo principal del Tripartismo es alcanzar acuerdos con base al diálogo, a través de la aplicación de la normativa internacional que desarrolla la OIT y la

²¹ Morgado, Emilio. *El Tripartismo y las normas internacionales del trabajo*. Santiago de Chile, 1995, 1ra. Edición págs. 103-104.

²² Valverde, Antonio Martín, “Concertación Social Y Tripartismo, España, Madrid, 1998, pág. 105

²³ Organización Internacional del Trabajo, *Dialogo Social y Tripartismo*, Suiza, 1996-2012. <http://www.itcilo.org/es/areas-de-especializacion/dialogo-social-y-tripartismo>, fecha de consulta: 22-05-2016.

²⁴ Organización Internacional de Trabajo, Consulta Tripartita, <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/tripartite-consultation/lang-es/index.htm>, fecha de consulta: 30-1-2016.

legislación nacional y lo establecido por las organizaciones representativas, haciendo valer sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

1.3. Diálogo social

Con base en el análisis anterior se hace necesario describir otra especie de consulta que se denomina como diálogo social.

La Organización Internacional del Trabajo, reconoce la importancia de la Consulta, considerando que es un método efectivo para alcanzar acuerdos entre las organizaciones representativas. Por lo que también reviste mucha importancia la definición del término de diálogo social.

La OIT, desarrolla el término de diálogo social como: “la reunión entre el gobierno y las organizaciones representativas (empleadores y trabajadores) que buscan alcanzar acuerdos relativos al ámbito laboral.”²⁵

Podemos concluir; que con el fin de abordar conjuntamente los problemas sociales y colaborar con la búsqueda de soluciones fundamentales en el ámbito laboral, a efectos de negociar y alcanzar un consenso entre organizaciones laborales (patrones, empleadores) y el Gobierno cuando han sido afectados los intereses de una de las partes en mención, es necesario acudir a la aplicación del diálogo social, siendo ésta una actividad en la que los actores se conocen, confían, comparten y principalmente dialogan para alcanzar sus objetivos generales y propios. Por lo tanto, el diálogo social posee los procedimientos adecuados para poder realizar la consulta.

²⁵ Organización Internacional del Trabajo, Dialogo Social, Suiza, 2006, <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sd.htm#def>, fecha de consulta 23/01/2016.

Define **Raúl Palma Garzo** en el ámbito laboral el diálogo social como: “conversación o intercambio de ideas que se desarrollan entre empleadores (Patrones), trabajadores (Sindicatos) y el Gobierno.”²⁶

Señala **Oscar Ermida**, el dialogo social “incluye a todas las formas de relación entre los actores del sistema de relaciones de trabajo distintas al conflicto abierto, este puede incluir aquellos medios de solución de conflictos laborales participativos, como la conciliación, la mediación y el arbitraje voluntario”²⁷

Desde el punto de vista de la OIT define la importancia que tiene el Diálogo Social como “todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social.”²⁸

Considerando los puntos en común de los diversos autores se puede definir al diálogo social como: la participación de organizaciones representativas de empleadores y trabajadores que expresan sus opiniones sobre temas en común, con la participación del gobierno como regulador y mediador, buscando consensos para prevenir o resolver conflictos laborales.

Así mismo la OIT, busca que a través del diálogo social promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para conseguir un trabajo productivo y decente.

²⁶ Palma Garzo, Raúl, *Consulta Laborales y Social en las Américas*, editorial Unidos, primera edición, 1982, pág.23

²⁷ Organización Internacional del Trabajo, Ermida Uriarte, Oscar., *Dialogo Social: Teorias y Practicas*, Perú, pág.2, <http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/ermida>, fecha de consulta 19/5/2016.

²⁸ Organización Internacional del Trabajo, Dialogo Social, Suiza, 2006, <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sd.htm#def>, fecha de consulta 23/01/2016.

El tema de la fijación del Salario Mínimo en los artículos del 103 al 115 del Código de Trabajo²⁹, constituye un ejemplo de diálogo social por medio de la consulta, dado que tanto empleadores como trabajadores expresan sus puntos de vista y con la mediación del gobierno, buscan llegar a un acuerdo que sea conveniente para sus intereses. *“...Esta fijación del salario mínimo es un procedimiento en el cual las organizaciones representativas laborales del país, dígase empleadores, trabajadores y gobierno, se reúnen en una mesa técnica de negociación, aportan opiniones, datos, estadísticas e ideas para alcanzar el salario mínimo del año correspondiente, la fijación del salario mínimo, es ejemplo donde se ve reflejado la aplicación de Diálogo Social y la consulta entre las organizaciones representativas y el gobierno en Guatemala”*

1.4. Sujetos que intervienen en el Dialogo Social.

Los tres sujetos que pueden converger en el diálogo social poseen a su vez intereses comunes y personales son: gobierno, empleadores y trabajadores, cuya finalidad es formular normas y políticas para el tratamiento de los asuntos laborales.

Por lo que es necesario desarrollar a continuación a los sujetos que intervienen en el Diálogo social.

1.4.1. Organizaciones de Trabajadores.

Para poder comprender el tema relacionado a las organizaciones de trabajadores o sindicatos, es oportuno hacer mención al elemento individual y fundamental de toda relación laboral, es decir, el trabajador; para el efecto, el Código de Trabajo en su artículo número 3³⁰ lo define como “toda persona individual que presta a un

²⁹ Congreso de la República de Guatemala, *Código de trabajo*, Decreto número 1441 y sus reformas.

³⁰ Congreso de la República de Guatemala, *Código de trabajo*, Decreto número 1441 y sus reformas.

patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

Para la defensa de los intereses económicos, sociales y laborales comunes, no se requiere que los trabajadores tengan que intervenir en el diálogo social por medio de una asociación profesional, debido a que también pueden participar mediante una coalición de trabajadores, que no es permanente sino temporal, circunscrita al fin que motivó su creación.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores también pueden participar en el diálogo social representados por medio del sindicato, por lo que es pertinente definirlo.

Definen **Paul Pic y George Scelles** el sindicato, así: “es la asociación permanente de personas que ejercen la misma profesión, u oficios semejantes, o profesionales conexas, que concurren a la elaboración de productos determinados, o la misma profesión liberal y cuyo objeto exclusivo sea el estudio y defensa de los intereses económicos, industriales y agrícolas.”³¹

Define **Eugenio Guerrero** al sindicato como: “la asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.”³²

Define **Guillermo Cabanellas** al sindicato como: “toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo oficios o profesiones iguales, u oficios o profesionales similares o conexos, se unen para el estudio y protección de los intereses que así se comparten.”³³

³¹ Chicas Hernández, Raúl Antonio, *Derecho Colectivo de trabajo*, editorial Orion. Guatemala 2003. Pág. 83

³² Guerrero, Eugenio, *Manual de Derecho de trabajo*, editorial Porrúa. México 2000. Pág. 309

³³ Sindicato, Cabanellas, Guillermo, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Editorial Heliasta, Buenos Aires, argentina, 1988. Pág. 833

El artículo 206 del Código de Trabajo define al sindicato como: “toda asociación permanente de trabajadores o de patronos de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.”³⁴

Considerando las definiciones de los diferentes autores mencionados se puede describir a los sindicatos como organizaciones permanentes, que su objetivo es la defensa de los intereses económicos, sociales y laborales de los trabajadores afiliados.

Consecuentemente y tomando como base las definiciones antes descritas, los sindicatos de trabajadores constituyen una asociación o agrupación de personas que se reúnen con el objetivo de organizar, defender, velar y responder por el correcto disfrute de los derechos laborales así como la conquista de nuevos; siendo uno de los objetivos principales conseguir la dignificación de las condiciones y bienestar de sus miembros a través del diálogo con el empleador.

Como se establece en La Consulta los trabajadores también pueden intervenir individualmente y organizados mediante una coalición de trabajadores o representados mediante un sindicato y participan en el diálogo social defendiendo siempre sus intereses laborales, sociales y económicos comunes.

1.4.2. Organizaciones de Empleadores

Otro elemento medular de la relación laboral: el empleador.

Para el efecto, el Código de Trabajo en su artículo número 2 lo define como: “toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o mas trabajadores, en virtud de un contrato o una relación laboral”.

³⁴ Congreso de la República de Guatemala, *Código de trabajo*, Decreto número 1441 y sus reformas.

El empleador puede participar en el diálogo individualmente u organizado mediante un sindicato u otra forma de organización civil reconocida por el Código Civil, pero siempre defendiendo sus intereses económicos, así mismo la doctrina también considera que los empleadores pueden organizarse por medio de sindicatos, asociaciones y gremios que busquen proteger sus intereses.

Define **Luis Fernández Molina** al sindicato patronal como “un grupo de personas civilmente capaces que se agrupan, que buscan intereses comunes, con personalidad otorgada por la ley.”³⁵

Señala **Eugenio Guerrero** al sindicato patronal así: “Organización Patronal, se han canalizado por otros medios, son formaciones de cámaras que se agrupan en confederaciones, todas ellas reconocidas por la ley, bien por medio de centros patronales o de asociaciones civiles, que buscan proteger sus intereses”³⁶

Cabanellas define al Sindicato Patronal como “el que forma la parte capitalista de la producción; los empresarios a cuyas órdenes y por cuya cuenta prestan servicios los trabajadores. Tiene como nota peculiar que pueden formar parte de las mismas personas abstractas, sociedades; a diferencia de los sindicatos obreros donde solo se admite la afiliación de individuos. Claro está que, en los patronales entonces, esa afiliación se mantiene por sus gerentes y gestores.”³⁷

Define la OIT a la organización de empleadores como “instituciones establecidas para defender y promover los intereses colectivos de los empleadores, la

³⁵ Fernández Molina, Luis, *Derecho Laboral Guatemalteco*, 4ta edición, Guatemala, 2011, págs. 196-197.

³⁶ Guerrero, Eugenio, *Manual de Derecho de trabajo*, editorial Porrúa. México 2000. Pág. 225.

³⁷ Sindicato Patronos, *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*, 2004, Argentina, Editorial Holista, 30 Edición, pg. 891

estructura, las condiciones de afiliación y las funciones de los empleadores difieren enormemente del país a país.³⁸

En el Código de Trabajo guatemalteco en el artículo 206 define al sindicato como toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente.

Los sindicatos de patronos, es una organización mas representativa que interviene en la consulta, para defender los intereses económicos y sociales del empleador. No obstante, aunque dichos sindicatos están regulados en la legislación vigente nacional e internacional, es una figura jurídica poco o ya no utilizada en la actualidad debido a que es evidente que quienes utilizan la sindicalización con mayor frecuencia, es la parte del trabajador. En Guatemala no es común que los empleadores conformen sindicatos, debido a que ellos buscan agruparse y representarse de acuerdo a la actividad a que se dedican (ganaderos) o por gremios específicos. Un ejemplo claro de agrupación es “el comité Coordinación de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CACIF) que mas bien decir es la agrupación mas representativa e importante de empleadores en Guatemala.

1.4.3. Gobierno

Otro sujeto que participa en una consulta teniendo una postura neutral es el gobierno o Estado a través de sus representantes.

Por ello es importante definirlo desde el contexto del Tripartismo y los fines del Diálogo Social de la forma siguiente:

³⁸ Organización Internacional de Trabajo, Consulta Tripartita. <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/tripartite-consultation/lang--es/index.htm>, fecha de consulta: 30-1-2016.

Define **Hugo Calderón** el término gobierno como “un organismo del Estado que se encarga de la administración pública y de la prestación de los servicios públicos, así como el conducto por el cual se realiza la finalidad del Estado.”³⁹

Para **Gregorio Badeni** el gobierno es “organización social, establecida en un territorio, impone el poder supremo de ordenación y de imperio, para la administración del Estado. Al organismo que según reconoce la constitución, asume las responsabilidades del poder político para conducir a una determinada sociedad.”⁴⁰

Erick Meza toma la definición de Hauriou “organización que tiene por objeto manejar los asuntos corrientes del público, en lo que atañe a la ejecución de la leyes de Derecho Público, y a la satisfacción de los intereses generales, haciendo todo esto a través de la organización de servicios públicos.”⁴¹

Adolfo Mayer entiende por gobierno “la alta dirección, la impulsión que parte del centro para la conducción de los asuntos en el sentido de una buena política y del interés general.”⁴²

Se considera que el gobierno es organización de personas que tiene como función principal la administración y la prestación de servicios públicos en un periodo determinado, regulado y limitado por las leyes vigentes cuyo fin es buscar el bien común. En la consulta es el gobierno la entidad pública cumple la función de ente regulador así mismo será responsable de los servicios administrativos de apoyo a los procedimientos previstos. Se hace representar en la consulta tripartita de asuntos de índole laboral a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

³⁹ Calderón Morales, Hugo Haroldo, *Manual de Derecho administrativo*, Marques Talleres Gráficos, Catalunya España, pág. 124

⁴⁰ Badeni Gregorio, *Instituciones de derecho constitucional*, Editorial Ad-Hoc, 1997, Buenos Aires, Argentina, pág. 214

⁴¹ Meza Duarte, Erick *Breve Introducción al Derecho Administrativo Guatemalteco*, segunda edición, Guatemala, 1970, pág. 11

⁴² Meza Duarte, *Breve Introducción al Derecho Administrativo Guatemalteco*, segunda edición, Guatemala, 1970, pág. 13

1.5. Análisis del Convenio 144 de la Organización Internacional de Trabajo – OIT - sobre la Consulta Tripartita.

Reviste especial importancia para esta investigación el análisis del Convenio 144 de la Organización Internacional de Trabajo –OIT-, siendo éste el Convenio que contempla lo relativo a la Consulta Tripartita.

El propósito del Convenio número 144 es: “promover el Tripartismo y el diálogo social en el ámbito nacional, asegurando la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en cada etapa de las actividades normativas de la OIT; es por ello que se le identifica a este Convenio como el denominado convenio de gobernanza; mismo que entró en vigencia el 16 de mayo de 1978 y fue ratificado en Guatemala, entrando en vigencia en éste país el 13 de junio de 1989 y cuyo estatus sigue vigente.”⁴³

Son aspectos esenciales del Convenio número 144 los siguientes:

- a) Define el concepto de organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.
- b) Introduce procedimientos para garantizar la celebración de consultas efectivas que se concretan de acuerdo con la práctica nacional.
- c) Dispone la participación de los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores elegidos libremente y en pie de igualdad.
- d) Prevé apoyo administrativo y formación para los participantes en las consultas.
- e) Determina las cuestiones que han de tratarse en las consultas, es decir, las normas internacionales del trabajo.
- f) Se informe sobre el funcionamiento de los procedimientos de consulta”⁴⁴

⁴³ Organización Internacional de Trabajo, *Promover la consulta tripartita: Ratificación y aplicación del Convenio núm. 144*, Departamento de relaciones laborales y de empleo (dialogue) Departamento de normas internacionales del trabajo (normes) 2011. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_159702.pdf, fecha de consulta: 30-1-2016.

