

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

***“ANÁLISIS DE LOS ALCANCES DE LA DOCTRINA LEGAL SENTADA
POR LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD EN CUANTO A LA NO
APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 4 LITERAL C.1 DE LA LEY DE
SINDICALIZACIÓN Y REGULACIÓN DE LA HUELGA DE LOS
TRABAJADORES DEL ESTADO”***

MARTA RAQUEL CABRERA RODAS

Guatemala, Octubre 2006

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

***“ANÁLISIS DE LOS ALCANCES DE LA DOCTRINA LEGAL SENTADA
POR LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD EN CUANTO A LA NO
APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 4 LITERAL C.1 DE LA LEY DE
SINDICALIZACIÓN Y REGULACIÓN DE LA HUELGA DE LOS
TRABAJADORES DEL ESTADO”***

TESIS

Presentada al Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad

Rafael Landívar

Por:

MARTA RAQUEL CABRERA RODAS

Al conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Octubre 2006





Universidad
Rafael Landívar
Fraternidad Jesuita en Guatemala

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Teléfono: (502) 2426-2626 ext. 2407
Fax: (502) 2426-2544
Campus Central, Vista Hermosa III, Zona 16
Guatemala, Ciudad, 01016

Autoridades de la Universidad Rafael Landívar

RECTORA	Licda. Guillermina Herrera Peña
VICERRECTOR	Ing. Jaime Carrera
VICERRECTOR ACADÉMICO	Lic. Rolando Alvarado, S.J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO	Lic. José Alejandro Arévalo Alburez
SECRETARIO GENERAL	Lic. Rolando Escobar Menaldo
DIRECTOR FINANCIERO	Licda. Rosa María Recinos de Medina
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	Ing. Carlos Rafael Rosales Pellecer



Autoridades de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

DECANO	Lic. Álvaro Rodrigo Castellanos
VICEDECANA	Licda. Mónica Melgar González
SECRETARIA DE FACULTAD	Licda. Ana María Rodas Monzón
DIRECTORA DE AREA PÚBLICA	Licda. Claudia Murga Martínez
DIRECTORA DE AREA PRIVADA	Licda. Fabiola Padilla Beltranena
DIRECTOR DE AREA INTERNACIONAL Y HUMANISTICA	Dr. Otilio Miranda Espinosa
DIRECTORA DE PROYECTOS Y SERVICIOS	Licda. Vania Soto Peralta
REPRESENTANTES DE CATEDRATICOS	Lic. Alejandro Balsells Conde Lic. Carlos René Micheo Lic. Rubén Contreras Ramírez
REPRESENTANTES ESTUDIANTILES	Claudio Quezada Molina Guillermo Melgar Medrano
DIRECTOR DE POSTGRADOS	Licda. Claudia López David
DIRECTOR DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS	Dr. Larry Andrade-Abularach
DIRECTORA DEL BUFETE POPULAR	Licda. Claudia Patricia Abril
COORDINADOR DE LA FACULTAD DE QUETZALTENANGO	Lic. Jorge Rodríguez Ovalle

TRIBUNALES QUE PRACTICARON LA EVALUACIÓN COMPRENSIVA

ÁREA SUSTANTIVA:

Lic. Fred Manuel Battle Río (P)
Lic. Jorge Octavio Gamboa Carrera (S)
Licda. Claudia Lavinia Figueroa Perdomo (V)

ÁREA ADJETIVA:

Lic. Augusto Valenzuela Herrera (P)
Lic. Ronald Estuardo Flores García (S)
Lic. Edgar Orlando Ruano Godoy (V)

ASESOR DE TESIS:

Lic. Edgar Osberto Cabrera Juárez

Guatemala, 10 de julio del 2006

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

Estimados señores:

Atentamente me dirijo a ustedes en mi calidad de Asesor de Tesis, de la estudiante Marta Raquel Cabrera Rodas, a fin de hacer de su conocimiento que he supervisado y revisado su trabajo de tesis titulado "*Análisis de los alcances de la Doctrina Legal sentada por la Corte de Constitucionalidad en cuanto a la no aplicación del artículo 4 literal C) de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado*".

En tal virtud, manifiesto que encuentro el mismo acorde a las disposiciones reguladas en el Instructivo para la Aprobación del Tema, Asesor, Anteproyecto y Tesis de Graduación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar; por lo que extiendo el presente dictamen favorable y por ende el Visto Bueno a efecto de la presentación y defensa de dicho trabajo.

Sin otro particular, me suscribo.



EDGAR OSBERTO CABRERA JUÁREZ
ABOGADO Y NOTARIO

MEMORANDUM

A: Consejo de Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad Rafael Landívar

DE: Lic. Luis Ricardo González Rodríguez

ASUNTO: Dictamen de Revisor de Fondo

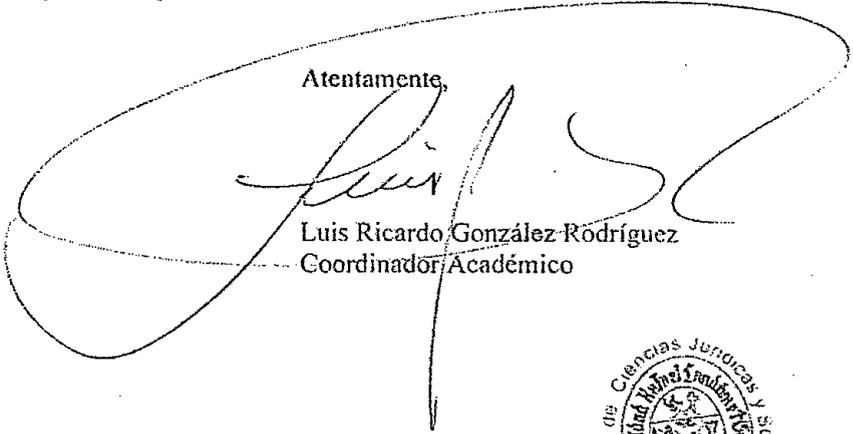
FECHA: 06 de octubre del 2006

En atención a la tesis que me fuere remitida para realizar la revisión de fondo de la tesis intitulada *"ANÁLISIS DE LOS ALCANCES DE LA DOCTRINA LEGAL SENTADA POR LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD EN CUANTO A LA NO APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 4 LITERAL C.1 DE LA LEY DE SINDICALIZACIÓN Y REGULACIÓN DE LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO"*, elaborada por la alumna MARTA RAQUEL CABRERA RODAS, quien se identifica con el carnet número 51174-94.

Por la presente me permito opinar de manera favorable en relación a las correcciones de fondo que se le señalaran realizar, a la vez indicando que se veló por respetar la opinión y criterio de la autora.

Hasta en una próxima oportunidad,

Atentamente,


Luis Ricardo González Rodríguez
Coordinador Académico





Universidad
Rafael Landívar
Institución Jesuita en Guatemala

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Teléfono: 2426-2626 Ext. 2407
Campus Central Vista Hermosa III, Zona 16
Guatemala, Ciudad 01016
for jur@ul.edu.gt

INFORME

Reg. No. OI-84-06

La infrascrita Secretaria de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar tuvo a la vista el expediente del trabajo de tesis de la estudiante MARTA RAQUEL CABRERA RODAS titulado "ANÁLISIS DE LOS ALCANCES DE LA DOCTRINA LEGAL SENTADA POR LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD EN CUANTO A LA NO APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 4 LITERAL C.1 DE LA LEY DE SINDICALIZACIÓN Y REGULACIÓN DE LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO", del cual emite el informe siguiente: 1) El primero de diciembre del año dos mil cinco, la alumna mencionada presentó solicitud pidiendo aprobación del tema y plan de su tesis; solicitud que, previo dictamen del Área Internacional Humanística, fue aprobado por el Consejo, habiéndose nombrado como asesor de la tesis al Licenciado Edgar Osberto Cabrera Juárez. Concluido el trabajo de tesis, el Asesor rindió dictamen con fecha diez de julio del año dos mil seis, recomendando la aprobación del mismo. 2) El seis de octubre del año dos mil seis, rindió Informe Favorable el Revisor de la Tesis Licenciado Luis Ricardo González Rodríguez. 3) En virtud del cual la Secretaría solicita a la Decanatura la autorización de la orden de impresión de la tesis titulada, "ANÁLISIS DE LOS ALCANCES DE LA DOCTRINA LEGAL SENTADA POR LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD EN CUANTO A LA NO APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 4 LITERAL C.1 DE LA LEY DE SINDICALIZACIÓN Y REGULACIÓN DE LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO", elaborada por la estudiante MARTA RAQUEL CABRERA RODAS, Guatemala, trece de octubre del año dos mil seis.