⁴⁴ *Loc. cit.*

a) El artículo 1 establece:

Para el Convenio 144 las organizaciones representativas se refieren a que dichas estructuras tanto de empleadores como de trabajadores gocen de la libertad sindical.

Aplicado a la consulta Tripartita, el artículo uno (1); indica quienes son las organizaciones representativas que participan en una consulta (los empleadores y los trabajadores), indicando que estos deben de gozar del derecho a la libertad sindical.”

b) Artículo 2:

1. Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se compromete a poner en práctica los procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, los empleadores y los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo a que se refiere el artículo 5, párrafo 1.
2. La naturaleza y la forma de los procedimientos a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán determinarse en cada país de acuerdo con la práctica nacional, después de haber consultado a las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan y donde tales procedimientos aún no hayan sido establecidos.

Aplicado a la consulta Tripartita el artículo dos (2) en los párrafos 1 y 2, establecen que previo a llevarse a cabo una consulta, las organizaciones representativas están facultadas para establecer sus procedimientos de común acuerdo, debiendo éstos ser acordes a la práctica de cada país y efectivos para que alcancen los acuerdos deseados en la consulta.

c) Artículo 3

1. Los representantes de los empleadores y de los trabajadores, a efectos de los procedimientos previstos en el presente Convenio, serán elegidos libremente por sus organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan.
2. Los empleadores y los trabajadores estarán representados en pie de igualdad en cualquier organismo mediante el cual se lleven a cabo las consultas.

Aplicado a la consulta Tripartita el artículo tres (3) en los párrafos 1 y 2 destaca que los representantes que participarán en la consulta sean electos libremente y la representarán a sus organizaciones bajo el principio de igualdad de conformidad con la existencia de las mismas.

d) Artículo 4

1. La autoridad competente será responsable de los servicios administrativos de apoyo a los procedimientos previstos en el presente Convenio.
2. Se celebrarán los acuerdos apropiados entre la autoridad competente y las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan, para financiar la formación que puedan necesitar los participantes en estos procedimientos.

Aplicado a la consulta Tripartita el artículo cuatro (4) en los párrafos 1 y se refiere a que la autoridad competente (gobierno) es el obligado y responsable de proporcionar apoyo en materia administrativa a las organizaciones representativas, con la finalidad de darle cumplimiento a los procedimientos

establecidos y si existiera necesidad el apoyo se extenderá financieramente con el compromiso de dar cumplimiento al desarrollo de la consulta.

e) Artículo 5

1. El objeto de los procedimientos previstos en el presente Convenio será el de celebrar consultas sobre:

a) Las respuestas de los gobiernos a los cuestionarios relativos a los puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo y los comentarios de los gobiernos sobre los proyectos de texto que deba discutir la Conferencia;

b) Las propuestas que hayan de presentarse a la autoridad o autoridades competentes en relación con la sumisión de los convenios y recomendaciones, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;

c) El reexamen a intervalos apropiados de convenios no ratificados y de recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto para estudiar qué medidas podrían tomarse para promover su puesta en práctica y su ratificación eventual;

d) Las cuestiones que puedan plantear las memorias que hayan de comunicarse a la Oficina Internacional del Trabajo en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;

e) Las propuestas de denuncia de convenios ratificados.

2. A fin de garantizar el examen adecuado de las cuestiones a que se refiere el párrafo 1 de este artículo, las consultas deberán celebrarse a intervalos apropiados fijados de común acuerdo y al menos una vez al año.

Aplicado a la consulta Tripartita el artículo cinco (5) determina los temas principales para celebrar consultas, los cuales deberán basarse en propuestas de sumisión de convenios de conformidad con la OIT, reevaluación de convenios no ratificados para considerar su posible ratificación, las propuestas que puedan surgir por algún tipo de denuncia sobre aquellos convenios que fueron ratificados; entre otros.

f) Artículo 6

Cuando se considere apropiado, tras haber consultado con las organizaciones representativas, siempre que tales organizaciones existan, la autoridad competente presentará un informe anual sobre el funcionamiento de los procedimientos previstos en el presente Convenio.

Aplicado a la consulta Tripartita el artículo seis (6) establece que teniendo establecidos los procedimientos y siendo pertinente se deberá informar de forma anual sobre el funcionamiento de los procedimientos establecidos.

En el Código de Trabajo Guatemalteco La Consulta no está regulada como tal por lo que la única norma aplicable en nuestro ordenamiento para la celebración de una consulta es el convenio 144 de la OIT sobre la Consulta Tripartita.

Al realizar el análisis del convenio 144 de la OIT se puede determinar lo siguiente:

- El convenio fue implementado por la Organización Internacional del Trabajo con el objeto de realizar consultas previas sobre asuntos de intereses laborales que se puedan llevar a cabo entre el gobierno de cada Estado y las organizaciones representativas (empleadores y Trabajadores).
- El convenio establece derechos, obligaciones y sus propios procedimientos entre las partes así mismo igualdad entre las organizaciones representativas al momento de llevarse a cabo las consultas.

- El tripartismo está integrado por tres partes fundamentales para poder realizar la consulta, siendo estos **Autoridad Pública** dígase el gobierno que esta representado en el ámbito laboral por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social **Los representantes de los trabajadores** , se debe de mencionar al sindicato de trabajadores son los que representan y velan por los intereses de los trabajadores, la organización que participe en la consulta debe ser la que posea la mayor representatividad y por ultimo **Los representantes de los empleadores** en Guatemala no es muy comun que los empleadores se agrupen en sindicatos, su forma de agrupación se da según la actividad a la que se dedican específicamente y así velar por sus intereses.
- El tripartismo desarrolla la aplicación de los principios de la consulta confianza respeto mutuo y buena fe, aplicado por un grupo conformado por personas que creen en la injerencia y mejoras que la normativa laboral.
- El convenio número 144 de la Organización Internacional de Trabajo “Sobre la consulta tripartita busca crear vínculos de comprensión, diálogo y ser una herramienta básica de diálogo entre trabajadores, empleadores y el gobierno para ponerle fin a los problemas económicos y sociales.

CAPITULO II

CLASES DE CONSULTA

2.1. La Consulta en la Preparación y Elaboración de la Legislación conforme a los Principios y Criterios del Comité de Libertad Sindical.

El principio de la Consulta en la Preparación y Elaboración de la Legislación hace referencia a la importancia de realizar el procedimiento de la consulta con las organizaciones representativas, cuando los temas a tratar sean referente a: una ley que modifique la relación laboral, la negociación colectiva y la determinación de los salarios mínimos, con los trabajadores

Las consultas deben de celebrarse de forma franca y sin entorpecimientos además del adecuado uso de los procedimientos del Tripartismo.

El Comité de Libertad Sindical resalta que previamente a adoptar una ley en el ámbito laboral debe convocar al proceso de la Consulta.

2.1.1. Proceso legislativo en Guatemala

Cumplida la realización de la consulta sobre la preparación y elaboración de una ley de índole laboral, procede la presentación y discusión en el órgano correspondiente (Organismo Legislativo).

El proceso legislativo guatemalteco regulado en la Constitución de la República de Guatemala.

Artículo 171 de la Constitución Política de la República de Guatemala⁴⁵. Otras atribuciones del Congreso.

La Constitución Política de la República faculta al Congreso de la República de Guatemala a Decretar, reformar y derogar las leyes.

2.1.1.1. Formación y Sanción de la Ley

Artículo 174. Iniciativa de ley.⁴⁶

Prescribe quienes tienen iniciativa de ley en Guatemala, siendo los Diputados al Congreso, el Organismo Ejecutivo, la Corte Suprema de Justicia, la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Tribunal Supremo Electoral.

Artículo 176. Presentación y discusión.⁴⁷

Presentación y Discusión; dividida en dos fases la primera denominada **Presentación de proyecto de ley**: quienes tienen la facultad de presentar una iniciativa de ley, lo ejecutan ante el Congreso de la República de Guatemala.

La segunda denominada **Discusión**. Se desarrolla en tres sesiones, las dos primeras los parlamentarios intercambian opiniones y discuten a fondo los pro y los contra del proyecto de ley, en la última sección, ya discutido a profundidad el proyecto pasa a la fase de aprobación por medio del cual los diputados a través de su voto aprueban o no el proyecto de ley.

Existen excepciones en el caso que el Congreso declare de urgencia nacional con el voto favorable de las dos terceras partes del número total de diputados que lo integran. Este tipo de aprobación de leyes de urgencia nacional se lleva a cabo en

⁴⁵ Constitución Política de la República de Guatemala, Corte de Constitucional.

⁴⁶ *Loc. cit.*

⁴⁷ *Loc. cit.*

un menor tiempo debido al interés y beneficio para el país. Como ejemplo la Ley Emergente a la Conservación de Empleo, dictada en el Decreto 19-2016. Otorga nuevos beneficios y extensiones fiscales a la industria de textiles y vestuario, como también a los centros de llamadas, aprobado en un solo debate con 112 votos a favor y 10 en contra

Artículo 178. Veto⁴⁸.

Facultad del Presidente del Organismo Ejecutivo con previo acuerdo tomado en Consejo de Ministros, de aprobar o no una ley, con plazo de quince días de haber recibido el Decreto, podrá devolverlo al Congreso con las observaciones que estime pertinentes, en ejercicio de su derecho de veto. Las leyes no podrán ser vetadas parcialmente.

Si es de beneficio para el país, remite al Congreso para su vigencia. Si por lo contrario no es conveniente, ejercerá su derecho de veto sobre el decreto y se devolverá para un nuevo análisis por parte del congreso.

Es una facultad exclusiva del Presidente en concejo de ministros para rechazar total o parcialmente un proyecto de ley aprobado por el Congreso Nacional.

El veto y observaciones que emanan del presidente pueden ser de carácter sorpresivo, aditivo, o sustitutivo del proyecto. Así mismo es de mencionar que esta facultad que tiene el presidente ante un proyecto de ley no es absoluta, debido a que el órgano que aprobó una ley, que a criterio del presidente es prohibida, puede ser aprobado por una votación mayor es decir calificada (105 votos) y ser una ley.

⁴⁸ *Loc. cit.*

Artículo 180. Vigencia.⁴⁹

La ley empieza a regir en todo el territorio nacional ocho días después de su publicación íntegra en el Diario Oficial, a menos que la misma ley amplíe o restrinja dicho plazo o su ámbito territorial de aplicación.

2.1.2. Análisis de la recopilación de decisiones y principios del Comité Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la consulta en la preparación y elaboración de la legislación.

Destaca la importancia de llevar acabo la consulta con organizaciones representativas en temas de la preparación de leyes o reglamentos laborales, en la fijación del salario mínimo, en la aplicación de los valores que deben prevalecer en la consulta y por último la inclusión de las organizaciones en mención en la mesa de discusión.

Párrafo 1072⁵⁰ Preparación y elaboración de legislación que afecte intereses.

Hace mención de la importancia de las consultas con las organizaciones representativas, (trabajadores y empleadores) cuando se pretenda plasmar una nueva ley de índole laboral.

Párrafo 1073⁵¹ Consultas previas por parte del gobierno.

Señala que deben realizarse consultas previas con las organizaciones representativas, antes de emitir cualquier ley en el ámbito laboral.

⁴⁹ *Loc. cit.*

⁵⁰ 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, 2006, quinta edición, pág. 230.

⁵¹ *Ibíd. pág. 231*

Párrafo 1074⁵² Celebrar la consulta con franqueza y sin trabas.

Indica que debe prevalecer la franqueza y la honestidad por las organizaciones representativas al realizarse las consultas, dichos valores utilizados correctamente logran la armonía y acuerdos necesarios entre las organizaciones participantes.

Párrafo 1075⁵³ Consulta en temas que afecten negociación colectiva o condiciones de empleo.

El presente párrafo hace referencia a que los gobiernos deben realizar una consulta si su fin es desarrollar una ley laboral que pueda parcial o totalmente afectar los intereses de una organización representativa laboral.

Párrafo 1076⁵⁴ Aceptación general en temas de legislación y determinación de salario mínimo.

En el tema de la fijación de salario mínimo, como primer punto, el Gobierno debe tener el consentimiento general de las organizaciones representativas y segundo punto contar con las opiniones de varios sectores tanto público como privado con el fin de poder establecer el salario mínimo, a través de la realización de la consulta.

Párrafo 1077⁵⁵ Importancia primordial de realizar la consulta.

Hace referencia, sobre la decisión del gobierno si permite o no la participación de las organizaciones representativas en la discusión, en la elaboración de leyes o reglamentos laborales.

⁵² *Loc. cit.*

⁵³ *Loc. cit.*

⁵⁴ *Loc. cit.*

⁵⁵ 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, 2006, quinta edición. Óp. Cit. pág. 232

Cabe mencionar que si se permite la participación o no, no se considera violación a los derechos sindicales, pero es de suma importancia que el gobierno como actos de buena fe, adopte los principios que recomienda sobre la preparación y elaboración de legislación.

2.2. La consulta sobre flexibilidad laboral conforme a los Principios y Criterios del Comité de Libertad Sindical.

El empleador busca a través de la flexibilidad laboral modificar su estructura laboral con el fin para hacer competitivos sus intereses, igualmente los intereses de los trabajadores.

Es de mucha importancia llevar acabo la consulta conforme a los principios y criterios que el Comité recomienda, con el fin de determinar si se puedan o no consentir los cambios propuestos por el empleador, debido a que pueden tener consecuencias que afecten intereses propios de los trabajadores

2.2.1. Flexibilidad laboral.

Define Guillermo Cabanel⁵⁶ Flexibilidad: en lo metafórico, indulgente, comprensivo, tolerante, propenso a ceder; el que ofrece resistencia escasa al ruego de una petición de índole laboral.