Sin otro particular, me suscribo.

Atentamente,

Licda. Ana María Rodas Monzón
Secretaria de Consejo





Universidad
Rafael Landívar
Teaching Learning in Guatemala

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Teléfono: 2426-2626 Ext. 2407
Campus Central Vista Hermosa III, Zona 16
Guatemala, Ciudad 01016
fac.jur@unlandivar.edu.gt

En la ciudad de Guatemala, a los dieciséis días del mes de octubre del año dos mil seis, en la oficina de Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar, el señor Decano de la Facultad, Licenciado, **ALVARO RODRIGO CASTELLANOS HOWELL** resuelve:

PUNTO ÚNICO: De conformidad con el informe rendido por la Secretaría de esta unidad Académica de fecha trece de octubre del año dos mil seis y habiéndose cumplido con todos los requisitos establecidos para el efecto se autoriza la impresión de la tesis titulada *"ANÁLISIS DE LOS ALCANCES DE LA DOCTRINA LEGAL SENTADA POR LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD EN CUANTO A LA NO APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 4 LITERAL C.1 DE LA LEY DE SINDICALIZACIÓN Y REGULACIÓN DE LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO"*, elaborada por la estudiante **MARTA RAQUEL CABRERA RODAS**.

Lic. Alvaro Rodrigo Castellanos Howell
Decano

Vo.Bo. Director Área Internacional Humanística



Universidad
Rafael Landívar
Fundación Jesuita en Guatemala

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Teléfono: 2426-2626 Ext. 2497
Campus Central Vista Hermosa III, Zona 16
Guatemala, Ciudad 01016
fac.jur@ul.edu.gt

**LA SECRETARIA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
TRANSCRIBE LA RESOLUCIÓN DE DECANATURA CON FECHA DIECISÉIS DE
OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL SEIS QUE LITERALMENTE DICE:**

“En la ciudad de Guatemala, a los dieciséis días del mes de octubre del año dos mil seis, en la oficina de Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar, el señor Decano de la Facultad, Licenciado, **ALVARO RODRIGO CASTELLANOS HOWELL** resuelve:

PUNTO ÚNICO: De conformidad con el informe rendido por la Secretaría de esta unidad Académica de fecha trece de octubre del año dos mil seis y habiéndose cumplido con todos los requisitos establecidos para el efecto se autoriza la impresión de la tesis titulada *“ANÁLISIS DE LOS ALCANCES DE LA DOCTRINA LEGAL SENTADA POR LA CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD EN CUANTO A LA NO APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 4 LITERAL C.1 DE LA LEY DE SINDICALIZACIÓN Y REGULACIÓN DE LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO”*, elaborada por la estudiante **MARTA RAQUEL CABRERA RODAS.**”

Licda. Ana María Rodas Monzón
Secretaria de Consejo



DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación principalmente a Dios y a la Virgen María por mantenerme con vida y darme todo lo que tengo, especialmente a mis queridísimos padres, quienes con su ejemplo de perseverancia y lucha, han sido mi motor en la vida, gracias por todo su amor!!

A toda mi familia, a mis hermanos, a mis sobrinos, a mis suegros, a mis cuñados y concuñas, gracias por sus oraciones y apoyo.

A mis tíos y primos que aunque nos separa la distancia, el amor siempre nos ha mantenido unidos, gracias por estar siempre pendientes, apoyándome en todo, gracias por sus oraciones y su inmenso cariño.

Y muy especialmente a mi lindo esposo, por su apoyo incondicional, su paciencia y sobre todo por su gran amor!!! Gracias por darme un motivo más para superarme en la vida y a nuestro futuro bebé, reflejo de nuestro amor.

A mis buenas amigas y amigos por sus oraciones y su cariño y a mis compañeros de trabajo por toda su ayuda, comprensión y apoyo en todos mis trámites, muchas gracias!!

Este es un logro personal que comparto y dedico a todos ustedes por simplemente estar allí, en los momentos buenos y malos de mi vida, por impulsarme a ser mejor y motivarme a salir adelante, muchas gracias!!

Responsabilidad: “El Autor será el único responsable de contenidos y conclusiones de la tesis”.

RESUMEN

Nuestra legislación laboral regula de manera distinta la terminación de la relación laboral dentro de una entidad emplazada por un conflicto colectivo de carácter económico social, en el sector público y privado, generando un trato desigual para los trabajadores.

Actualmente la Corte de Constitucionalidad sentó doctrina legal en cuanto a la no aplicación del artículo 4 literal C.1 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, ocasionando efectos positivos y negativos para el país, afectando de alguna manera el goce de los derechos contenidos en la legislación interna y en los convenios de la OIT ratificados por Guatemala.

Por lo anterior, con el presente trabajo de investigación lo que se pretende es analizar los efectos causados por la Doctrina Legal de la Corte de Constitucionalidad y su relación con los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, haciendo énfasis en el papel que tienen los jueces y magistrados en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social sometidos a su jurisdicción.

ÍNDICE

	Página
Introducción	1
<u>CAPÍTULO I</u>	
Breve Reseña Histórica del Sindicalismo en Guatemala	3
<u>CAPÍTULO II</u>	
La Organización Internacional del Trabajo (OIT):	
2.1 Antecedentes	24
2.2 Libertad Sindical y Derecho de Negociación Colectiva	26
2.2.1. Violaciones a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva	29
2.2.2. Observaciones de la Comisión de Expertos en la aplicación de Convenios Y Recomendaciones	31
<u>CAPÍTULO III</u>	
Regulación Legal Guatemalteca de la terminación de la relación laboral dentro de un conflicto colectivo de carácter económico social:	
3.1. Trámite del Conflicto Colectivo según el Código de Trabajo	35
3.2. Regulación Legal en el sector privado	37
3.3. Regulación Legal en el sector público	38
<u>CAPÍTULO IV</u>	
Jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad referente a la aplicación del artículo 4 literal C.1 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, en los casos de terminación laboral en una entidad del sector público en la que se ha planteado un conflicto colectivo de carácter económico social, cuando el servidor público ha incurrido en causal justa de despido:	42
<u>CAPÍTULO V</u>	
Inconstitucionalidad General Parcial planteada contra el inciso C.1 del artículo 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado,	

Decreto 71-86 del Congreso de la República
(Exp. 3046-2005):

44

CAPÍTULO VI

PRESENTACIÓN, DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS:

Efectos y Alcances de la Doctrina Legal sentada por la Corte de Constitucionalidad
en cuanto a la no aplicación del artículo 4 literal C.1 de la Ley de Sindicalización
y Regulación de la Huelga de los

Trabajadores del Estado:

48

CONCLUSIONES

56

RECOMENDACIONES

58

REFERENCIAS

59

ANEXOS

62

INTRODUCCIÓN

Guatemala ha ratificado, entre otros, los Convenios 87, 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- los cuales garantizan la libertad sindical y el derecho de la negociación colectiva, tanto en el sector público como en el privado. Sin embargo, aunque las leyes guatemaltecas garantizan los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, en la práctica lamentablemente esto no se cumple.

En la legislación laboral vigente, se establece que al plantearse un conflicto colectivo de carácter económico social en una entidad, los efectos del emplazamiento y las garantías que otorga la ley a las partes de dicho conflicto, se encuentran reguladas por el Código de Trabajo y la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, aplicándose al sector privado el Código de Trabajo y al sector público la Ley mencionada, ya que según lo establecido por la Constitución Política de la República de Guatemala lo relativo al derecho de huelga de los trabajadores del Estado se regirá por su ley específica.

Actualmente, la Corte de Constitucionalidad ha sentado Doctrina Legal en cuanto a la no aplicación del artículo 4 literal C.1 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, norma que autoriza a dar por terminada una relación laboral si el trabajador ha incurrido en causal justa de despido, aún si la entidad se encuentra emplazada por un conflicto colectivo, lo cual ha generado mucha controversia en los sectores públicos al dejarse de aplicar una ley vigente y específica al caso en mención.

Por lo anterior, con el presente trabajo de investigación se pretende dar respuesta a las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad referente a la terminación laboral en una entidad del sector público en la que se ha planteado un conflicto colectivo de carácter económico social cuando el servidor público ha incurrido en causal justa de despido? ¿Qué efectos tiene la aplicación de la Doctrina Legal sentada por la Corte de Constitucionalidad en cuanto a la no aplicación del artículo 4 literal C.1 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado?

Para determinar que dicha doctrina legal deja sin efecto el artículo 4 literal C.1 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, aplicando en su lugar el artículo 380 del Código de Trabajo, se tuvieron como sujetos e instrumentos de análisis la primera sentencia emitida por la Corte de Constitucionalidad que conformó Doctrina Legal y algunos autos emitidos por los órganos jurisdiccionales de trabajo en los que se aplica el criterio mencionado.

Se considera que la presente investigación es de tipo jurídica descriptiva y exploratoria ya que su principal objetivo es resaltar un problema jurídico como lo es la aplicación de la Doctrina Legal sentada por la Corte de Constitucionalidad estableciendo las principales facetas a favor y en contra, tanto para la parte patronal como para la parte trabajadora, sin penetrar en las raíces del asunto.

CAPÍTULO I

Breve reseña histórica del Sindicalismo en Guatemala

Se considera de suma importancia para entender los objetivos del presente trabajo de investigación, el hacer una breve reseña de cómo empezó y ha ido evolucionando a través de la historia el sindicalismo en Guatemala, el cual se podría resumir en tres épocas, a saber:

Primera Época:

Esta primera época se sitúa en la década que va de 1920 a 1930 y comprende los gobiernos de Carlos Herrera, General José María Orellana y el General Lázaro Chacón¹.

El sindicalismo en Guatemala, como en los demás países de la América Latina se inicia con agrupaciones gremiales, de carácter mutualista, que eran las únicas que aceptaba el gobierno de turno; al respecto se dice que antes de la caída del régimen de Manuel Estrada Cabrera, no hubo sindicalismo propiamente dicho; hubo sociedades mutualistas como la Maternidad Obrera, Porvenir de los Obreros, Sociedad Joaquina. Estas organizaciones señaladas así como otras surgidas con posterioridad perseguían propósitos de ayuda o auxilio entre los propios obreros.

En las postrimerías de la dictadura Cabrerista, se funda la Federación Obrera de Guatemala (FOG) para la protección legal del trabajo, la que llegó a contar con la apreciable cantidad de treinta mil afiliados; y entre cuyos fines se encontraban no sólo aquellos de tipo economista y reivindicativos, sino que perseguía lograr la unidad de la clase trabajadora y hacer que esta influyera en alguna medida en la política nacional, dentro del marco legal. Obtiene el reconocimiento de sus estatutos y el reconocimiento de su personería jurídica en 1927 y se afilia a la Confederación Panamericana del Trabajo (COPA) que era impulsada por la American Federation of Labor (AFL).

¹ López Larrave, Mario; Breve Historia del Movimiento Sindical Guatemalteco; Guatemala, Editorial Universitaria, 1979, p. 13.

El primero de mayo de 1925, se funda la Federación Regional Obrera de Guatemala (FROG) cuyos dirigentes pertenecían al Partido Comunista de Centro América, sección de Guatemala. Desde su nacimiento hasta 1939 este partido mantuvo la dirección obrera y sindical de Guatemala dentro de una línea justa no permitiendo que el movimiento sindical cayera en la apoliticidad ni el legalismo. La FORG nunca obtuvo su reconocimiento legal.

En 1921 con motivo de los festejos del centenario de la Independencia de Centro América, se funda el Consejo Obrero Centroamericano (COCA), cuyos delegados fueron reconocidos por cada uno de los países centroamericanos y eran electos por los obreros afiliados a la FOG. La sede de este Consejo obrero variaba cada año entre los distintos países del istmo; Guatemala, que fue el país de su fundación tuvo la sede en 1924-1925.

Por la forma de su estructuración el COCA mantenía ciertos vínculos con los gobiernos centroamericanos lo que lo hacía un tanto artificial y objeto de las críticas de las organizaciones obreras más democráticas. En sus últimos años de vida, el COCA llegó en cierta medida a radicalizarse debido a que año con año, surgían como delegados obreros pertenecientes a las distintas centrales, conscientes de su papel y de su momento histórico. Esta situación hizo que los gobiernos perdieran interés en mantenerla, por lo que fenece en Tegucigalpa, Honduras en 1927.

En 1927 con la llegada al país de algunos obreros y estudiantes de España y Perú, de orientación anarquista, se funda el Comité Pro Acción Sindical, cuya consigna "sin política" y su forma ideal de enfocar los problemas causaron la división en las filas de la Federación Regional Obrera de Guatemala.

Durante el gobierno de don Carlos Herrera, se da al pueblo algunas libertades y cierto ambiente de justicia social, lo cual contribuye a que algunos sectores de avanzada, (obreros y pequeños burgueses) que se encontraban descontentos con el partido unionista formarán en heterogénea asociación la llamada Unificación Obrera Socialista.

El 5 de diciembre de 1921, los generales José María Orellana, José Lima y Miguel Larrave dan golpe de Estado, proscribiéndose la Unificación Obrera Socialista.

A lo largo de esta primera época del sindicalismo en Guatemala se dan serios conflictos entre los trabajadores y las distintas empresas que funcionaban en el país, tal el caso de los muellersos de la United Fruit Company, Puerto Barrios, Izabal, quienes fueron brutalmente reprimidos por el general Enrique Arís, enviado por el presidente general José María Orellana, cuando exigían aumento de salario y reducción de la jornada de trabajo a 8 horas diarias. Varios dirigentes son encarcelados y posteriormente expulsados del país; pero no obstante la amarga experiencia de los trabajadores de la UFCO, los trabajadores de los Ferrocarriles Internacionales de Centroamérica, IRCA, demandan también la reducción de la jornada de trabajo, aumento de salario y respeto por parte de las autoridades de la empresa para su organización denominada Sociedad Ferrocarrilera; los dirigentes hacen conciencia entre los trabajadores y estalla la huelga, que es apoyada por más o menos 5,000 ferroviarios. Como es de suponer la IRCA acude al gobierno, quien interviene desbaratando la huelga y encarcelando dirigentes.