Se puede concretar que la Flexibilidad Laboral desde el punto de vista de los criterios del comité de libertad sindical en los siguientes autores:

⁵⁶Flexibilidad Laboral, Cabanellas, Guillermo, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, tomo IV, Argentina, Editorial Heliasta, 21 Edición, pg. 86

Explica Coller (1997) que la búsqueda de Flexibilidad Laboral es una estrategia empresarial que se plasma en acciones concretas y la define como “el conjunto de prácticas empresariales que se ponen en marcha para adaptar la organización a un entorno cambiante.”⁵⁷

Definen los tratadistas Hutchinson y Brewster, a La Flexibilidad Laboral como, “la estrategia que utiliza la empresa, en materia de recursos humanos, para adaptarse a los cambios del entorno 1995). El reemplazo de patrones de empleo homogéneos, contratos estandarizados, sistemas de pago uniformes y prácticas tradicionales de trabajo, por arreglos más variados y flexibles, son características de esta estrategia de gestión que se identifica en la nueva “empresa flexible.”⁵⁸

Describe Blossfeld H. P. (2005) a la flexibilidad laboral como “un concepto polisémico que puede ser a) Numérica, mediante los contratos temporales. b) Funcional, si los empleados son polivalentes y se ajustan a las necesidades de la empresa. c) Salarial, se ajustan los salarios. d) Temporal varían las horas y jornadas de trabajo.”⁵⁹

Se concluye que La Flexibilidad Laboral; es un cambio en el ámbito laboral que generan un beneficio tanto al empleador como al trabajador y son de mutuo acuerdo en un contrato laboral. Un ejemplo de flexibilidad laboral se puede reflejar en menos horas de trabajo, trabajo mas dócil (trabajador) mayor producción, menor gasto financiero en los pagos (empleador). Se modifica la forma tradicional del trabajo, debido a un trabajo más efectivo y el aumento de la competencia

⁵⁷ *Loc. cit.*

⁵⁸ *Loc. cit.*

⁵⁹ Juan Ignacio Martínez Pastor, la Flexibilidad Laboral, significado y consecuencias, UNED, Departamento de sociología II, aprobado 24.02.2011 pág. 3

2.2.2. Criterio del comité de libertad sindical sobre la consulta sobre Flexibilidad Laboral.

1078 “Una contracción del sector público y/o una mayor flexibilidad laboral – por ejemplo, generalizando los contratos de corta duración – no constituyen en sí una violación de la libertad sindical. Sin embargo, es innegable que tales cambios tienen consecuencias importantes en el terreno social y sindical, en particular debido a la mayor precariedad en el empleo que puede derivarse de ello. Sería necesario que las organizaciones de empleadores y de trabajadores fueran consultadas sobre el alcance y las modalidades de las medidas decididas por las autoridades.”⁶⁰

El anterior principio sobre la flexibilidad laboral; hace referencia al realizarse la consulta, el empleador debe dar a conocer los temas que se pretenden implementar y al mismo tiempo de llevada acabo se pueda determinar si son beneficiosos o perjudiciales para los intereses de las organizaciones que participan. La consulta busca que las partes interesadas alcancen acuerdos que satisfagan sus intereses.

Aspectos negativos: aumento de trabajo y regulación de salarios.

Aspectos positivos: protección a los trabajadores en sus actividades (seguros de vida, bonos etc.) y disminución de horas de trabajo.

Es importante resaltar que la Flexibilidad Laboral contribuye a que una empresa sea competitiva y rentable.

⁶⁰Organización 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, 2006, quinta edición, pág.232.

2.3. Consulta sobre procesos de Reestructuración, de Racionalización y de Reducción de Personal conforme a los Principios y Criterios del Comité de Libertad Sindical.

Si el empleador pretende efectuar una reestructuración, racionalización y reducción de personal en su espacio laboral, es muy importante realizar el procedimiento de la consulta con la organización más representativa de los trabajadores, para alcanzar acuerdos.

2.3.1. Concepto de Reestructuración, de Racionalización y de Reducción de Personal.

Reestructuración:

- 1) Define Guillermo Cabanellas: “Con el propósito siempre de mejorar, procederé a una reforma o reorganización ya sea en el ámbito público o en lo privado, se crea una planificación administrativa técnica o laboral que afecta a las categorías o funciones de los agentes, el propósito es casi siempre bueno para las partes.”⁶¹

- 2) “Es el reordenamiento o reorganización de un tipo de estructura ya existente que debía ser cambiado o alterado debido a diferentes circunstancias, tiene como objetivo generar esa alteración para observar, nuevos o diferentes resultados a los que venían observando hasta el momento.”⁶²

- 3) Define EckhardVoss, Wilke “Es un acto de manera voluntaria y planeada en consecuencia a la observación de los resultados finales.”⁶³

⁶¹Reestructuración, Guillermo Cabanellas, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Tomo VII, 27 edición editorial Heliasta, Argentina. pág. 77

⁶² Definiciones ABC, <http://www.definicionabc.com/general/reestructuracion.php>, fecha consulta: 15/01/2016

⁶³ *Herramientas para la Reestructuración*, EckhardVoss, Wilke, Maack& asociados Hamburgo, noviembre de 2007 Con apoyo financiero de la Comisión Europea, pg. 10

- 4) Por ultimo La Real academia Española define a la reestructuración como:
“Acción y efecto de reestructurar”⁶⁴

Se concluye con base a los conceptos descritos por los autores anteriores que la Reestructuración es reorganizar la estructura básica en el ámbito laboral, que aqueja al recurso humano como el recurso material cuyo fin principal es obtener mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores como del empleador a través de la realización de la consulta.

Parte de acuerdos ya establecidos es decir aquellas condiciones ya normadas en la relación laboral, lo acordado sufrirá modificación, esta para ser válida debe de existir de mutuo acuerdo con la aplicación de los principios y criterios de la consulta entre la parte (empleadora y trabajadora) lo que conllevara a generar mejores resultados.

Racionalización:

- 1) Define Camilo Vanegas la Racionalización como “el mismo afán del hombre de reducir costos, gastos, tiempos y mano de obras, implementa métodos que conllevan a que una empresa tenga mayor ganancia invirtiendo cada día menos en la producción y así lograr una mayor productividad en menor tiempo.”⁶⁵
- 2) Describe la Real Academia Española sobre racionalización “organización de la producción o del trabajo de manera que aumenten los rendimientos o se reduzcan los costos con el mínimo esfuerzo.”⁶⁶
- 3) Define Guillermo Cabanellas “Es todo sistema, estructura u organización de cierta amplitud y coherencia al servicio de la simplificación al obrar y de

⁶⁴ Real Academia Española, <http://dle.rae.es/?id=VbhGt7L>, fecha de consulta: 15/01/2016.

⁶⁵ Camilo Andrees Vanegas. www.camiloandresvanegas.blog.com, fecha de consulta 05-06-2016

⁶⁶ Real Academia Española, <http://dle.rae.es/?id=V0OeAXE>, fecha de consulta 23-01-2016.

la mejora de sus resultados, la organización científica de la producción industrial, para la máxima utilización de materias prima y mínimo empleo de la mano de obra.”⁶⁷

- 4) Concreta la Real Academia Española a la Racionalización⁶⁸ “Acción y efecto de racionalizar”

Se concluye con base a los conceptos descritos por los autores anteriores mencionados que la Racionalización es un procedimiento ordenado para reorganizar de manera considerada la administración de los recursos tanto humanos como materiales así también la de minimizar los costos de una empresa.

La organización de empleadores como la organización de trabajadores buscan a través de la racionalización alcanzar y satisfacer sus necesidades básicas por ultimo no siendo menos importante reduce costos, simplifica obras y produce mejores resultados los cuales ayudarán al rendimiento de objetivos principales de una organización.

Reducción de Personal:

- 1) describe Giorlandini, Eduardo como “Adquiere un sentido especialísimo en el derecho laboral, para indicar desmejoramiento en las condiciones de trabajo, disminución de beneficios, de personal, o a un menor cantidad de horas de trabajo, lo cual –puede ser negociado o no y por lo tanto, correspondiente, no importando injuria o si lo constituye, en la faz económica.”⁶⁹

⁶⁷ Guillermo Cabanellas “Racionalización”, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo VII*, 27 edición editorial Heliasta, Argentina. pág. 74.

⁶⁸ *Real Academia Española*, <http://dle.rae.es/?id=V0Nn3J1> fecha de consulta: fecha consulta: 15/01/2016

⁶⁹ Giorlandini, Eduardo, Reducción personal, *Diccionario de Derecho Social*, México, Rubinzal-Culzoni, Pág. 428.

2) define Guillermo Cabanellas como “Conjunto de actos mediante los cuales se reduce el personal de una empresa como medida de promoción económica o por otro tipo de razones.”⁷⁰

3) define la Real Academia Española a la reducción⁷¹ “Acción y efecto de reducir o reducirse”

Se concluye que la Reducción de Personal desde el punto de vista laboral consiste en las medidas y acciones que se implementan con la finalidad de minimizar la cantidad de contratación de recurso humano; dicha acción contribuye principalmente a una organización en el ahorro de costos económicos en cuanto al pago de gastos de empleados y disminución de beneficios en los mismos. Así también puede contribuir considerablemente en la reducción de condiciones de trabajo para el recurso humano de una organización como tal.

2.3.2. Criterios del comité de libertad sindical sobre la consulta de reestructuración, de racionalización y de reducción de personal.

Si el empleador desea realizar cambios en temas de reestructuración racionalización y reducción de personal en su ámbito laboral y este no desea tener consecuencias negativas por tomar decisiones unilaterales por no consultar a la organización sindical, debe realizar el procedimiento de la **consulta** con los trabajadores, relativo a los temas mencionados obteniendo la opinión de la organización correspondiente y establecer acuerdos

A continuación se desarrolla un análisis de los criterios obtenidos de la recopilación de decisiones y principios del comité de libertad sindical del consejo de administración de la Organización Internacional de Trabajo 5ª edición (2006)”

⁷⁰ Guillermo Cabanellas Reducción, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, Tomo VII, 27 edición editorial Heliasta, Argentina. 2004 pág. 71

⁷¹ Real Academia Española, <http://dle.rae.es/?id=VZyeL6v>, fecha de consulta: fecha consulta: 15/01/2016.

con respecto a la consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores con respecto a la Reestructuración

1079⁷² Pronunciamiento del Comité únicamente en actos de discriminación o injerencia sindical.

En procedimientos de programas de reestructuración o de racionalización económica que impliquen la reducción de personal en una relación laboral, “El Comité” de la OIT no puede pronunciarse ni intervenir, únicamente le corresponde solo en los casos que no se hayan realizado las consultas correspondientes.

1080⁷³ Evitar la vía del decreto.

El comité señala que antes de que un gobierno utilice la vía del decreto y de la resolución ministerial, en un proceso de racionalización y reducción de personal debe de realizar las consultas con las organizaciones representativas.

1081⁷⁴ Discusión sobre consecuencias.

El comité subraya la importancia que se deben de llevar acabo las respectivas consultas entre las organizaciones representativas, sobre las consecuencias futuras que encaminarán el proceso de reestructuración en una relación laboral como las condiciones de trabajo.

⁷² 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, 2006, quinta edición, pág. 232

⁷³ *Loc. cit.*233

⁷⁴ *Loc. cit.*233

1082⁷⁵ Negociaciones entre empresas y organizaciones sindicales.

El comité solicita que antes de usarse nuevos programas de reducción de personal, se deben realizar la respectiva consulta entre el empleador y los trabajadores, con el fin de demostrar transparencia y evitar dudas por una de las partes de la relación laboral.

1083 y 1084⁷⁶ Retiro Voluntario.

Con el objeto de evitar un conflicto laboral, deben realizarse consultas sobre la reducción de personal con las organizaciones sindicales en los casos siguientes; cuando los trabajadores públicos sean instigados al retiro a través de una compensación económica ofrecida o por el retiro voluntario de forma obligada ambas por el empleador. Ejemplo: retiro voluntario en el Congreso de la República de Guatemala período 2016.

1085⁷⁷ El Comité sobre las medidas económicas y la consulta por pérdida de empleo por número importante de trabajadores.

No corresponde a “El Comité” pronunciarse ante las medidas económicas que tome un gobierno para mejorar su capacidad económica con respecto al ámbito laboral, pero deben existir consultas con las organizaciones sindicales interesadas, con el fin de planificar el futuro de los trabajadores afectados en la reducción de personal de acuerdo con las posibilidades de país para salir adelante y no afectar los intereses de este.

Al llevarse acabo los procedimientos de la consulta en los casos de reestructuración, racionalización y reducción de personal. El Comité muestra poca ingerencia en lo relacionado al factor económico y el retiro voluntario por parte de

⁷⁵ *Loc. cit.233*

⁷⁶ *Loc. cit.233*

⁷⁷ *Loc. cit.233*

los empleados, pero si en actos de discriminación o injerencia sindical, recomienda la negociación, el alcance acuerdos entre empresas y organismo sindicales y así evitar que la decisión sea unilateral y sea impuesta a través de un decreto, así mismo que en el desarrollo de la consulta, se discutan las consecuencias que pueda llegarse a tener, igualmente en los casos de pérdida de muchos empleos.

2.4. Consultas en materia de Negociación conforme a los Principios y Criterios del Comité de Libertad Sindical.

Si existe la intención del empleador de cambiar los procedimientos para llevar a cabo una negociación colectiva donde están plasmados derechos y obligaciones de ambos, es fundamental por parte de este de la realización del procedimiento de *la Consulta* previo a llevarse a cabo los cambios ya establecido (pacto colectivo). Con la realización de esta consulta, el empleador cumple con lo establecido en los criterios de El Comité de libertad sindical.

2.4.1 Negociación Colectiva.

Define María Castells: “El cauce formal o informal a través del cual se organiza los trabajadores y eventualmente los empresarios a fin de lograr las consecuencias de sus intereses solidarios y finalmente el proceso negociador que las representaciones de unos y otros siguen para alcanzar un acuerdo que regula provisionalmente sus relaciones recíprocas.”⁷⁸

Señalan Antonio Martín Valverde y Joaquín García Murcia la Negociación Colectiva como: “un procedimiento de creación de reglas y toma de decisiones

⁷⁸Castells Arrosa, María, *Derecho Colectivo Guatemalteco*, Guatemala 2000, págs. 117-118.

caracterizado por la intervención directa, conjunta y exclusiva de representantes de trabajadores y empresarios, su objetivo es la firma de un acuerdo”.⁷⁹

Define la Organización Internacional del Trabajo –OIT- La Negociación Colectiva como: “un derecho fundamental, firmemente sustentado en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y reafirmado en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo que la Organización adoptó en 1998. La negociación colectiva es un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales. El objetivo de la negociación colectiva es establecer un convenio colectivo en el que se regulen las condiciones de empleo de un determinado grupo de trabajadores.”⁸⁰

La definición de Negociación Colectiva también es desarrollada en el Convenio 154 de la OIT, en su artículo 2º que dice: "todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

1. Fijar las condiciones de trabajo y empleo.
2. Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores.

⁷⁹ Martín Valverde, Antonio y Joaquín García Murcia, *Tratado práctico de derecho del trabajo*, volumen I, España, Editorial Aranzadi, SA, 2008, pág. 587.

⁸⁰ Organización Internacional del Trabajo, *Negociación Colectiva*, Suiza, 1996-2015, <http://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang--es/index.htm> , fecha de consulta: 20/01/2016.

3. Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.”⁸¹

El Código Laboral guatemalteco en su artículo 49⁸² establece: “Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajador deba presentarse y las demás materias relativas a este.”

Se define entonces como Negociación Colectiva las acciones y/o procedimientos que se puedan sostener entre trabajadores y empleadores con la finalidad de modificar, cambiar o ampliar las condiciones que ya están reguladas en las diferentes formas de trabajo o bien implementar nuevas condiciones de empleo siempre y cuando éstas beneficien a todas las partes de la organización entendiéndose empresa.

2.4.2. Criterios del comité de libertad sindical sobre la consulta de la negociación colectiva.

La modificación de estructuras de negociación por parte del gobierno previamente a realizar debe de pasar por una o varias consultas para que LOs interesados puedan discutir sobre las posibles modificaciones que se pretendan realizar y evaluar si son beneficiosas o perjudiciales para las partes.

⁸¹ Organización Internacional del Trabajo, *Negociación Colectiva*, Suiza, 1996-2015. http://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/WCMS_347814/lang-es/index.htm, fecha de consulta: 20-01-2016.

⁸² Código de Trabajo. Decreto 330 y su modificación Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

1086⁸³ Modificación por parte del empleador en la estructura de Negociación.

El comité señala que deben de existir consultas, si el gobierno pretende modificar de alguna forma los tipos de estructuras de negociación en las que actué directa o indirectamente como empleador. Deben de realizarse basadas en los principios fundamentales de una consulta siendo éstas la buena fe, el consentimiento y un respeto mutuo por parte de ambas partes.

1087⁸⁴ Fijación del salario.

Debe de existir, en la fijación del salario por parte del gobierno comisiones expertas; que a través de la consulta exista la colaboración entre las autoridades públicas y organizaciones de trabajadores para examinar cuestiones de interés mutuo y soluciones aceptables de común acuerdo.

Negociar libremente las condiciones de trabajo es un derecho que tienen los empleadores, constituyendo un elemento esencial de la libertad sindical, y se puede desarrollar a través de la negociación colectiva, el fin de los anteriores principios es tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo del empleado. Al realizarse la consulta sobre la negociación colectiva debe de existir cierta flexibilidad en la elección de procedimientos que determinen las nuevas condiciones en el plano.

2.5. Consulta sobre la distribución de los bienes de sindicatos disueltos conforme los criterios del Comité de Libertad Sindical.

Los sindicatos en un determinado momento son disueltos por diferentes modalidades como por voluntad propia de sus miembros o por la misma ley, por lo

⁸³ Organización Internacional del Trabajo, *Libertad sindical y negociación colectiva*, Suiza, Oficina Internacional del Trabajo, 1994, pág. 234.

⁸⁴ *Loc. cit.* 234.

que es de vital importancia que deba realizarse una consulta para determinar la distribución de éstos al ser disuelta una organización sindical.

2.5.1. Concepto de Disolución de Sindicatos.

La Real Academia Española ofrece los siguientes términos de “disolución”: “1. f. Acción y efecto de disolver. 2. f. Mezcla que resulta de disolver una sustancia sólida en un líquido. 3. f. Relajación y rompimiento de los lazos o vínculos existentes entre varias personas. Disolución de la sociedad, de la familia. 4. f. Relajación de vida y costumbres”⁸⁵.

Señala Raúl Chicas Hernández⁸⁶: “Las personas jurídicas abstractas, aún no sometidas a la ineludible ley biológica de una vida limitada que a las personas físicas se impone no cuentan con asegurada perdurabilidad. Por lo que pueden concluir su existencia por causas propias. Por lo que el término o final de la existencia de las personas jurídicas abstractas se llama disolución. Por lo que la interdependencia profesional acaba.”

Indica Guillermo González⁸⁷, disolución del sindicato es: “El acto jurídico, privado o público, por medio del cual se declara que la organización deja de existir como persona jurídica”.

Define Manuel Osorio: “Término de una relación contractual, especialmente cuando no se debe al cumplimiento del fin o del plazo.”⁸⁸

Se concluye que la disolución de un sindicato puede presentarse a través de un procedimiento voluntario entre las partes o bien de acuerdo a lo establecido

⁸⁵ Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española*, España, 2016. <http://dle.rae.es/?id=DwKVrvQ>, fecha de consulta: 9/1/2016.

⁸⁶ Chicas Hernández, *Derecho Colectivo de Trabajo*, Guatemala, 2003, Editorial Orion, pág. 139.

⁸⁷ González Charry, Guillermo, *Derecho colectivo del trabajo*, Tomo I, Colombia, Biblioteca Jurídica DIKE, 1990, 3ª edición, pág. 377.

⁸⁸ Osorio, Manuel, *Disolución.. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Argentina. Editorial Heliasta S.R.L. 2004, 30a. edición. Pág. 335.

legalmente, esto quiere decir que las funciones, responsabilidades, derechos y/o otros beneficios cesan por completo y la organización como tal deja de existir.

2.5.2. La disolución del Sindicato

2.5.2.1. Clases de disolución de Sindicatos

En el ordenamiento jurídico guatemalteco están regulados dos tipos de disolución:

- a) voluntaria
- b) judicial.
- c) Disolución administrativa

Disolución sindicato Voluntaria

Define Jorge Rodríguez como: “Así como la voluntad de los afiliados fue la que creó el ente, puede también esa decisión disolverla. Acto que debe ser resuelto por asamblea o congreso”.⁸⁹

La Disolución de Sindicato de forma Voluntaria se regula en el Código de Trabajo guatemalteco en su artículo 228⁹⁰ y establece que: a través de la decisión propia de las dos terceras partes de sus miembros se puede acordar la disolución del sindicato, así mismo el Comité Ejecutivo del Sindicato debe informar a la Dirección General de Trabajo, adjuntando una copia del acta en la que se acordó la disolución debidamente firmada por todos sus miembros. Por último la Dirección General debe ordenar su publicación en el diario Oficial y después de quince días si no existe reclamación hacer la cancelación respectiva.

⁸⁹Rodríguez Mancini, Jorge, *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Argentina, Editorial Astrea, 1993, págs. 455 y 456.

⁹⁰Código de Trabajo. Decreto 330 y su modificación Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Disolución sindicato por la vía Judicial

Esta se lleva a cabo por las actividades contrarias que pueda realizar el sindicato a sus actividades habituales por lo que el artículo 226 del Código de Trabajo guatemalteco establece:

A petición del Ministerio de Trabajo los órganos jurisdiccionales de trabajo deben de declarar la disolución de los sindicatos cuando se pruebe en juicio:

“a) que se ponen al servicio de intereses extranjeros contrarios a los de Guatemala, que inicia o fomentan luchas religiosas o raciales, que mantienen actividades antagónicas al régimen democrático que establece la Constitución, que obedece consignas de carácter internacional contrarias a dicho régimen o que en alguna otra forma violan la disposición del Artículo 206 que les ordena concretar sus actividades al fomento y protección de sus intereses económicos y sociales comunes a sus miembros;

b) que ejercen el comercio o la industria con ánimo de lucro o que utilizan directamente o por medio de otra persona los beneficios de su personalidad jurídica y las franquicias fiscales que el presente Código les concede, para establecer o mantener expendios de bebidas alcohólicas, salas de juegos prohibidos u otras actividades reñidas con los fines sindicales; o

c) Que usan de violencia manifiesta sobre otras personas para obligarlas a ingresar a ellos o para impedirles su legítimo trabajo; o que fomentan actos delictuosos contra las personas o propiedades; o que maliciosamente suministran datos falsos a las autoridades de trabajo.”⁹¹

⁹¹ *Loc. cit.*

Y por último el artículo 227 del Código de Trabajo⁹² establece: “El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe solicitar ante los tribunales del trabajo la disolución de los sindicatos, en los siguientes casos:

a) cuando tengan un número de asociados inferior al número legal; analizando el presente literal se determina que para el funcionamiento de un sindicato este debe de tener un número determinado de integrantes el cual es de veinte. Por lo que al no contar con el número de afiliados que establece la ley, se pide la disolución del mismo.

b) cuando no se cumplan algunas de las obligaciones que determina el artículo 225⁹³:

a) cuando no se ajusten a lo dispuesto por los incisos c) o i) del artículo 223⁹⁴.

Para que sea declarado disuelto un sindicato a petición de parte esta debe de ser conocida por los juzgados de trabajo de Primera instancia baso en el artículo 292⁹⁵ literal c) de todos los juicios que se entablen para obtener la disolución judicial de las organizaciones sindicales y de los conflictos que entre ellos surjan;

Disolución de un Sindicato por la vía Administrativa

La Disolución de un Sindicato por la vía Administrativa no se encuentra regulada por la ley de la república de Guatemala, esta se encuentra regulada en el convenio 87⁹⁶ de la Organización Internacional del Trabajo que en su Artículo 4 dispone “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

⁹²Loc. cit.

⁹³Loc. cit.

⁹⁴Loc. cit.

⁹⁵Loc. cit.

⁹⁶Organización Internacional del Trabajo, C087 - *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)*, Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (Entrada en vigor: 04 julio 1950), Adopción: San Francisco, 31ª reunión CIT (09 julio 1948).

Por lo que se concluye que los sindicatos no pueden ser disueltos en base a resoluciones administrativas ni aplicarse la ley nacional en base al artículo 8 inciso 2. Del Convenio 87.⁹⁷

La legislación nacional no perjudicará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio. Por lo que un sindicato solo se podrá disolver de forma voluntaria.

2.5.3. Criterios del comité de libertad sindical sobre la consulta la distribución de los bienes de sindicatos disueltos.

Los bienes del sindicato al momento de disolverse debe ser motivo de consulta, ya que a través de esta se determina que se van a ser con los bienes si pasan a dominio del Estado o de una entidad privada.

1088⁹⁸ Distribución de bienes de sindicatos disueltos.

El comité considera que incumbe únicamente a los gobiernos y sindicatos cooperar a fin de buscar acuerdos ajustados a los principios de la libertad sindical sobre la distribución de los bienes de los sindicatos disueltos.

⁹⁷ *Loc. cit.*

⁹⁸ 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, 2006, quinta edición, pág. 234.

CAPITULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

CASO 1808 COSTA RICA

OIT⁹⁹ FECHA DE PRESENTACION DE LA QUEJA ANTE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: 12-SEPTIEMBRE-1994 por La Asociación de Empleados Públicos Aduaneros (ASEPA)

Presentación de Fundamentos:

Los Alegatos se basan en hostigamiento sindical, llevado a cabo a través de una supuesta reestructuración de puestos para eliminar las actividades del Centro de Documentación e Información Aduanera en el cual se desempeña como jefe el secretario general de la ASEPA y la negativa a participar en la mesa de concertación, por lo que el Gobierno responde ante los alegatos argumentando que el sistema aduanero sufrió una reestructuración, indispensable y fundamental para su modernización y mejor cumplimiento de sus fines de interés público.

Debe aclararse que los funcionarios involucrados en el caso libremente tuvieron la opción de escoger si eran trasladados a otras instituciones o que se les cancelaran sus prestaciones.

El Gobierno manifiesta que no figura que ningún dirigente sindical activo haya sido incluido en el proceso de reestructuración, dado que dicho aspecto no fue parámetro para determinar qué puestos se mantenían o se excluían del sistema aduanero; además, la organización querellante no ofrece ningún nombre de

⁹⁹ Organización Internacional del Trabajo, *Textos del caso del Comité de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2015, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:1209440, fecha de consulta: 21/9/2015.

funcionarios que estuvieran en esta circunstancia, por lo que los alegatos de la organización querellante resultan infundados.

Para el efecto es necesario mencionar algunos antecedentes:

El país de Costa Rica es miembro de la OIT desde el año 1944 y se han planteado 78 quejas relacionadas con libertad sindical, las cuales se mantienen 2 activas y 3 en seguimiento¹⁰⁰, además de no contar con discusiones en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS).¹⁰¹

Conclusión de los argumentos planteados por las partes:

Analizados los alegatos y la respuesta del gobierno, el comité recomienda:

En lo que respecta al alegato según el cual existe un hostigamiento sindical en contra de ASEPA, llevado a cabo a través de una supuesta reestructuración de puestos para eliminar las actividades del Centro de Documentación e Información Aduanera (del cual es jefe el secretario general de la ASEPA y es utilizado como oficina de dicho sindicato), el Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre el resultado del proceso judicial en curso a este respecto. Asimismo, el Comité considera que, en cualquier caso, el sindicato no debería ser privado, en la medida de lo posible, de un local en el lugar de trabajo;

Análisis concreto del Caso planteado:

En cuestiones de interés común es de vital importancia el diálogo y la consulta entre las autoridades públicas (empleador) y la organización más representativa (trabajador), así mismo el Convenio 144 de la OIT en su Artículo 2 en el inciso 1 desarrolla: el compromiso que adquieren los miembros de la Organización

¹⁰⁰ *Loc. cit.*

¹⁰¹ *Loc. cit.*

Internacional del Trabajo que ratifican el convenio para poner en práctica los procedimientos que aseguren las consultas efectivas entre el gobierno y las organizaciones representativas, igualmente el principio de libertad sindical de Reestructuración indica que deben realizarse una consulta con el objeto de discutir sobre las consecuencias de los programas de reestructuración en los empleos y condiciones de trabajo de los trabajadores y que se define como el reordenamiento o reorganización de un tipo de estructura ya existente que debía ser cambiado o alterado debido a diferentes circunstancias, tiene como objetivo generar esa alteración para observar, nuevos o diferentes resultados a los que venían observando hasta el momento.

Por lo anteriormente descrito y en base a la información que proporciona el caso 1808 se puede concluir lo siguiente:

- *La Queja, cumple por ser presentada ante la OIT y por una organización que directamente tiene intereses en el caso, los requisitos de forma por escrito y firmada por el representante. El Comité analiza y dictamina dar trámite a la presente queja. Existe una respuesta del gobierno donde presenta sus observaciones respectivas sobre la queja.*
- *El gobierno de Costa Rica omite el dialogo con las organización sindical, fundamentándose a través de una reestructuración para beneficio propio.*
- *Al realizar la reestructuración por parte del gobierno no se realiza una Consulta previa con la organización sindical, razón por la cual no hay opiniones acerca de la misma por parte del sindicato, tampoco se discute las consecuencias y condiciones que afectarían a los trabajadores.*

- *Como miembro de la OIT, el gobierno de Costa Rica está obligado a realizar la consulta como lo indica el principio de Reestructuración de libertad sindical.*
- *El comité no se pronuncia por no incluir a la parte trabajadora en la reestructuración, pero recomienda tomarla en cuenta para alcanzar acuerdos.*

Caso concreto en base a la legislación de Guatemala:

En Guatemala, específicamente en su artículo 358 del Código de Trabajo, establece que la Conciliación consiste en que las partes involucradas en un conflicto laboral plantean sus puntos de vista, los que sean analizados por un ente denominado Tribunal de Conciliación, cuyo fin es que las partes en conflicto lleguen a un acuerdo en común.

En el ámbito laboral de Guatemala, la conciliación es utilizada para recurrir al diálogo entre las partes para resolver un conflicto.

Así mismo existe la figura de la Consulta Tripartita la cual es desarrollada en la parte doctrinal de la presente investigación misma que está en los convenios internacionales ratificados por Guatemala que adquieren carácter de ley, en el presente caso el Convenio 144 de la OIT (Consulta Tripartita), tiene como finalidad que las partes interesadas en un conflicto laboral, expresen sus opiniones, es decir las organizaciones de empleadores y de trabajadores sean tomadas en cuenta por los gobiernos antes de la toma de decisiones y en este caso de una reestructuración.

CASO 2272 COSTA RICA

OIT¹⁰² FECHA DE PRESENTACION DE LA QUEJA ANTE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: 01-MAYO-2003. Asociación Nacional de Agentes de Seguros (ANDAS) y la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP)

Presentación de Fundamentos:

Los Alegatos de las organizaciones querellantes se basan en que existe una reorganización unilateral del Instituto Nacional de Seguros (INS). Por lo que el **Gobierno** responde ante los alegatos declarando que la reestructuración realizada en el INS en el sector de la venta de pólizas de seguro se fundamenta en ley y de hecho los agentes de seguros participaron activamente en dicho proceso y en diferentes actividades.