En 1931 con la llegada a la presidencia del general Jorge Ubico, quien es conocido como el dictador de los catorce años, los trabajadores guatemaltecos sienten en toda su dimensión el peso de la represión institucional, con lo que el movimiento sindical guatemalteco bajo un clima de frustración y

temor entra a lo que es llamado como un paréntesis de catorce años para el sindicalismo guatemalteco.

Se fusila, se aplica la “Ley Fuga”, se encarcela y se veja en distintas formas a los obreros en las ergástulas de la tristemente famosa Penitenciaría Central.

Un obscurantismo terrible se cierne sobre el movimiento obrero guatemalteco por un lapso de pesadilla de casi 14 años; se retrocede en el tiempo y vuelve a imperar el trabajo forzado, con una modalidad, la libreta de jornalero en el campo y los boletos de viabilidad y ornato en las ciudades; miserísimos salarios que acompañan a la crisis de los años treinta son aceptados y soportados por un pueblo hambriento y temeroso ante una creciente militarización de las instituciones civiles.

En relación a la etapa histórica que nos ocupa, se hace necesario establecer el marco legal que reguló la actividad de las organizaciones sindicales; y en este sentido cabe destacar las reformas a la Constitución de 1876, emitidas en 1920 en donde se hace referencia al trabajo. En cuanto a leyes ordinarias debe mencionarse: La Convención Centroamericana para unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores, suscrita en Washington por los plenipotenciarios de los cinco países del istmo el 7 de febrero de 1923, aprobada en Guatemala por medio del Decreto Legislativo 1385 del 14 de mayo de 1925; el Decreto 843 del 5 de octubre de 1923, que restringe el derecho de huelga al prohibirla para los trabajadores de los Servicios Públicos y otros análogos creando figuras delictivas de sabotaje con penas de 3 a 5 años sujetos a jurisdicción militar: el decreto gubernativo del 15 de febrero de 1926, por medio del cual se declara punible la paralización, suspensión o interrupción voluntaria de cualquier servicio público tales como correos, telégrafos, ferrocarriles y otros análogos y de los particulares destinados a satisfacer una necesidad colectiva; el Decreto Gubernativo 909 del 5 de diciembre de 1925, por el cual se crea el Departamento Nacional del Trabajo, con funciones de

inspectoría y de composición de conflictos individuales y colectivos; el Decreto Legislativo 1934 del 30 de agosto de 1926 (Ley de Trabajo), que viene a constituir la ley más completa dictada hasta esa fecha en materia laboral; el Decreto Legislativo 961 del 19 de diciembre de 1927 que contiene la Ley Protectora de Empleados Particulares para el Comercio, la Industria y la Agricultura.

Segunda Época:

Cronológicamente esta segunda época tiene su inicio el 30 de junio de 1944 (caída de la dictadura ubiquista) y se extiende hasta el 27 de junio de 1954 (caída del gobierno del Coronel Jacobo Arbenz Guzmán); coincide con el proceso conocido como “Revolución del 44”.

Universitarios y maestros inician la lucha contra Ubico, quien no pudiendo resistir la presión popular renuncia el 30 de junio de 1944. Le sucede una junta de generales afectos a su gobierno como lo eran Ponce Vaides, Pineda y Villagrán, quedándose posteriormente el primero de los mencionados como presidente de la República, quien trata de perpetuarse en el poder por medio de algunas libertades a la organización sindical; no obstante, el descontento era general y tras 108 días de gobierno, es derrocado por un grupo de militares jóvenes y de universitarios el 20 de octubre de 1944.

Los dirigentes del golpe, teniente coronel Francisco Javier Arana, capitán Jacobo Arbenz Guzmán y el civil Jorge Toriello Garrido, integran la nueva Junta Revolucionaria de Gobierno, iniciándose así un proceso de cambios, que iba a marcar con profunda huella la historia nacional.

Es en esa época cuando el sindicalismo guatemalteco toma verdaderos y positivos perfiles como institución de clase. Y por primera vez en la historia de Guatemala, los gobiernos que rigen el país impulsan con entusiasmo una política nacional de defensa y desarrollo del movimiento sindical, situación

que se plasma con mayor claridad durante el llamado “Segundo gobierno de la Revolución”. En medio de tal ambiente es de suponerse la proliferación de las asociaciones obreras y así el 3 de julio de 1944 se funda la Asociación Nacional de Maestros, que más tarde iba a convertirse en el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG); el 6 de julio del mismo año se funda el Sindicato de Acción y Mejoramiento Ferrocarrilero (SAMF); y el 1 de octubre de 1944, se funda la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CTG), que agrupó en su seno a diversas asociaciones gremiales tales como el Gremio de Barberos, Centro Obrero de Albañiles, Unión Nacional de Panificadores, Unión Nacional de Trabajadores de Hechura y Confección de Ropa, Sociedad de Artes Gráficas, Asociación de Trabajadores de Calzado y Sociedad de Empleados de Hoteles, Cantinas y Restaurantes.

Esta Confederación pide por primera vez al gobierno la emisión de un Código de Trabajo.

En este mismo año un grupo de intelectuales y trabajadores salvadoreños y algunos viejos dirigentes guatemaltecos fundan la Escuela de Capacitación Sindical “CLARIDAD”. Se inició una furiosa campaña de difamación aplicándoles el mote de comunistas y fue el Doctor Arévalo, ya presidente quien en Junta de Ministros firmó el decreto de disolución de la Escuela Claridad.

Si se analiza de manera crítica este período, vemos que la situación en Guatemala era un tanto ambigua y Arévalo se encontraba tratando de mantener un equilibrio, por una parte su gobierno había permitido una serie de libertades democráticas que en el régimen anterior eran un sueño pero frente al movimiento obrero había reservas en las esferas oficiales. Además existían presiones por parte de los sectores de la burguesía que exigían que protegiera sus intereses como lo habían hecho en épocas anteriores los pasados gobiernos. Sin embargo, la conciencia organizativa iba formándose en los trabajadores y la práctica revolucionaria empezaba a dar sus frutos.

El primero de mayo de 1947 entra en vigor el Código de Trabajo, a cuyo amparo se organizan multitud de asociaciones profesionales y su primera aplicación en cuanto a contratación colectiva, la encontramos en la negociación del primer Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo suscrito el 5 de mayo de 1948 entre el SAMF y la IRCA.

El Código de Trabajo constituye en tal sentido la primera gran batalla, la definición antiimperialista del movimiento de octubre; esto hace, que los intereses patronales se unan en contra de los derechos que éste reconocía a la clase obrera tales como el derecho de huelga, de sindicalización, etc.

Dentro del movimiento sindical, la división no se hizo esperar, y la CTG, expulsa a su Secretario General, Gumersindo Tejeda, que en unión del Licenciado Arcadio Chávez y algunos seguidores fundan una pequeña central que inicialmente recibió el nombre de Federación Regional Central de Trabajadores (FRCT) y que más tarde tomó el nombre de Federación Laboral Autónoma de Guatemala (FLAG).

Posteriormente el 23 de enero de 1946, los sindicatos, la USG y el SAMF constituyen una nueva central: La Federación Sindical de Guatemala (FSG). De tal manera al inicio de 1946, el movimiento sindical guatemalteco se encuentra dividido en tres centrales. Sin embargo, se dan algunos intentos de unificación tales como la fundación del Comité Nacional de Unidad Sindical (CNUS), cuyo principal objetivo era la unidad de acción tendiente a la eventual unificación del movimiento obrero.

El CNUS actúa como vocero de los sindicatos asesorándolos en los múltiples conflictos que surgieron hasta 1941; su principal dirigente fue Manuel Pinto Usaga.