Costa Rica es Miembro de la OIT desde el año 1944, se le han planteado 78 quejas relacionadas con libertad sindical, las cuales se mantienen 2 activas y 3 se mantienen en seguimiento¹⁰³, no cuenta con discusiones en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS).¹⁰⁴

Analizados los alegatos y la respuesta del gobierno, el comité concluye en lo siguiente: se logra determinar que la reestructuración consistió principalmente en un cambio de estatuto jurídico de los agentes de seguros, a quienes se ofreció la posibilidad de participar — después de un contrato administrativo temporal — en una licitación pública para optar a ser agentes independientes, en un contexto en que había expirado la vigencia de la convención colectiva y sin valorar el procedimiento seguido que en sí no tiene relación con la libertad sindical.

¹⁰²Organización Internacional del Trabajo, *Casos del Comité de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2015. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2896971, fecha de consulta: 18/10/2015.

¹⁰³*Loc. cit.*

¹⁰⁴*Loc. cit.*

Análisis concreto del Caso planteado:

La doctrina refiere el concepto de Reestructuración¹⁰⁵ es el reordenamiento o reorganización de un tipo de estructura ya existente que debía ser cambiado o alterado debido a diferentes circunstancias, mismo que tiene como objetivo generar esa alteración para observar, nuevos o diferentes resultados a los que venían observando hasta el momento.” La importancia del diálogo y la consulta en cuestiones de interés común entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas en las cuestiones de intereses comunes.

Por lo anteriormente descrito y en base a la información proporcionada el caso 2272 se concluye en:

La Queja, cumple por ser presentada ante la OIT y por una organización que directamente tiene intereses en el caso, los requisitos de forma por escrito y firmada por el representante. El Comité analiza y dictamina dar trámite a la presente queja. Existe una respuesta del gobierno donde presenta sus observaciones respectivas sobre la queja

- *El gobierno de Costa Rica no vulnera los derechos de la organización sindical, en base a que las personas que fueron despedidas por la reestructuración fueron indemnizadas y previo a realizar dicha reestructuración se tuvieron acuerdos y existieron propuestas futuras tales como, la posibilidad de participar a través de un contrato temporal con el estatus de agentes independientes.*

Caso concreto en base a la legislación de Guatemala:

¹⁰⁵ Definiciones ABC, <http://www.definicionabc.com/general/reestructuracion.php>, fecha consulta: 15-01-2016

En Guatemala, para los efectos del presente caso se aplicaría el artículo 86 del Código de Trabajo el cual establece: "...el contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes causas: c) Por mutuo consentimiento..."¹⁰⁶ al dar por finalizada la relación laboral existente debe de llevarse un dialogo entre el empleador y trabajador que tenga como objetivo principal alcanzar acuerdos, ambos exponen sus situaciones, son analizadas por uno y otro y si estas son aceptadas se da por finaliza la relación laboral por mutuo acuerdo, debe de prevalecer el respeto a los derechos adquiridos laborales del trabajador con el fin de que no sean violados sus derechos (indemnización, aguinaldo, bonificación anual, vacaciones no gozadas etc.)

CASO 2032 GUATEMALA

OIT¹⁰⁷ FECHA DE PRESENTACION DE LA QUEJA ANTE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: 28-ABRIL-1999. Federación Sindical de Empleados Bancarios (FESEBS) y la Federación Sindical de Trabajadores de la Silvicultura, Madera, Medio Ambiente y Recursos Naturales de Guatemala (FESITRASMMAR).

Presentación de Fundamentos:

Los alegatos se basan en la emisión de una circular administrativa que suprime la intervención de la Inspección del Trabajo en el sector público por que fue interrumpido el auxilio que brindaban los inspectores de trabajo en las gestiones de los trabajadores del Estado, de manera que muchas solicitudes de intervención

¹⁰⁶ Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 330 y sus reformas, *Código de Trabajo*.

¹⁰⁷ Organización Internacional del Trabajo, Textos del caso del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:8233941, fecha de consulta: 20/9/2015.

presentadas a la Inspección General de Trabajo fueron retenidas, paralizadas o rechazadas y cuando se indagaba la razón de esta abrupta acción por parte de las autoridades de trabajo, se informó en algunas ocasiones que obedecía a instrucciones del Señor Ministro de Trabajo y Previsión Social.

Por lo que el Gobierno responde ante los alegatos declarando que las relaciones laborales del Estado con sus trabajadores en Guatemala están sujetas a la Ley de Servicio Civil, como lo dispone el artículo 108 primer párrafo de la Constitución política de la República.

El Código de Trabajo en sus artículos 2 y 191 excluye de su aplicación a los servidores públicos. Al respecto debe tenerse en cuenta que la Inspección de Trabajo es una institución laboral creada por el Código de Trabajo.

Guatemala es Miembro de la OIT desde el año 1945,¹⁰⁸ se han planteado 100 quejas relacionadas con libertad sindical, las cuales se mantienen 17 activas y 8 en seguimiento¹⁰⁹, cuenta con 1 discusión con la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS). Referente al convenio C087¹¹⁰

Analizados los alegatos y la respuesta del Gobierno, el comité concluye y recomienda lo siguiente:

El Comité lamenta pues que la referida circular no fuera objeto de Consultas con las organizaciones sindicales del sector público. A esto, el Comité subraya que dicha circular implicaba un cambio importante en la práctica que se había seguido hasta entonces en la supervisión del cumplimiento de las normas legales relativas a los derechos individuales de los servidores públicos y por tanto señala a la atención del Gobierno la importancia que atribuye a la promoción del diálogo y la

¹⁰⁸ Organización Internacional del Trabajo, Normas internacional del trabajo, perfil del país: Guatemala, Suiza, 1996-2015.

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

Fecha de consulta: 26/09/2015.

¹⁰⁹ *Loc. cit.*

¹¹⁰ *Loc. cit.*

consulta en las cuestiones de interés común entre las autoridades públicas y las organizaciones profesionales más representativas del sector de que se trate y El Comité pide al Gobierno que en el futuro tenga debidamente en cuenta el principio de que las autoridades públicas deben consultar con las organizaciones más representativas las cuestiones de interés común, incluidas las circulares administrativas que afecten a los intereses de dichas organizaciones del sector público y sus afiliados.

Análisis concreto del Caso planteado:

Partiendo del concepto doctrinario de Consulta ¹¹¹ que es: *“todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social.”* y como base fundamental el Convenio 144 de la OIT que en su Artículo 2 inciso 1 establece: el compromiso que adquieren los miembros de la organización Internacional del Trabajo que ratifican el convenio para poner en práctica los procedimientos que aseguren las consultas efectivas entre el gobierno y las organizaciones representativas, por lo que se determina en *“la importancia del diálogo y las consultas en cuestiones de interés común entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas en las cuestiones de intereses comunes”*¹¹²

Por lo anterior descrito y en base a la información que nos proporciona el caso 2032 se concluye en los lo siguiente puntos:

La Queja, cumple por ser presentada ante la OIT y por una organización que directamente tiene intereses en el caso, los requisitos de forma por escrito y firmada por el representante. El Comité analiza y dictamina dar trámite a la

¹¹¹ Organización Internacional del Trabajo, Suiza, 2015.

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sd.htm>, fecha de la consulta 15-12-2015.

¹¹² 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, 2006, quinta edición, pág. 229.

presente queja. Existe una respuesta del gobierno donde presenta sus observaciones respectivas sobre la queja

- *El gobierno de Guatemala excluyó la realización de consultas entre las organizaciones sindicales interesadas ante un tema de interés general, el Estado de Guatemala unilateralmente tomo la decisión de separar a la IGT de sus funciones de auxiliar a las personas o entidades que reclamen un derecho.*
- *El gobierno justifica que no se consideró y no tomo en cuenta, fundado en que los asuntos de sector público se rigen en base a las dos leyes (Ley de Servicio Civil y la Constitución) y que la Inspección General de Trabajo es un ente creado y legislado en el Código Laboral Guatemalteco, razón por la cual no deben intervenir o participar en asuntos donde el Estado tenga la función de empleador.*

Por lo que se estipula que el Gobierno de Guatemala, omite utilizar el Convenio 144 de la OIT, relacionado con la Consulta Tripartita, específicamente en su artículo 2 inciso 1 que establece: “Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo a que se refiere el artículo 5, párrafo 1.

El Comité recomienda al gobierno de Guatemala que ponga en práctica y aplique los convenios donde está regulado los procedimientos relativos a la consulta y se lleven a cabo conjuntamente con las organizaciones representativas en temas que afecten las funciones administrativas de ámbito laboral y no tome decisiones de índole unilateral.

CASO 2324 CANADÁ

OIT¹¹³FECHA DE PRESENTACION DE LA QUEJA ANTE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO 06-FEBRERO-2004. El Sindicato Nacional de Empleados del Gobierno Provincial (NUPGE)

Presentación de Fundamentos:

Los Alegatos se basan en la Ley número 94, en cuanto a que no se consultó a los trabajadores afectados por la ley ni a sus sindicatos con anterioridad a la adopción o aprobación del texto.

Una de las razones más notorias de esa falta de consultas es que la ley está diseñada como medio adicional para la de sindicalización del sistema provincial de transbordadores.

Por lo que el Gobierno responde ante los alegatos declarando que existió una ronda de negociación, las partes iniciaron las negociaciones contractuales el 8 de septiembre de 2003. Las conversaciones se habían interrumpido y comenzó a surgir cierta hostilidad.

De conformidad con lo dispuesto en la ley, el Gobierno impuso un período de reflexión de 80 días y designó a un mediador especial para que trabajara con las partes. La ley exige la reanudación de las actividades normales durante el período de reflexión.

La afirmación de que en la ley «no se recoge ninguna medida que prevea procedimientos imparciales como el arbitraje para solucionar el conflicto» es

¹¹³ Organización Internacional del Trabajo, Textos del caso del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2997670, fecha de consulta: 21/9/2015.

incorrecta. La ley exige que, al proclamar un período de reflexión, se designe a un mediador especial para ayudar a las partes a fijar los términos de un convenio colectivo.

Canadá es Miembro de la OIT desde el año 1919,¹¹⁴ se le han planteado 109 quejas relacionadas con libertad sindical, las cuales se mantienen 4 activas y 7 se mantienen en seguimiento¹¹⁵, no cuenta con discusiones en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS).¹¹⁶

Analizados los alegatos y la respuesta del Gobierno, el Comité concluye y recomienda lo siguiente: el Comité se ve obligado a señalar que dos de las tres leyes contra las cuales se presentan quejas en el presente caso (leyes números 94 y 18) y respecto de las cuales debían haberse celebrado consultas significativas, fueron adoptadas en el mismo momento en que el Comité señaló, o poco tiempo después de que lo hiciera, que “el recurso reiterado a restricciones legislativas de la negociación colectiva sólo puede tener, a largo plazo, un efecto nefasto y desestabilizador sobre el clima de las relaciones laborales si el legislador interviene con frecuencia para suspender o anular el ejercicio de los derechos reconocidos a los sindicatos y a sus miembros por lo que El Comité pide una vez más al Gobierno que, en el futuro, se celebren consultas francas y completas con las organizaciones representativas cuando los derechos de libertad sindical y negociación colectiva de los trabajadores puedan verse afectados”.

Análisis concreto del Caso planteado:

Partiendo de la definición por parte de la OIT sobre la consulta establece: “todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre

¹¹⁴ Organización Internacional del Trabajo, Normas internacional del trabajo, perfil del país: Canadá, Suiza, 1996-2015.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102582,

Fecha de consulta: 26/09/2015.

¹¹⁵ *Loc. cit.*

¹¹⁶ *Loc. cit.*

representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social.”¹¹⁷ y partiendo de las decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT¹¹⁸, en la que establece “la importancia del diálogo y las consultas en cuestiones de interés común entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas en las cuestiones de intereses comunes”,

Por lo anteriormente descrito y en base a la información que proporciona el caso 2324 se concluye en los siguientes puntos:

La Queja, cumple por ser presentada ante la OIT y por una organización que directamente tiene intereses en el caso, los requisitos de forma por escrito y firmada por el representante. El Comité analiza y dictamina dar trámite a la presente queja. Existe una respuesta del gobierno donde presenta sus observaciones respectivas sobre la queja

- *En este caso se debe de tomar en cuenta la observación realizada por la OIT que hace alusión que el gobierno de Canadá ha tenido muchas quejas en materia de violación de los derechos sindicales y un precedente de la no aplicación de los convenios establecido en la OIT.*
- *El gobierno canadiense toma actitudes para evadir el cumplimiento de los convenios que tienen relación con el ámbito laboral; la negativa de entablar consultas con las organizaciones sindicales en temas de preparación y elaboración de leyes, en procesos de reestructuración y flexibilidad laboral, dictar resoluciones unilaterales, sin celebrar las respectivas consultas con las organizaciones representativas, considerando una violación de los derechos sindicales.*

¹¹⁷ Organización Internacional del Trabajo, Suiza, 2015.

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sd.htm>, fecha de la consulta 15-12-2015.

¹¹⁸ 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, 2006, quinta edición, pág. 229.

- *Se recomendaría que todo lo relacionado a la preparación y elaboración de una ley y en procesos de reestructuración y flexibilidad laboral que tenga relación con el ámbito laboral se realicen las respectivas consultas por parte del gobierno canadiense.*

Caso concreto en base a la legislación de Guatemala:

Para la resolución del presente caso en Guatemala debería aplicarse el Convenio 144 de la OIT (Consulta Tripartita), cuyo objetivo es el diálogo y que las partes interesadas del conflicto laboral, expresen sus opiniones, es decir las organizaciones de empleadores y trabajadores sean tomadas en cuenta por los gobiernos antes de la toma de decisiones y en este caso de una creación de ley que afecte intereses de otras agrupaciones representativas

CASO 1962 COLOMBIA

OIT¹¹⁹ FECHA DE PRESENTACION DE LA QUEJA ANTE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: 06-MARZO-1998. La Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación General de Trabajadores Democráticos (CGTD) y el Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos del Ministerio de Obras Públicas y Transporte y los Distritos de Carreteras Nacionales (SINTRAMINOBRAS) y la Unión Nacional de Trabajadores Estatales de Colombia (UTRADEC).

Presentación de Fundamentos:

¹¹⁹ Organización Internacional del Trabajo, *Casos del Comité de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2015. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2896895, fecha de consulta: 18/10/2015.

Los Alegatos se basan en vulneración del derecho de negociación colectiva en el sector público, así mismo indican que plantearon los recursos que la ley permite hasta llegar a la Corte Suprema de Justicia que desestimó los recursos. "Esta circunstancia da lugar a la terminación de contratos de trabajo, resulta jurídicamente inadmisibles pretender el reintegro, así él se encuentre consagrado en la ley, en pacto colectivo o en convención colectiva".

Por lo que el Gobierno responde ante los alegatos declarando que no hubo en el caso denunciado despidos injustos, sino supresión de cargos por liquidación de la Secretaría de Obras Públicas del municipio de Neiva, decisión amparada por la Constitución Política en su artículo 315, numeral 4º. que faculta a los entes territoriales a reestructurarse y conformarse de acuerdo con las necesidades existentes, norma desarrollada mediante el decreto número 22-2013.

Por último, el Gobierno señala que el Municipio de Neiva debe acoger y respetar las decisiones judiciales sobre las cuestiones planteadas en el presente caso y que la actuación de las distintas ramas del Estado se ha ajustado al derecho interno y a lo preceptuado por los Convenios números 87 y 98 de la OIT.

Colombia es Miembro de la OIT desde el año 1919,¹²⁰ se le han planteado 194 quejas relacionadas con libertad sindical, las cuales se mantienen 21 activas y 19 se mantienen en seguimiento¹²¹, no cuenta con discusiones en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS).¹²²

Analizados los alegatos y la respuesta del gobierno, el comité concluye y recomienda lo siguiente: el Comité toma nota de que el Gobierno declara que los

¹²⁰ Organización Internacional del Trabajo, Normas internacional del trabajo, perfil del país: Colombia, Suiza, 1996-2015.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102595,
Fecha de consulta: 26/09/2015.

¹²¹ *Loc. cit.*

¹²¹ *Loc. cit.*

¹²² *Loc. cit.*

despidos obedecieron a una reestructuración de la administración municipal, en virtud de un decreto municipal amparado en la Constitución Política del Estado.

No obstante, el Comité ha subrayado la importancia de que los gobiernos consulten a las organizaciones sindicales, con objeto de discutir sobre las consecuencias de los programas de reestructuración en el empleo y en las condiciones de trabajo de los asalariados.

En lo que respecta a la reestructuración que dio lugar al despido de 155 trabajadores oficiales (incluidos en esta cifra 14 dirigentes sindicales) en el municipio de Neiva en enero de 1993, el Comité recuerda al Gobierno la importancia que presta al principio según el cual deberían realizarse consultas con las organizaciones sobre las consecuencias de las reestructuraciones en el empleo y en las condiciones de trabajo.

Análisis concreto del Caso planteado:

Considerando que una negociación colectiva se realiza entre los trabajadores representados a través de un Sindicato y los representantes del Patrono cuyo fin es llegar a un acuerdo relativo a las condiciones de trabajo y de la importancia del diálogo y las consultas en cuestiones de interés común entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas en las cuestiones de intereses comunes”, así mismo el concepto de Reestructuración¹²³ dice que “Es el reordenamiento o reorganización de un tipo de estructura ya existente que debía ser cambiado o alterado debido a diferentes circunstancias, tiene como objetivo generar esa alteración para observar, nuevos o diferentes resultados a los que venían observando hasta el momento.

¹²³ Definiciones ABC, <http://www.definicionabc.com/general/reestructuracion.php>, fecha consulta: 15-01-2016.

Por lo anterior descrito y en base a la información que nos proporciona el caso 1962 se concluye en los siguientes puntos:

La Queja, cumple por ser presentada ante la OIT y por una organización que directamente tiene intereses en el caso, los requisitos de forma por escrito y firmada por el representante. El Comité analiza y dictamina dar trámite a la presente queja. Existe una respuesta del gobierno donde presenta sus observaciones respectivas sobre la queja

- *El Gobierno de Colombia realizó una liquidación general de una secretaria a su cargo, realizada en base a la facultad que tiene de hacer reestructuraciones de su personal, más la base legal en este caso de la Constitución de la República de Colombia.*
- *La acción realizada por el Gobierno de Colombia es respaldada por las autoridades judiciales Colombianas que admitieron que los recursos planteados por el Sindicato afectado fueron analizados y al final fueron rechazados por improcedentes, ya que no existió una violación a los derechos laborales; así mismo se confirmaron los fallos emitidos en beneficio del Gobierno.*
- *Un punto negativo al presente caso fue que el Gobierno Colombiano buscó el interés propio del Estado, debido a que se puede catalogar como una violación a los derechos sindicales; ya que no realizó previamente al llevar a cabo la reestructuración de la secretaria a su cargo una consulta con el sindicato afectado.*
- *El Comité ha subrayado la importancia de que los Gobiernos consulten a las organizaciones sindicales, con objeto de discutir sobre las consecuencias de los programas de reestructuración en el empleo y en las condiciones de trabajo de los asalariados. Lo que el Gobierno Colombiano omitió realizar.*

Caso concreto en base a la legislación de Guatemala:

En Guatemala, específicamente en su artículo 358 del Código de Trabajo¹²⁴, se desarrolla la Conciliación la consiste en que las partes involucradas en un conflicto laboral plantean sus puntos de vista, los que se analizan por un ente denominado Tribunal de Conciliación, cuyo fin es que las partes en conflicto lleguen a un acuerdo en común.

Es una forma de emplear el diálogo entre las partes para resolver un conflicto y se refleja la figura que de una Consulta Tripartita en el que existe dos partes y un ente regulador.

La aplicación de los convenios internacionales ratificados por Guatemala que adquieren carácter de ley en legislación Guatemalteca como el Convenio 144 de la OIT, el cual busca que las opiniones de las partes interesadas es decir, las organizaciones de empleadores y de trabajadores sean tenidas en cuenta por los gobiernos antes de la toma de decisiones, se puede mencionar que es otro tipo de método para lograr llegar a un acuerdo entre las partes.

La normativa internacional el Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo que versa “sobre la Negociación Colectiva y ratificado por el Estado de Guatemala específicamente en el artículo 5 establece “1 se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva. Así mismo el artículo 8 del mismo cuerpo legal internacional dice Las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva.

¹²⁴ Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 330 y sus reformas, *Código de Trabajo*.

Por lo anterior tanto la normativa nacional como internacional buscan que a través de la negociación se desarrolle el principio de superación. Por lo que es de suma importancia que tanto jurisdiccionalmente como administrativos, debe obligatoriamente aplicar toda normativa que tenga a su alcance (consulta) para favorecer la negociación y por ende las probables modificaciones que se den en la relación laboral y no se afecten derecho ni se omitan obligaciones, una interpretación extensiva y no restrictiva con relación al asunto a tratar.

CASO 2052 HAITI

OIT¹²⁵ FECHA DE PRESENTACION DE LA QUEJA ANTE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: 23-SEPTIEMBRE-1999. La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

Presentación de Fundamentos:

Los alegatos se basan en tentativas de homicidio de dirigentes sindicales; detención y agresión física contra sindicalistas y despido de dirigentes sindicales y de sindicalistas.

La organización querellante sostiene que los trabajadores y sus organizaciones deberían poder expresar su descontento respecto a las cuestiones económicas y sociales que afectan a los intereses de sus miembros.

El rechazo sistemático del diálogo y la represión brutal ejercida en este caso contra los trabajadores constituye una violación de los principios más esenciales de la libertad sindical.

¹²⁵ Organización Internacional del Trabajo, *Casos del Comité de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2015. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2897383, fecha de consulta: 18/10/2015.

Respuesta del Gobierno: No existió respuesta alguna ante los alegatos planteados por querellante.

Haití es Miembro de la OIT desde el año 1919,¹²⁶ se le han planteado 16 quejas relacionadas con libertad sindical, cuenta con 1 discusión en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS). Incumplimiento de obligaciones de envío de memorias: 2014¹²⁷

El Comité, al no tener los argumentos por parte del Gobierno de Haití concluye que lamenta que, a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja y teniendo en cuenta de la gravedad de los hechos alegados, el Gobierno no haya respondido a ninguno de los alegatos formulados por la organización querellante aunque en reiteradas ocasiones se le instó a que transmitiera sus observaciones o informaciones sobre el caso, incluso mediante un llamamiento urgente.

El Comité está convencido de que si bien este procedimiento protege a los gobiernos contra las acusaciones infundadas, éstos deberán reconocer a su vez la importancia que tiene presentar, con vistas a un examen objetivo, respuestas detalladas y precisas sobre el fondo de los hechos alegados.

Por último es obligación fundamental de los Estados miembros en materia de derechos sindicales la obligación a respetar los compromisos asumidos ante la OIT, y la aplicación según lo indica en la Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical de 1996¹²⁸ dice " Obligaciones de los gobiernos en el marco del procedimiento ante el Comité de Libertad Sindical (El procedimiento ante el

¹²⁶ Organización Internacional del Trabajo, Normas internacionales del trabajo, perfil del país: Haití, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102671,
Fecha de consulta: 26/09/2015.

¹²⁷ *Loc. cit.*

¹²⁸ 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, 1996, quinta edición, pág. 14.

Comité de Libertad Sindical y los interlocutores sociales) inciso 20 “ Los gobiernos deben reconocer la importancia que tiene para su propia reputación enviar respuestas precisas a los alegatos formulados por las organizaciones querellantes para que el Comité pueda proceder a un examen objetivo.

Análisis concreto del Caso planteado:

El rechazo por la parte del gobierno de buscar una solución o un acuerdo con los trabajadores a través del diálogo y los principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT¹²⁹, en la que establece: “la importancia del diálogo y las consultas en cuestiones de interés común entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas en las cuestiones de intereses comunes”, y si el fin primordial del Gobierno de Haití era tener nuevos o diferentes resultados a los que venían observando hasta el momento los cuales buscó a través de supuestas agresiones físicas contra sindicalistas y despido de dirigentes sindicales y de sindicalistas.

Por lo anterior descrito y en base a la información que proporcionada en el caso 2052 se concluye en los siguientes puntos:

La Queja, cumple por ser presentada ante la OIT y por una organización que directamente tiene intereses en el caso, los requisitos de forma por escrito y firmada por el representante. El Comité analiza y dictamina dar trámite a la presente queja. No existe una respuesta del gobierno.

- *Un aspecto negativo del presente caso es que el Gobierno de Haití no respondió a los alegatos presentados por los sindicalistas. Siendo de vital importancia haber tenido respuesta ya que a través de esta respuesta se*

¹²⁹ 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, 2006, quinta edición, pág. 229.

puede dar un mejor análisis si existió o no una violación a los derechos sindicales.

- *Es de suma importancia tener respuesta por parte de los gobiernos para que se respete el debido proceso y así hacer valer la protección a los gobiernos contra las acusaciones que pudieran ser infundadas.*
- *Se puede determinar teniendo únicamente los alegatos de los querellantes y la no respuesta del Gobierno de Haití presumiendo que el Gobierno no realizó las consultas previas necesarias con las organizaciones representativas sobre la reducción de personal; por lo que tomó decisiones de carácter unilateral.*
- *El motivo de presentar el caso es para hacer de conocimiento que Gobierno de Haití hace caso omiso a las quejas planteadas a pesar de la gravedad de las mismas, a pesar de aceptar, ratificar y cumplir convenios internacionales. Así mismo el Comité no puede emitir conclusiones ni recomendaciones debido a que no existe una respuesta por parte del Estado demandado.*

Caso concreto en base a la legislación de Guatemala:

La legislación guatemalteca regula la no comparecencia o acoplado al caso 2052 de Haití, en omitir dar una respuesta ante una queja planteada por una de las partes en un conflicto laboral; considerando así lo establecido en el artículo 388 del Código de Trabajo: ...”Si los delegados de alguna de las partes no asistieren, una vez que hayan sido debidamente citados, a cualquiera de las comparecencias a que se refieren los Artículo 384 y siguientes, el Tribunal de Conciliación los hará traer, sin pérdida de tiempo, por medio de las autoridades de policía e impondrá a cada uno de los rebeldes, como corrección disciplinaria, una multa de veinticinco a cien quetzales o de cien a quinientos quetzales según se trate, respectivamente,

de trabajadores o de patronos...”¹³⁰ lo anterior se hace referencia debido a que el Comité ante la no comparecencia no emite un resolución, el mismo caso por parte de la legislación guatemalteca, dan la oportunidad al ausente de presentarse y así emitir una opinión.

CASO 2123 ESPAÑA

OIT¹³¹ FECHA DE PRESENTACION DE LA QUEJA ANTE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: 19-MARZO-2001. La Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF)

Presentación de Fundamentos:

Los alegatos se basan en la modificación unilateral por parte del Gobierno de España de las condiciones de trabajo (órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las administraciones públicas) de los funcionarios públicos.

El Gobierno responde ante los alegatos declarando que existieron reuniones donde los sindicatos legitimados para negociar no se manifestaron al respecto y, pocos días después de publicarse en algunos medios de comunicación el contenido del proyecto de ley de acompañamiento para el año 2001 (con la nueva redacción del artículo 20.1, c), de la ley número 30/1984), las organizaciones sindicales pretendieron incluso que se había intentado «escamotear» el proyecto de nueva legislación de la movilidad forzosa en la mesa general de negociación.

¹³⁰ Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 330 y sus reformas, *Código de Trabajo*.

¹³¹ Organización Internacional del Trabajo, *Casos del Comité de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2015, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2897583, fecha de consulta: 20/10/2015.

España es Miembro de la OIT desde el año 1956,¹³² se le han planteado 91 quejas relacionadas con libertad sindical, las cuales se mantienen 1 activa y 1 se mantiene en seguimiento¹³³, cuenta con discusiones en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS). Examen de casos individuales: C122¹³⁴

Analizados los alegatos y la respuesta del gobierno, el Comité concluye que, a la mayor brevedad, se entablen negociaciones con las organizaciones sindicales representativas a fin de restablecer relaciones profesionales cimentadas en bases sólidas y estables, en un clima de confianza mutua.

Análisis concreto del Caso planteado:

Partiendo de que una decisión unilateral que se refiere a una sola parte o aspecto de alguna cosa¹³⁵ actitud que toma el Gobierno español contradiciendo uno de los principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT¹³⁶, en la que establece “la importancia del diálogo y las consultas en cuestiones de interés común entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas en las cuestiones de intereses comunes”, por lo que la Organización Internacional de Trabajo busca a través del método de la Consulta que “todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social.”¹³⁷

¹³² Organización Internacional del Trabajo, Normas internacional del trabajo, perfil del país: España, Suiza, 1996-2015.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102847,
Fecha de consulta: 26/09/2015.

¹³³ *Loc. cit.*

¹³⁴ *Loc. cit.*

¹³⁵ Diccionario Manual de la Lengua Española vox. 2007 Larousse Editorial, SL

¹³⁶ 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, 2006, quinta edición, pág. 229.

¹³⁷ Organización Internacional del Trabajo, Suiza, 2015.

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sd.htm>, fecha de la consulta 15-12-2015.

Analizados los alegatos y la respuesta del Gobierno, el Comité concluye que pide al Gobierno que, a la mayor brevedad, entable negociaciones con las organizaciones sindicales representativas a fin de restablecer relaciones profesionales cimentadas en bases sólidas y estables, en un clima de confianza mutua.