El 28 de mayo de 1950, por considerar que las organizaciones obreras existentes no defendían en forma efectiva los intereses del campesino, el dirigente sindical Leonardo Castillo Flores con veinticinco organizaciones campesinas funda la Confederación Nacional Campesina de Guatemala (CNCG), la que pronto se convertirá en la organización más grande de Guatemala; que albergaba en su seno a un sector que superaba en proporción de cuatro a uno a los trabajadores urbanos, y que se encontraba constituida por jornaleros, pequeños parcelarios, arrendatarios y todos aquellos que por su especial situación no podían ser englobados dentro de las organizaciones sindicales existentes.

La conciencia de unificación llega por fin a la dirigencia obrera como consecuencia de una serie de hechos (el prolongado conflicto colectivo de la United Fruit Company, el movimiento reaccionario que se da por la muerte del coronel Francisco Javier Arana, etc.), que evidenciaban la necesidad de unificación, y en tal sentido y con ese objetivo determinado se prepara y realiza del 12 al 14 de octubre de 1951, el Congreso de Unidad de los Trabajadores de Guatemala, que en su sesión de clausura funda la Confederación General de Trabajadores de Guatemala (CGTG), con carácter de central única; eligiéndose al joven maestro Víctor Manuel Gutiérrez, como secretario general.

El primero de marzo de 1950, el coronel Jacobo Arbenz Guzmán asume la presidencia de la República; constituyéndose en el intérprete de la madurez revolucionaria que habían alcanzado ya, las masas populares a través de la práctica revolucionaria llevada a cabo en los seis años anteriores. El programa de gobierno del coronel Arbenz Guzmán profundiza en las perspectivas de un proceso nebuloso que se iniciara en el 44, a diferencia del Doctor Juan José Arévalo, que pareció no comprender que el problema fundamental de Guatemala era el agrario, Arbenz propone al Congreso

de la República como primer gran paso, una Ley de Reforma Agraria, que se promulga por medio del decreto 900 del Congreso de la República, el 17 de junio de 1952, la cual aplicó en forma enérgica y acelerada; y que vino a proteger y garantizar a la gran masa de desheredados del agro guatemalteco. Otro gran paso del gobierno del coronel Arbenz, fue la planificación de la red caminera del Atlántico como un Puerto Nacional, hoy Santo Tomás de Castilla que vendría a romper el monopolio que por más de medio siglo había mantenido la UFCO y la IRCA, en Puerto Barrios como único puerto del norte y con la vía férrea como único medio de comunicación, como si esto fuera poco planifica también la construcción, con fondos exclusivamente nacionales, de una gran central eléctrica que arrebataría el monopolio energético de la Empresa Eléctrica. Aparte de ello, desde el gobierno de Arévalo, el pueblo gozaba ya de los servicios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (I.G.S.S.), el Código de Trabajo, Autonomía Municipal y Universitaria, etc.

En cuanto a conflictos sindicales, son varios y muy importantes los que se dieron durante el gobierno de Arbenz y en los cuales los trabajadores siempre hicieron valer sus derechos y salieron triunfantes, tal es el caso del conflicto colectivo entre el Sindicato de Servicios Aéreos y Conexos y la Pan American World Airways, tendiente a lograr la suscripción de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo; en el que tras fracasar el arreglo en la vía directa estalla la huelga (declarada legal) durante 72 días; al final de los cuales y pese a presiones diplomáticas ejercidas sobre el gobierno, los trabajadores ganan el conflicto. Otro caso importante es el que se dio entre el SAMF y la IRCA en octubre de 1953 con ocasión de la negociación de un nuevo Pacto Colectivo; al fracasar la negociación en la vía directa, los trabajadores se van a la huelga, ganando el conflicto.

En 1954, se realiza el Segundo Congreso de Unificación Sindical, y en el él se resuelve luchar contra la intervención extranjera en defensa de la soberanía nacional y las conquistas

sindicales; ante la inminencia de una invasión patrocinada por el imperialismo norteamericano.

Ahora bien, el marco legal en que se desenvuelve la actividad de las organizaciones sindicales tanto del campo como de la ciudad, es sumamente importante, sobre todo porque es en este período en que la legislación tutelar de los trabajadores, adquiere perfiles nítidos, trazándose las directrices de lo que vendría a ser el derecho guatemalteco del trabajo; con el reconocimiento de la libertad sindical, el derecho de huelga, la contratación colectiva; sentándose las bases del régimen de seguridad social obligatorio, y el concepto de prosperidad privada considerada en “función social” que constituye el asidero constitucional para la reforma agraria.

El 15 de marzo de 1945 empieza a regir la nueva Constitución de la República, la que puede ser considerada como la más democrática que ha conocido el país.

El Congreso de la República emite a través del Decreto 295 la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (I.G.S.S.) que entra en vigor el 5 de noviembre de 1946, estableciéndose, por primera vez en Guatemala, un régimen de seguridad social obligatorio de cotización tripartita (estado, trabajadores y patronos).

Por el Decreto 526 del Congreso de la República, desaparece la discriminación de los sindicatos campesinos y se establece la reinstalación obligatoria como garantía máxima de la estabilidad en el trabajo.

Se promulga el Decreto 900 del Congreso de la República, Ley de Reforma Agraria, conforme la cual se liquidarán el latifundio y las relaciones semif feudales de producción y de

servidumbre aún subsistentes, adjudicándose las tierras a los campesinos que las trabajan y a todo aquél que careciera de ellas. Para hacer efectivo todo lo preceptuado en los cuerpos legales citados, era necesario crear organismos encargados de su aplicación; y así nacen a la vida pública la Inspección General de Trabajo (IGT), Departamento Administrativo de Trabajo (DAT), los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y sus dependencias, el Departamento Agrario Nacional (DAN) y sus dependencias.

El 3 de julio de 1954, el coronel Carlos Castillo Armas entra en la capital de la República iniciando el llamado “Movimiento de Liberación Nacional”, poniendo fin con ello a una época plena de realizaciones para las clases explotadas, que durante diez cortos años –después de 420 años de tiranía- pudieron sentir y actuar como verdaderos seres humanos.

Tercera Época:

Se considera que esta época arranca del 3 de julio de 1954 (contrarrevolución) y se extiende hasta nuestros días.

El gobierno constitucional del coronel Jacobo Arbenz Guzmán fue derrocado por el Movimiento de Liberación Nacional, al mando del coronel Carlos Castillo Armas.

El gobierno de la Liberación, enarbolando la bandera del anticomunismo anula la Constitución de 1945 y casi todas las leyes que protegían a los trabajadores y que controlaban las rentas y los precios. A partir de esa época el sindicalismo decreció en Guatemala, en forma considerable, toda vez que los dirigentes sindicales, así como quienes habían destacado en la política nacional fueron implacablemente perseguidos y asesinados; aquéllos que tuvieron la suerte de escapar

debieron refugiarse en las distintas embajadas y salir al exilio; las cárceles estaban llenas de obreros y campesinos. Los patronos se aprovecharon de la situación de terror y represión imperantes para denunciar como comunistas a todo obrero o campesino que había sido sindicalizado.

Los años que siguieron al 54, fueron de represión absoluta y se caracterizaron por impedir a toda costa el surgimiento del movimiento obrero, se suprime la reinstalación e indemnización de los empleados públicos (Decreto Número 17); se cancela la inscripción de los dirigentes sindicales (Decreto Número 21); se impide la sindicalización (Decreto Número 548); se establece el trabajo obligatorio los días sábados y domingos (Decreto Número 144); por medio del Decreto 48 del 10 de agosto de 1954, se cancelan administrativamente a las principales organizaciones.

Como consecuencia de la represión, la corrupción y el divisionismo, las asociaciones profesionales son inestables; y aparecen inscritos algunos sindicatos que luego desaparecen, el número de sindicatos inactivos supera a los activos. Se da el caso de que gran número de sindicatos, se mantienen aislados sin relacionarse con otras organizaciones sindicales preocupados únicamente por los problemas internos de su empresa. Las corrientes sindicales seguidas por las centrales obreras propugnan esencialmente por una lucha de tipo económico reivindicativa y apolítica, que se acentúa por la campaña antiobrera, seguida por el gobierno y como única forma de mantenerse a flote en un ambiente tan convulsionado y adverso para la clase trabajadora.

El 26 de julio de 1956, el coronel Carlos Castillo Armas es asesinado. Sucediéndole en el poder una Junta Militar y un presidente interino Guillermo Flores Avendaño, que finaliza su gestión con las elecciones presidenciales de 1958; eligiéndose en aquella oportunidad como presidente Constitucional de la República al General e Ingeniero Miguel Ydígoras Fuentes, quien ganó

momentáneamente el voto popular porque daba la ocasión de pronunciarse contra la “Liberación”. El pueblo no tardó en descubrir su condición de opresor.

El descontento popular, durante el régimen del General Miguel Ydígoras Fuentes, llevó a la población a hacer causa común con estudiantes y obreros durante los meses de marzo y abril de 1962.

El movimiento conocido indistintamente con los nombres de “Jornadas Cívicas” y/o “Jornadas Populares” (de marzo y abril de 1962), se inició con planteamientos estudiantiles universitarios y de secundaria, como protesta general en contra del fraude electoral. Adquirió caracteres de verdadera rebelión y no se limitó al ámbito capitalino sino que abarcó centros urbanos como Quetzaltenango, Cobán, Puerto Barrios, Jalapa, etc. Se demanda la renuncia de Ydígoras Fuentes y culmina con un represivo Estado de Sitio.

Durante el gobierno del General Ydígoras Fuentes, la actitud predominante para con el movimiento obrero fue de corrupción más que represión; por lo que la situación del sindicalismo no varía. Proliferan las Centrales Obreras, pero no así el dividido movimiento sindical.

En 1962, nace el Frente Cristiano de Trabajadores de Guatemala, que años más tarde se convertiría en FECETRAG, el 11 de mayo de 1963 se funda la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CONTRAGUA) con los siguientes sindicatos: el SAMF, el Sindicato de Trabajadores de AVIATECA y los Sindicatos de las grandes fincas azucareras de Pantaleón y El Salto.

En 1963 el gobierno del General Ydígoras Fuentes es derrocado por un golpe de estado militar, al frente del cual se encontraba el Coronel Enrique Peralta Azurdia, quien entra a gobernar de

facto. Inmediatamente deroga la constitución "Liberacionista" de 1956, disuelve el Congreso de la misma filiación, emite una Ley de Defensa de las Instituciones Democráticas, un Código de Minería a la medida del Consorcio del Níquel EXMIBAL. Reanuda con mayor saña las reiteradas represiones contra las clases populares y sus organizaciones.

Esta violencia fue descargada principalmente contra los obreros, estudiantes y campesinos. El epílogo de sangre de este régimen fue el más horrendo que hasta entonces había visto Guatemala.

Entre los principales conflictos sindicales que se dan en este período tenemos el que plantea el Sindicato de Trabajadores del Crédito Hipotecario Nacional de Guatemala, para negociar un pacto de condiciones de trabajo.

En 1966, el Licenciado Julio César Méndez Montenegro participa en las elecciones presidenciales como candidato del Partido Revolucionario. Para el pueblo, ansioso de libertad, el candidato representó en aquellos momentos una verdadera oposición a los regimenes de tiranía y sometimiento, en que estaba inmersa Guatemala desde 1954.

A lo largo de su campaña electoral el Licenciado Méndez Montenegro prometió instaurar en Guatemala un "Estado de Derecho". Paradójicamente ese gobierno de cuatro años fue el más sangriento que ha tenido el país.

Durante este período se suceden importantes conflictos y huelgas que merecen mención especial; así tenemos que en 1967, después de tres intentos infructuosos, por la represión patronal, el Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Autobuses Urbanos AUDEPA plantea ante los tribunales

respectivos, un conflicto colectivo para la negociación de su primer pacto colectivo de condiciones de trabajo; en 1968 se aprueba por fin el pacto colectivo.

En 1967 el SAMF estalla una huelga de hecho del 11 al 22 de agosto por atraso de IRCA en los pagos. En 1968 el SAMF vuelve a ir a la huelga, siendo ésta la única vez que es declarada legal y justa por los Tribunales.

En octubre de 1969 el sindicato de trabajadores de Servicios Aéreos plantea un conflicto colectivo ante los tribunales respectivos a fin de lograr un nuevo pacto colectivo hacen estallar la huelga que dura 17 días logrando algunas reivindicaciones de importancia.

En marzo de 1970 sube al poder como Presidente de la República el Coronel Carlos Arana Osorio.

Durante este gobierno continúa la corriente de represión y la labor de “limpieza” iniciada a raíz de la caída del gobierno de Arbenz. Este gobierno se caracterizó por el estado de sitio más riguroso y la represión más generalizada que recuerda la historia del país.

Desde el inicio de 1971 se decreta el Estado de Sitio, situación que se prolonga por todo el año paralizando totalmente con ello las actividades sindicales, no así las patronales cuyas asociaciones trabajan con toda normalidad.

En 1972, el Sindicato de la Compañía Industrial del Atlántico, S.A. (CIDASA), plantea conflicto para negociar su segundo pacto colectivo. Los tribunales declaran legal el movimiento de huelga; la que dura 67 días.

Del 21 al 24 de marzo de 1973 el gobierno reúne a los maestros de Educación Primaria de toda la República, con miras a realizar el III Censo de Habitación y el VIII de Población. Esta reunión es aprovechada por los maestros para plantear el aumento de salario a través del Frente Nacional Magisterial (FMM), asociación sin personalidad jurídica que representa a los Maestros de Educación Primaria; el movimiento se inicia con paros progresivos el lunes 23 de abril de 1973, hasta llegar al paro total el 2 de mayo del mismo año.

En 1974, la IRCA es adquirida mediante un negocio oneroso por el Estado, cambiando de nombre por el de Ferrocarriles de Guatemala (FEGUA).

Finalmente, en 1975, tras un proceso electoral que la prensa internacional calificó de “fraudulento” llega a la presidencia de la República el General de Brigad Kjell Eugenio Laugerud García.

Ahora bien, es importante mencionar que con conflictos laborales en el campo y ciudades importantes, acompañados por un desastre natural como el terremoto de febrero de 1976 que evidenció la exclusión y pobreza del país, con el conflicto laboral por despidos en la Empresa de Textiles Aurora y Embotelladora Coca Cola y después de varios intentos de unidad dentro de las centrales sindicales, se organiza el 24 de marzo de 1976 una de las más importantes unidades de acciones del movimiento sindical, el Comité Nacional de Unidad Sindical (CNUS) con la participación de CNT, FASGUA, FESEBS, FETULIA, FNM, SCTM y FTG².

Durante 1976 a 1982 el CNUS aglutinó a un significativo porcentaje del movimiento sindical guatemalteco, estableció alianzas con partidos políticos y los sectores estudiantil, campesino, popular e intelectual, constituyéndose así en una amenaza para el gobierno del General Romeo Lucas García y para el sector económico. Como consecuencia de sus acciones sufre una gran represión, dejando al movimiento sindical casi aniquilado.

² www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/publ/orgsindca/guatemala. El Caso de Guatemala. Las Organizaciones sindicales Centroamericanas como Actores del Sistema de Relaciones laborales, elaborado por Jorge Homero Fuentes Aragón, fecha de consulta: 29/09/2006.