Por lo anterior descrito y con base a la información que nos proporciona el caso 2123 se concluye en los siguientes puntos:

La Queja, cumple por ser presentada ante la OIT y por una organización que directamente tiene intereses en el caso, los requisitos de forma por escrito y firmada por el representante. El Comité analiza y dictamina dar trámite a la presente queja. Existe una respuesta del gobierno donde presenta sus observaciones respectivas sobre la queja

- *El Gobierno Español toma decisiones unilaterales en el tema respectivo a las condiciones de trabajo con los trabajadores públicos.*
- *Existen reuniones previas con los sindicalistas interesados pero toma la actitud de retirarse de las mismas, y al momento de que el gobierno toma la decisión omite la realización completa de la Consulta con las organizaciones sindicales y la parte afectada protesta ante la decisión por no ser consultados ante dicha decisión tomada por el Gobierno.*
- *El Comité ha subrayado que en la preparación y elaboración de una legislación que afecta a los intereses de los miembros de una relación laboral debe de consultarse a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, hasta llegar a un acuerdo y no tomar decisiones que beneficien a un sola parte en el conflicto laboral.*

Si bien es cierto que el Gobierno Español utiliza el método de la Consulta para llegar a un acuerdo con la organización trabajadora, el cual no fue alcanzado, y en lugar de continuar con la consulta toma decisión unilateral sin tomar en cuenta sugerencias, opiniones o dictámenes que pueden dar las organizaciones sindicales.

Caso concreto en base a la legislación de Guatemala:

En Guatemala el procedimiento para resolver sobre la formación de una ley que tenga relación con los intereses laborales tanto del trabajador como la del empleador es a través de una Consulta, la cual se toma como referencia lo establecido en el Convenio 144 de la OIT, que busca la expresión de las *organizaciones representativas en temas que afecten sus intereses*.

Consultado el licenciado Cesar Roberto Gatica Lemus¹³⁸ sobre el procedimiento de modificación y supresión de alguna normativa indico lo siguiente: “la base legal de toda modificación y supresión de una norma es el convenio 144 de la OIT además del Acuerdo Ministerial 45-2018 que le da vida a la comisión tripartita que está integrada de manera representativa y equitativa por sector empleador, trabajador y Gobierno, teniendo un carácter permanente.

Indica que cualquier tema relacionado con política, reforma, supresión u opinión sobre un convenio que tenga relación con el ámbito laboral debe de tener obligatoriamente el dictamen favorable o desfavorable de la Comisión Laboral y sindical.

Menciona que en el dictamen no es vinculante debido a que la decisión la toma puramente y como función propia el congreso de la republica que es el órgano estatal que crea modifica o reforma las leyes en el país.

¹³⁸ Gatica Lemus, César Roberto, Subdirector de la Inspección General de Trabajo y miembro de la Comisión Tripartita, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 03/07/2018

Concluyo todo tema de ámbito laboral que pueda afectar los derechos de trabajadores y empleadores debe de realizarse las siguientes gestiones a través de una comisión tripartita.

1. Consulta obligatoria con comisión laboral y sindical (convenio 144 de la OIT).
2. Llevarse a cabo la consulta y emitir un dictamen (favorable o no favorable).
3. Dictamen ser enviado al Congreso de la Republica para poder proceder a la reforma, modificación o supresión de una ley.

Si la consulta no se lleva acabo se incumple el procedimiento establecido en el Acuerdo Ministerial 45-2018 en relación a asuntos laborales y estos no surten a la vida jurídica.

El ejemplo más común donde se desarrolla la consulta donde interviene la comisión laboral y sindical es la del Salario Mínimo y su fijación regulado en los artículos 103 al 115¹³⁹.

CASO 2221 ARGENTINA

OIT¹⁴⁰Caso núm. 2221 (Argentina) - FECHA DE PRESENTACION DE LA QUEJA ANTE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: 30-SEPTIEMBRE-2002. El Sindicato de Vendedores de Diarios y Revistas de Capital Federal y Gran Buenos Aires (SIVENDIA).

¹³⁹Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 330 y sus reformas, *Código de Trabajo*

¹⁴⁰Organización Internacional del Trabajo, *Casos del Comité de Libertad Sindical*, Suiza, 1996-2015. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2897524, fecha de consulta: 18/10/2015.

Presentación de Fundamentos:

Los alegatos se basan en que la organización querellante cita que el Decreto 1025 del 2000 deja sin efecto resoluciones administrativas dictadas por el Ministerio de Trabajo tras un proceso de negociación colectiva en el marco de una comisión tripartita así como las disposiciones que establecían el marco para tal proceso de negociación, cercenando de esta forma el derecho de negociación colectiva, por lo que el Gobierno responde ante los alegatos declarando que el objeto del caso en examen no reside en el debate sobre si los trabajadores del sector son autónomos o en relación de dependencia materia que considera ajena a la competencia del Comité, sino en el hecho de que se les reconozca el derecho a sindicalizarse.

Argentina es Miembro de la OIT desde el año 1919,¹⁴¹ se le han planteado 167 quejas relacionadas con libertad sindical, las cuales se mantienen 8 activas y 9 se Mantienen en seguimiento¹⁴², no cuenta con discusiones en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS).¹⁴³

Analizados los alegatos y la respuesta del gobierno, El Comité concluye que debe respetarse los acuerdos celebrados con la participación de las partes interesadas y se abstenga de dejarlos sin efecto por vía de Decreto y recuerda la importancia que atribuye a la promoción del Diálogo y la Consulta en las cuestiones de interés común entre las autoridades públicas y las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas del sector de que se trate y recomienda al Gobierno que efectúe consultas detalladas con las partes interesadas a fin de adoptar medidas para corregir esta situación y recuerda que, independientemente de este sistema, los sindicatos y los empresarios del sector deberían poder negociar colectivamente de manera libre y voluntaria sus condiciones de trabajo.

¹⁴¹ Organización Internacional del Trabajo, Normas internacional del trabajo, perfil del país: Argentina, Suiza, 1996-2015.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102536,

Fecha de consulta: 26/09/2015.

¹⁴² *Loc. cit.*

¹⁴³ *Loc. cit.*

Análisis concreto del Caso planteado:

Las decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT¹⁴⁴, en la que establece “la importancia del diálogo y las consultas en cuestiones de interés común entre las autoridades públicas y las organizaciones más representativas en las cuestiones de intereses comunes”, así mismo el Convenio 144 de la OIT en su Artículo 3 inciso 2. 2 establece que: “Los empleadores y los trabajadores estarán representados en pie de igualdad en cualquier organismo mediante el cual se lleven a cabo las consultas.

El Comité ha subrayado el interés de consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la preparación y elaboración de una legislación que afecta a sus intereses.

Por lo anteriormente descrito y en base a la información proporcionada en el caso 2221 se concluye en los siguientes puntos:

La Queja, cumple por ser presentada ante la OIT y por una organización que directamente tiene intereses en el caso, los requisitos de forma por escrito y firmada por el representante. El Comité analiza y dictamina dar trámite a la presente queja. Existe una respuesta del gobierno donde presenta sus observaciones respectivas sobre la queja

- *El Gobierno Argentino a través del Ministerio de Trabajo, no realiza una consulta previa a la elaboración y preparación de una ley.*
- *Unilateralmente impone leyes que perjudican los derechos del querellante (El Sindicato de Vendedores de Diarios y Revistas de Capital Federal y Gran Buenos Aires) al imponer decretos sin realizar una consulta.*

¹⁴⁴ 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, 2006, quinta edición, pág. 229.

- *Omite los principios desarrollados en la recopilación del Comité Libertad y la aplicación del convenio 144 de la OIT, sobre la Consulta Tripartita; en especial la falta de igualdad de representación entre el sindicato y los empresarios, aspecto importante para resolver un conflicto, reflejado en el artículo 3 inciso 2 del mencionado cuerpo legal.*

La conclusión del presente caso se puede definir como la falta de interés que tiene el Gobierno de Argentina de dialogar con un grupo de sindicalista que por su actividad laboral (Vendedores de Diarios y Revistas) justifica que no se puede iniciar un diálogo, consulta o simplemente escuchar sus opiniones, por no tener una representatividad, motivo por lo que no realiza dicha consulta y toma decisiones unilaterales.

Caso concreto en base a la legislación de Guatemala:

En la legislación guatemalteca ante la formulación de una ley se realiza una Consulta previa aplicando el Convenio 144 de la OIT, así mismo el acuerdo gubernativo 45-2018 donde faculta la participación de la comisión tripartita (trabajador, empleador y gobierno).

El ejemplo claro de la aplicación de los anteriores cuerpos legales lo vemos plasmado en la discusión realizada por la comisión Laboral y sindical. sobre la conveniencia del convenio 175 de la OIT, sobre el trabajo a tiempo parcial, se consultó sobre la importancia de implementar un empleo a tiempo parcial, los aspectos positivos y negativos y lo más importante asegurar los derechos de los trabajadores a tiempo parcial (condiciones y seguridad social). Dicha comisión emitió un dictamen favorable que fue enviado al congreso de la Republica que dio vida a Convenio 175 de la OIT fue aprobado con el Decreto 2-2017.

CONCLUSIONES

Al terminar la presente investigación cabe destacar las siguientes conclusiones:

1. La consulta es considerado el procedimiento más efectivo utilizado por representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores para solucionar sobre cuestiones de índole laboral.
2. la consulta está garantizada en los tratados y convenios internacionales en materia laboral que han sido ratificados por el Estado de Guatemala, otorgando el derecho a los trabajadores y empleadores de solicitarlas en asuntos de índole laboral.
3. Tripartismo es considerado una forma esencial en el Diálogo Social, en donde los empleadores y los trabajadores estarán representados en igualdad en el desarrollo de la misma.
4. la guía que se debe seguir al realizar una consulta de tipo legislativa, de flexibilidad, Reestructuración, de Racionalización y de Reducción de Personal se encuentra en la Recopilación de Decisiones y Principios del comité de libertad sindical del consejo de administración de la organización internacional de trabajo 5ª edición (2006).
5. Ser miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así mismo la ratificación del convenio 144, no garantiza el cumplimiento por parte de los Gobiernos que lo hacen parte de su legislación, no incurran en violaciones a los derechos que en los mismos se resguardan.
6. El Comité de Libertad Sindical cumple dos funciones; la primera velar por el cumplimiento de las normas que regulan los Convenios ratificados y

segunda al presentarse en una queja sobre la presunta violación de derechos sindicales solicita información a las partes para poder emitir conclusión y hacer sus recomendaciones para alcanzar acuerdos por los mismos.

7. El análisis realizado a los casos se determinó que la mayoría de quejas presentadas tiene un factor en común “la omisión por parte de los gobiernos de realizar las consultas”. Lo que constituye la violación a la libertad sindical respecto a no realizar la consulta sobre temas de índole laboral que puedan afectar los intereses de las organizaciones más representativas. Por tanto el no cumplimiento del convenio 144 de la OIT, ratificados por los mismos.
8. De conformidad con los casos analizados se puede determinar que algunos gobiernos no responden ante los alegatos presentados por las organizaciones representativas, por tanto El Comité de Libertad Sindical solo emite recomendaciones.

ANEXOS

A.1. Lista de Casos Analizados

Caso número	País
1808	Costa Rica
2272	Costa Rica
2032	Guatemala
2324	Canadá
1962	Colombia
2052	Haití
2123	España
2221	Argentina

A.2. Resumen de casos

NO. CASO	PAIS	QUERELLANTES	CONVENIOS DE LA OIT	TEMA	LEGISLACIÓN NACIONAL	RESOLUCIÓN DEL COMITÉ ANTE EL CASO
1808	Costa Rica	Asociación de Empleados Públicos Aduaneros (ASEPA)	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) • Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) • Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) • Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) 	El hostigamiento sindical, llevado a cabo a través de una supuesta reestructuración de puestos para eliminar las actividades del Centro de Documentación e Información Aduanera en el cual se desempeña como jefe el secretario general de la ASEPA y es utilizado como oficina de dicho sindicato	Artículo 102 De la Constitución de la República de Guatemala.	El Comité subraya el principio de que ninguna persona debería ser objeto de discriminación o de perjuicios en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas, y que debe sancionarse a las personas responsables de la comisión de tales actos. El Comité pide al Gobierno que tome medidas para garantizar el cumplimiento de este principio en el futuro.

NO. CASO	PAIS	QUERELLANTES	CONVENIOS DE LA OIT	TEMA	LEGISLACIÓN NACIONAL	RESOLUCIÓN DEL COMITÉ ANTE EL CASO
2272	Costa Rica	Asociación Nacional de Agentes de Seguros (ANDAS) Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP)	<p>Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) • Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) • Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) 	<p>Las organizaciones querellantes alegan la reorganización unilateral del Instituto Nacional de Seguros (INS) en agosto de 2000 con la terminación de la relación laboral con indemnización incompleta de 239 agentes de seguros (incluida la junta directiva de ANDAS) que pasaron a tener en fraude a la ley, una relación mercantil, sin garantías sociales, en violación de la Constitución y la jurisprudencia, así como el despido de dos dirigentes de AGEINS que se negaron a aceptar el cambio de estatuto. Se alega también una orden judicial de captura y encarcelamiento por supuesta difamación a raíz de declaraciones de un dirigente de AGEINS contra esta «privatización solapada». Por último, las organizaciones querellantes alegan también que la convención colectiva y la organización sindical ANDAS no existían y se suprimieron las facilidades sindicales.</p>	<p>En el artículo 101 de la Constitución de la República de Guatemala. El artículo 209 del decreto 330 Código de Trabajo,</p> <p>El artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala</p>	<p>A este respecto, el Comité subraya que el derecho de expresar opiniones por medio de la prensa o en otra forma es uno de los elementos esenciales de los derechos sindicales</p>

NO. CASO	PAIS	QUERELLANTES	CONVENIOS DE LA OIT	TEMA	LEGISLACIÓN NACIONAL	RESOLUCIÓN DEL COMITÉ ANTE EL CASO
2032	Guatemala	<p>Federación Sindical de Empleados Bancarios (FESEBS)</p> <p>Federación Sindical de Trabajadores de la Silvicultura, Madera, Medio Ambiente y Recursos Naturales de Guatemala (FESITRASMMAR).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) • Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) • Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) • Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). 	Emisión de una circular administrativa que suprime la intervención de la Inspección del Trabajo en el sector público	<p>En el artículo 101 de la Constitución de la República de Guatemala</p> <p>El artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala.</p>	Comité pide al Gobierno que en el futuro tenga debidamente en cuenta el principio de que las autoridades públicas deben consultar con las organizaciones más representativas las cuestiones de interés común, incluidas las circulares administrativas que afecten a los intereses de dichas organizaciones del sector público y sus afiliados.

NO. CASO	PAIS	QUERELLANTES	CONVENIOS DE LA OIT	TEMA	LEGISLACIÓN NACIONAL	RESOLUCIÓN DEL COMITÉ ANTE EL CASO
2324	Canadá	La Internacional de la Educación (IE) la Federación de Docentes del Canadá y la Sociedad de Maestros de Manitoba (MTS)	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) • Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) • Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) • Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). 	Denegación del derecho de los maestros a entablar negociaciones colectivas e injerencia legislativa en la independencia del arbitraje	DECRETO 330 CODIGO DE TRABAJO Artículo 375.	Por consiguiente, el Comité pide una vez más al Gobierno que, en el futuro, se abstenga de anular por vía legislativa las disposiciones existentes en los convenios colectivos negociados, y que celebre consultas significativas y adecuadas al elaborar y adoptar leyes por las que los derechos de los trabajadores puedan verse afectados.

NO. CASO	PAIS	QUERELLANTES	CONVENIOS DE LA OIT	TEMA	LEGISLACIÓN NACIONAL	RESOLUCIÓN DEL COMITÉ ANTE EL CASO
1962	Colombia	<ul style="list-style-type: none"> • La Central Unitaria de Trabajadores (CUT) • la Confederación General de Trabajadores Democráticos (CGTD) • el Sindicato de Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos del Ministerio de Obras Públicas y Transporte y los Distritos de Carreteras Nacionales (SINTRAMINOBRAS) y • la Unión Nacional de Trabajadores Estatales de Colombia (UTRADEC) 	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) • Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) • Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) • Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) 	Despidos antisindicales , violación del derecho de negociación colectiva en el sector público	<p>DECRETO 330 CODIGO DE TRABAJO Artículo 375.</p> <p>Artículo 102. De la Constitución de la República de Guatemala</p>	<p>el Comité reitera sus recomendaciones anteriores según las cuales teniendo en cuenta que la acción judicial por su naturaleza no se refiere al fondo de la cuestión planteada, es decir el pago de la indemnización completa de los trabajadores y que la Corte en su decisión dispone que «no es incompatible con la necesidad que el Gobierno y las organizaciones sindicales lleven a cabo las actuaciones tendientes a dar adecuado cumplimiento a las recomendaciones emanadas por el Comité de Libertad Sindical...», el Comité invita nuevamente al Gobierno y a la organización sindical a que intenten hallar una solución negociada en relación con la indemnización de los trabajadores despedidos.</p>

NO. CASO	PAIS	QUERELLANTES	CONVENIOS DE LA OIT	TEMA	LEGISLACIÓN NACIONAL	RESOLUCIÓN DEL COMITÉ ANTE EL CASO
2052	Haití	La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) • Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) • Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) • Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) 	Tentativas de homicidio de dirigentes sindicales; detención y agresión física contra sindicalistas y despido de dirigentes sindicales y de sindicalistas	Artículo 3o. de la constitución de la República de Guatemala	El Comité urge al Gobierno a que adopte las medidas necesarias para que en el futuro se respete este principio, particularmente llevando a cabo investigaciones judiciales independientes para comprobar los hechos, sancionar a los culpables e impedir que se repitan tales hechos.

NO. CASO	PAIS	QUERELLANTES	CONVENIOS DE LA OIT	TEMA	LEGISLACIÓN NACIONAL	RESOLUCIÓN DEL COMITÉ ANTE EL CASO
2123	España	La Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF)	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) • Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) • Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) • Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) 	Modificación unilateral por el Gobierno de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos; marginación de los sindicatos en la elaboración del estatuto básico de la función pública, y persistente incumplimiento de un acuerdo colectivo en el sector público	Artículo 102. De la constitución de la república de Guatemala	En su reunión de noviembre de 2002, «el Comité rogó al Gobierno que adopte medidas para que vuelva a privilegiarse en la mayor medida posible la negociación colectiva para la determinación de las condiciones de empleo de los funcionarios públicos. A estos efectos, el Comité pidió al Gobierno que entable a la mayor brevedad negociaciones con las organizaciones sindicales representativas a fin de restablecer relaciones profesionales cimentadas en bases sólidas y estables, en un clima de confianza mutua.

NO. CASO	PAIS	QUERELLANTES	CONVENIOS DE LA OIT	TEMA	LEGISLACIÓN NACIONAL	RESOLUCIÓN DEL COMITÉ ANTE EL CASO
2221	Argentina	El Sindicato de Vendedores de Diarios y Revistas de Capital Federal y Gran Buenos Aires (SIVENDIA)	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) • Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) • Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) • Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). 	Imposición de normas ilegales e inconstitucionales de un decreto y resoluciones administrativas que reglamentan la actividad de los trabajadores del sector de venta de diarios y revistas; exclusión del derecho de sindicación de las organizaciones del sector; restricciones al derecho de negociación colectiva	Artículo 2 de la Constitución Política de la República de Guatemala	El Comité expresa la esperanza de que se sigan tomando medidas para corregir la situación de desequilibrio en la composición tripartita de la Comisión Fiscalizadora mencionada. El Comité pide al Gobierno que le mantenga informado sobre toda nueva medida que se adopte al respecto.

REFERENCIAS

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Azmitía, Eduardo. **Diccionario jurídico**, Argentina, Editorial Cusca, 2006, 10ma. Edición.
2. Badeni Gregorio, **Instituciones de derecho constitucional**, Editorial Ad-Hoc, Buenos Aires, Argentina, 1997.
3. Cabanellas de Torres, Guillermo, **Diccionario Jurídico Elemental**, editorial Heliasta, Argentina.
4. Cabanellas, Guillermo, **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**, tomo I, Argentina, Editorial Heliasta, 21 Edición.
5. Castells Arrosa, Maria, **Derecho Colectivo Guatemalteco**, Guatemala, 2000.
6. Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho Colectivo de Trabajo**, editorial Orion. Guatemala 2003.
7. **Diccionario Jurídico Consultor Magno**, Colombia, 2008, Panamericana e Impresos S.A
8. **Diccionario Jurídico ESPASA**, Madrid, 1991, Editorial Espasa Calpe, S.A.
9. Fernández Molina, Luis, **Derecho Laboral Guatemalteco**, 4ta edición, Guatemala, 2011.
10. Giorlandini, Eduardo, **Diccionario de Derecho Social**, Reducción personal, Rubinzal-Culzoni, México.
11. González Charry, Guillermo, **Derecho colectivo del trabajo**, Tomo I, Biblioteca Jurídica DIKE, Colombia, 1990, 3ª edición.
12. Guillermo Cabanellas, **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**, Tomo VII, Editorial Heliasta, Argentina, 27 edición.
13. Martín Valverde, Antonio y Joaquín García Murcia, **Tratado práctico de derecho del trabajo**, volumen I, Editorial Aranzadi, S.A., España, 2008.
14. Meza Duarte, **Breve Introducción al Derecho Administrativo Guatemalteco**, Guatemala, 1970, segunda edición.

15. Morgado V. Emilio, **Pacto Social en Guatemala**, Guatemala, Asociación de Investigación y Estudios Sociales (ASIES), 1988, Tomo III.
16. Ossorio, Manuel, **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**, 2004, Argentina, Editorial Heliasta, 30 edición.
17. Rodríguez Mancini, Jorge, **Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social**, Editorial Astrea, Argentina, 1993.
18. Sindicato Patronos, **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**, Editorial Holista, Argentina, 2004, 30 Edición.

REFERENCIAS NORMATIVAS

1. Congreso de la República de Guatemala, *Código de trabajo*, Decreto número 1441 y sus reformas.
2. Organización Internacional del Trabajo, C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (Entrada en vigor: 04 julio 1950), Adopción: San Francisco, 31ª reunión CIT (09 julio 1948).

REFERENCIAS ELECTRONICAS

1. Definiciones ABC
<http://www.definicionabc.com/general/reestructuracion.php>
2. definición. De
<http://definición.de/patronal>
3. Derechoconstitucional.es.
www.derechoconstitucional.es/2011-11concepto-juridico-de-estado.html?m=1
4. Diccionario de la lengua española, 2015, España.
<http://www.wordreference.com/definicion/confianza>
5. Diccionario Enciclopédico Vox 1, España, 2009.
<http://es.thefreedictionary.com/racionalizaci%c3%b3n>

6. Enciclopedia Jurídica, 2014.
<http://www.enciclopedia-juridica.biz14.com>
7. Organización Internacional del Trabajo, 2015, Suiza.
<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sd.htm>
8. Organización Internacional del Trabajo, Casos del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLA_INT_FILE_ID:2896915
9. Organización Internacional del Trabajo, Casos del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLA_INT_FILE_ID:2896445
10. Organización Internacional del Trabajo, Casos del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLA_INT_FILE_ID:2896895
11. Organización Internacional del Trabajo, Casos del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLA_INT_FILE_ID:2896971.
12. Organización Internacional del Trabajo, Casos del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLA_INT_FILE_ID:2896977
13. Organización Internacional del Trabajo, Casos del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLA_INT_FILE_ID:2896979
14. Organización Internacional del Trabajo, Casos del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLA
INT_FILE_ID:2897102](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLA_INT_FILE_ID:2897102)

15. Organización Internacional del Trabajo, Casos del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015.

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLA
INT_FILE_ID:2897245](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLA_INT_FILE_ID:2897245)

16. Organización Internacional del Trabajo, Casos del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015.

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLA
INT_FILE_ID:2897373](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLA_INT_FILE_ID:2897373)

17. Organización Internacional del Trabajo, Casos del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015.

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLA
INT_FILE_ID:2897419](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLA_INT_FILE_ID:2897419)

18. Organización Internacional del Trabajo, Casos del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015.

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLA
INT_FILE_ID:2897383](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLA_INT_FILE_ID:2897383)

19. Organización Internacional del Trabajo, Casos del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015.

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLA
INT_FILE_ID:2897524](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLA_INT_FILE_ID:2897524)

20. Organización Internacional del Trabajo, Casos del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015.

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLA
INT_FILE_ID:2897583](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLA_INT_FILE_ID:2897583)

21. Organización Internacional de Trabajo, Consulta Tripartita.

[http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-
standards/tripartite-consultation/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/tripartite-consultation/lang--es/index.htm)

22. Organización Internacional del Trabajo. Derechos de la Sociedad Civil, 2013, Venezuela.

<http://www.civilisac.org/web/wp-content/uploads/Declaraci%C3%B3n-de-Filadelfia-1944-OIT.pdf>

23. Organización Internacional del Trabajo, Dialogo Social, Suiza, 2006,
<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sd.htm#def>
24. Organización Internacional del Trabajo, Dialogo Social, 1996-2012, Suiza.
<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/tri.htm>,
25. Organización Internacional del Trabajo, Negociación Colectiva, Suiza, 1996-2015.
<http://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang--es/index.htm>
26. Organización Internacional del Trabajo, Negociación Colectiva, Suiza, 1996-2015.
http://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/WCMS_347814/lang--es/index.htm
27. Organización Internacional del Trabajo, Normas internacional del trabajo, perfil del país: Argentina, Suiza, 1996-2015.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102536
28. Organización Internacional del Trabajo, Normas internacional del trabajo, perfil del país: Camerún, Suiza, 1996-2015.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:103038
29. Organización Internacional del Trabajo, Normas internacional del trabajo, perfil del país: Canadá, Suiza, 1996-2015.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102582
30. Organización Internacional del Trabajo, Normas internacional del trabajo, perfil del país: Colombia, Suiza, 1996-2015.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102595

- 31.** Organización Internacional del Trabajo, Normas internacional del trabajo, perfil del país: Costa Rica, Suiza, 1996-2015.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102599
- 32.** Organización Internacional del Trabajo, Normas internacional del trabajo, perfil del país: España, Suiza, 1996-2015.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102847
- 33.** Organización Internacional del Trabajo, Normas internacional del trabajo, perfil del país: Guatemala, Suiza, 1996-2015.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102667
- 34.** Organización Internacional del Trabajo, Normas internacional del trabajo, perfil del país: Guyana, Suiza, 1996-2015.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:103086
- 35.** Organización Internacional del Trabajo, Normas internacional del trabajo, perfil del país: Haití, Suiza, 1996-2015.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102671
- 36.** Organización Internacional del Trabajo, Normas internacional del trabajo, perfil del país: Lituania, Suiza, 1996-2015.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102752
- 37.** Organización Internacional del Trabajo, Normas internacional del trabajo, perfil del país: Pakistán, Suiza, 1996-2015.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:10316
- 38.** Organización Internacional del Trabajo, Normas internacional del trabajo, perfil del país: Polonia, Suiza, 1996-2015.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102809

39. Organización Internacional del Trabajo, Normas internacional del trabajo, perfil del país: Rusia, Suiza, 1996-2015.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102884

40. Organización Internacional del Trabajo, Normas internacional del trabajo, perfil del país: Venezuela, Suiza, 1996-2015.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102880

41. Organización Internacional del Trabajo, Normas internacional del trabajo, perfil del país: Zambia, Suiza, 1996-2015.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:103264

42. Organización Internacional del Trabajo, Textos del caso del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:1209440

43. Organización Internacional del Trabajo, Textos del caso del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50001:0::NO:50001:P50001_COMPLAINT_FILE_ID:2897295

44. Organización Internacional del Trabajo, Textos del caso del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2997031

45. Organización Internacional del Trabajo, Textos del caso del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2997177

46. Organización Internacional del Trabajo, Textos del caso del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLA_INT_TEXT_ID:2997562
47. Organización Internacional del Trabajo, Textos del caso del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLA_INT_TEXT_ID:2997670
48. Organización Internacional del Trabajo, Textos del caso del Comité de Libertad Sindical, Suiza, 1996-2015.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLA_INT_TEXT_ID:8233941.
49. Real Academia Española. Diccionario de la lengua española, España, 2016.
<http://dle.rae.es/?id=AShyglB>
50. Real Academia Española, Diccionario de la lengua española, España, 2016.
<http://dle.rae.es/?id=DwKVrvQ>
51. Real Academia Española
<http://dle.rae.es/?id=VbhGt7L>
52. Real Academia Española.
<http://dle.rae.es/?id=V0Nn3J1>
53. Real Academia Española.
<http://dle.rae.es/?id=V0OeAXE>
54. Real Academia Española.
<http://dle.rae.es/?id=VZyeL6v>

OTRAS REFERENCIAS

1. Calderón Morales, Hugo Haroldo, **Manual de Derecho administrativo**, Marques Talleres Gráficos, Catalunya España.

2. Conferencia Internacional del Trabajo, **Conclusiones sobre “la igualdad de género como eje del trabajo decente”**, 2009, 98.ª Reunión, Ginebra.
3. Eckhard Voss, Wilke, Maack & asociados, **Herramientas para la Reestructuración**, Hamburgo, noviembre de 2007. Con apoyo financiero de la Comisión Europea.
4. Guerrero, Eugenio, **Manual de Derecho de trabajo**, editorial Porrúa. México 2000.
5. Mencos Morales, Leonora, **Flexibilidad Laboral: Estudio en empresas multinacionales dedicadas a la producción de alimentos en Guatemala**, facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Rafael Landívar, Guatemala, 2002.
6. Organización Internacional de Empleadores. **Diálogo Social y Tripartismo. Fundamento y significado (documento de información)**. Ginebra, Suiza, Diciembre, 2003.
7. Organización Internacional del Trabajo, **Libertad sindical y negociación colectiva**, Suiza, Oficina Internacional del Trabajo, 1994.
8. 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, 2006, quinta edición.

Personales

1. Gatica Lemus, César Roberto, Subdirector de la Inspección General de Trabajo y miembro de la Comisión Tripartita, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Guatemala, 2018.