Es de destacar que desde el inicio, CNUS demandó al gobierno asistencia a los damnificados del terremoto y al mismo tiempo coordinó acciones de reconstrucción; reivindicó el derecho al trabajo, al pago del salario mínimo y a la libertad sindical y negociación colectiva, exigiendo la agilización de personerías jurídicas a sindicatos en formación. También propuso una reforma integral del Código de Trabajo en contraposición a la reforma planteada por el Ejecutivo en 1979.

En la década de los años 70 e inicio de los 80, existió un fuerte respaldo de los trabajadores hacia sus organizaciones sindicales y tanto el sector privado como las instituciones del Estado, legitimaron el movimiento sindical.

Se puede afirmar que los primeros pasos de la globalización, reestructuración del movimiento sindical y el inicio del proceso para la democratización formal, se dio en los años 1982-1985³.

En este período, el escenario fue adverso para las pocas organizaciones sindicales. Hay un auge de las Asociaciones Solidaristas apoyadas, dirigidas y financiadas por las empresas con el propósito de crear organizaciones estratégicas que debían de frenar el crecimiento y presencia del movimiento sindical; existe una parcialidad de las autoridades del Estado para acabar con cualquier intento de reivindicación laboral. Fueron muy pocas las organizaciones que no tuvieron dirigentes secuestrados, asesinados o en el exilio.

En los siguientes años, antes de 1986 se produce un crecimiento importante en CONUS, CUSG y CGTG y los trabajadores del sector público comienzan a organizarse en asociaciones o clandestinamente en organizaciones sindicales para esperar la vigencia de la nueva Constitución, en la cual se suponía incorporado el derecho a la organización sindical en el sector público.

Los antecedentes históricos después de 1982 hasta 1986 se consideran como la reestructuración del movimiento sindical, en el cual se dio un incremento significativo de nuevas organizaciones sindicales. En esos años también fue posible el crecimiento y estructuración de las centrales, federaciones y sindicatos, así como el inicio de organizaciones del campo y de trabajadores independientes desplazados por el mercado laboral.

La Coordinadora Nacional de Unidad Sindical (CONUS) se comienza a estructurar en 1983

³ Ibid., p. 259.

con sindicatos sobrevivientes de FASGUA, CNT, FETULIA y FOSA. En febrero de 1985 se constituyen como Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSI TRAGUA), incorporando organizaciones del sector de la industria, agroindustria, financiero y agrícola, considerándose como el primer incipiente proceso de unidad de acción.

Los trabajadores del Estado, quienes tenían restringido el derecho de organizarse sindicalmente inician su organización con la estrategia de conformar asociaciones de trabajadores, primero a través de ANTEG, pero más tarde, ANTEG se divide quedando pocas organizaciones en CGTG, las cuales conforman posteriormente la Federación Nacional de Servidores Públicos (FENASEP); y, un significativo número de organizaciones a finales de 1985 y principio de 1986 estructuran en la Unión Sindical Guatemalteca de Trabajadores del Estado (UNSIGTE) que posteriormente conforman la Federación Nacional de Sindicatos del Estado de Guatemala (FENASTEG).

A finales de 1986, casi todas las dependencias del Ejecutivo, todas las instituciones descentralizadas y un significativo número de municipalidades se habían organizado sindicalmente. Se puede decir que en este período el movimiento sindical encuentra el inicio hacia la transición a la democratización funcional respaldada por una nueva Constitución Política.

El período 1986-2000 es considerado como el inicio de la transición política del país con las secuelas de la teoría de seguridad nacional a gobiernos civiles electos por democracias formales, y es en este período donde Guatemala vive en su historia importantes cambios que no forzosamente benefician a las organizaciones sindicales.

Esta transición comienza con el gobierno del Licenciado Marco Vinicio Cerezo Arévalo, el inicio de los procesos de integración regional bajo un nuevo orden económico mundial; el tímido y complicado comienzo y después acelerado proceso para finalizar el conflicto armado interno y su consecuencia en las negociaciones de los Acuerdos de Paz.

Surge un importante crecimiento cuantitativo de nuevos sindicatos, principalmente en el sector público, así como el inicio de los procesos sindicales unitarios.

Para el movimiento sindical con la vigencia en 1985 de la nueva Constitución Política se establecieron dos capítulos muy importantes:

El primero corresponde a la SECCIÓN OCTAVA, donde se establece una serie de artículos que supera la anterior Constitución y el Código de Trabajo vigente en ese momento. Se considera un avance para la protección de todos los trabajadores (sector público y privado), a pesar de las críticas que hicieron las organizaciones sindicales por no haberse incluido sus propuestas.

El segundo Capítulo, fue más importante para los trabajadores del sector público, ya que se refiere al reconocimiento de la SECCIÓN NOVENA, donde se regula el derecho de huelga para los trabajadores del Estado. Posteriormente, con base a la normativa Constitucional se legisla el Derecho a la Sindicalización de los Trabajadores del Estado.

Por lo anterior, a partir de 1986 se comienza a reactivar las personerías jurídicas de algunos sindicatos del sector privado y público e inicia la inscripción de nuevos sindicatos, principalmente del sector estatal; y de esta manera se llegó casi a tener organizada sindicalmente a la Administración Pública, sin embargo en los años 1996 y 1997 enfrenta una etapa de desarticulación como consecuencia de los procesos de privatización y modernización del Estado.

En los siguientes años se organizan nuevas federaciones sindicales, algunas de ellas incorporando sindicatos que no estaban integrados a Federaciones; una de las primeras fue la Federación Sindical Obrera Campesina (FESOC) en 1986, que afilió a sindicatos de trabajadores asalariados e independientes de la ciudad y del campo y a trabajadores de la Administración Pública.

Con el apoyo político del Partido Socialista Democrático (PSD) se organizan sindicatos de trabajadores independientes del campo y constituyen en 1988 la Central de Trabajadores del Campo (CTG).

En el corto gobierno del Ingeniero Serrano Elías se continúa con el reconocimiento de sindicatos, se fortalecen los espacios de diálogo logrando consensuar una reforma al Código de Trabajo que viabiliza y reduce significativamente el tiempo para el reconocimiento de sindicato, concluyendo con una importante participación en mayo de 1993 en la Instancia Nacional de Consenso

(INC) que permitió garantizar el Orden Constitucional después del intento de golpe de Estado.

Con el ascenso a la Presidencia de la República del Licenciado Ramiro De León y el avance en las negociaciones de los Acuerdos de Paz y la creación de la Asamblea de la Sociedad Civil (ASC), el movimiento sindical centra en términos generales su atención en el proceso de paz y no en las causas que originaron el conflicto armado interno vinculadas a los trabajadores.

La debilidad de este gobierno ocasionó un mayor desnivel en la relación entre el sector privado y sindicatos, acelerando más conflictos laborales en el campo y en la ciudad y el inicio de reformas del Estado conllevaron el debilitamiento de varios sindicatos.

Durante el gobierno del señor Álvaro Arzú se aceleró el nivel de conflictos laborales tanto en el sector público como en el privado.

En 1996, a solicitud de algunos sindicatos, el Ministro de Trabajo convocó en el mes de abril a las organizaciones sindicales a una reunión con el Presidente de la República. El Presidente decide legislar un Decreto para regular la huelga de los trabajadores del Estado, conocida como Ley Antihuelga debido a las excesivas regulaciones para el ejercicio de la huelga de los trabajadores del Estado. A pesar de las propuestas presentadas para una regulación y ejercicio del derecho de huelga por parte de las centrales y federaciones de sindicatos del Estado, el Congreso de la República aprueba la propuesta presentada por el Ejecutivo.

El proceso de reforma del Estado se acelera en 1997, afectando a las organizaciones sindicales de Instituciones o Dependencias del Estado que fueron disueltas, ese mismo año. El Ejecutivo propone procedimientos para anticipar el retiro voluntario que conllevaba incrementos mínimos a los beneficios económicos. Con la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado y el retiro voluntario, el sector sindical del Estado sufre un duro golpe.

Finalmente, en 1999 se dan discrepancias en el interior de FENASTEG, que terminan con el retiro de algunos sindicatos, lo cuales en octubre de 2001 forman la Federación Nacional de Trabajadores Técnicos y Especializados del Estado de Guatemala (FENASTTEG).

Se tienen algunos datos estadísticos con los cuales es posible determinar que un gobierno significativo fue el de Marco Vinicio Cerezo Arévalo (1986-1989) época en la cual se inscribieron 171 organizaciones sindicales. En el gobierno de Ramiro De León Carpio (1993-1995) se registraron 224 entidades sindicales, inscribiéndose en el siguiente período presidencial otras 220 con Álvaro Arzú Irigoyen (1996-1997). Finalmente, en el gobierno de Alfonso Portillo (2000-2003) se inscribieron 269 sindicatos, que es el último dato del que se tiene información⁴.

Como se pudo observar en la reseña histórica descrita, el sindicalismo desde sus inicios, así como durante su difícil desarrollo, ha buscado procesos unitarios nacionales e internacionales para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y fortalecer sus luchas por la justicia social, consiguiendo cada vez más una mejor garantía para el ejercicio de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

⁴ www.serbi.luz.edu.ve Valenzuela Herrera Augusto; Principios y Derechos Fundamentales del trabajo en Guatemala: Teoría y Práctica; Gaceta Laboral ISSN 1315-8597, Maracaibo, abril 2005, fecha de consulta: 22/08/2006 p.2.

CAPÍTULO II

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Al haberse abordado un poco sobre la historia del sindicalismo en Guatemala, es importante reconocer que nuestro país ha logrado grandes avances en cuanto a la legislación laboral; al incorporar y ratificar convenios internacionales que brindan una mayor protección y otorgan mejores garantías a los trabajadores guatemaltecos.

Por lo anterior, se hace indispensable conocer acerca de los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y su trascendencia en la aplicación de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, los cuales tienen relevancia en el análisis a efectuar con el presente trabajo de investigación.

2.1 Antecedentes

En 1919, las Naciones signatarias del Tratado de Versalles crearon la *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, reconociendo la existencia de ciertas condiciones de trabajo que denotan un alto grado de injusticia, miseria y privaciones para un gran número de seres humanos, lo cual además del descontento que provoca, constituye una amenaza para la paz y armonía universales⁵.

Los Principios Fundamentales sobre los cuales se fundó la OIT fueron⁶:

- El trabajo no es una mercancía;
- La Libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;
- La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;
- 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 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.

⁵ www.oit.org OIT, Normas, Principios y Derechos Fundamentales, 1996-2006, fecha de consulta: 11/09/2006.

⁶ Oficina Internacional del Trabajo; Las Normas Internacionales del Trabajo. Manual de Educación Obrera; Ginebra, Alfaomega, Grupo Editor, S.A., 2000, p. 7.

La OIT estableció un sistema de *Normas Internacionales del Trabajo*, como lo son los convenios y recomendaciones internacionales preparados por representantes de los gobiernos de los empleadores y de los trabajadores de todo el mundo, los cuales abarcan todos los temas relacionados con el trabajo.

Las normas internacionales del trabajo son el resultado de las discusiones celebradas entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores en consulta con expertos de todo el mundo. Representan el consenso internacional sobre la manera en que pueden abordarse problemas laborales concretos a escala global y reflejan los conocimientos y la experiencia de todo el mundo.

Los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las instituciones internacionales, las empresas multinacionales y otras organizaciones no gubernamentales pueden beneficiarse de estos conocimientos, incorporando las normas a sus políticas, a sus objetivos operativos y a sus acciones cotidianas.

El carácter legal de las normas permite su utilización en el sistema jurídico y en la administración en los ámbitos nacionales y como parte de la legislación internacional que puede conducir a una mayor integración de la comunidad internacional.

Los convenios y recomendaciones de la OIT que conforman las Normas Internacionales del Trabajo, abarcan una diversidad de temas relativos al trabajo, seguridad social, política social, derechos humanos conexos, entre otros.

Para darle seguimiento al cumplimiento de dichos convenios y recomendaciones, fue necesario establecer ciertos órganos de control de la OIT, tales como *La Comisión de Expertos sobre Aplicación de Convenios y Recomendaciones* y *la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia*.

Estos órganos contralores supervisan de manera sistemática la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) y así también es factible iniciar ante ellos procedimientos de reclamación y queja contra Estados Miembros que no han cumplido con los convenios ratificados.



Así pues, en el marco de un procedimiento especial, *El Comité de Libertad Sindical* es el ente encargado de examinar las quejas relativas a las violaciones a la libertad sindical, hayan los Estados Miembros ratificado o no los convenios pertinentes.

En conclusión, la importancia de estas Normas Internacionales del Trabajo radica en que su objetivo primordial es el de promover oportunidades tanto para hombres como para mujeres, con el fin de que éstos consigan trabajos decentes y productivos, donde predomine la libertad, igualdad, seguridad y dignidad; es decir, éstas se han establecido para garantizar que el desarrollo económico siga centrándose en la mejora de la vida y la dignidad humanas.

Por lo anterior, estas normas constituyen un componente básico y esencial en el marco internacional para garantizar que el crecimiento de dicha economía sea productivo para todos y de esta manera establecer reglas claras que garanticen que el progreso económico esté en sintonía con valores como la justicia social, la prosperidad y la paz para todos.

Un marco jurídico internacional sobre las normas sociales garantiza el establecimiento de condiciones de igualdad en la economía global; ayuda a los gobiernos y empleadores a no caer en la tentación de reducir las normas de trabajo creyendo que ello podría darles una mayor ventaja comparativa en el comercio internacional. Al contrario, la reducción de las normas de trabajo puede incentivar la extensión de salarios bajos, una formación deficiente y mucha rotación de personal en las industrias, impidiéndose, de este modo, que un país genere empleos más estables y calificados; al mismo tiempo que tales prácticas dificultan que los socios comerciales desarrollen sus economías.

2.2 Libertad sindical y derecho de negociación colectiva:

Con la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el Trabajo, los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo han adquirido el compromiso de garantizar el respeto de los derechos consagrados dentro de las cuatro áreas que la Declaración comprende:

- Libertad de asociación, libertad sindical y derecho de negociación colectiva.
- Eliminación de trabajo forzoso u obligatorio.

- Abolición del trabajo infantil.
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Siendo de suma importancia recalcar que tal compromiso subsiste aún cuando los Estados no hubieran ratificado convenios específicos relacionados con alguna o algunas de las áreas en particular.

El primer convenio internacional que versó específicamente sobre la libertad sindical fue el Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura) de 1921, en virtud del cual los Estados que lo ratificaron debían asegurar a todas las personas ocupadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y coalición que a los trabajadores de la industria. Su propósito era eliminar una desigualdad.

Como resultado, pronto se vio que para proteger realmente la libertad de asociación se necesitaba un convenio que se aplicara a todos los trabajadores y definiera sus derechos en términos precisos.

Durante el intervalo entre las dos guerras mundiales se hicieron varios intentos a fin de adoptar un convenio que consagrara la obligación clara y precisa de llevar a la práctica el principio de libertad sindical proclamado en la Constitución de la OIT. Estos intentos fracasaron, en parte por la diferencia de opiniones sobre el contenido del proyecto, pero esencialmente las dificultades fueron de orden político y provenían del hecho de que en varios países de Europa y también de otros continentes, habían surgido regímenes totalitarios que habían reducido o suprimido las organizaciones patronales y obreras⁷.

Después de la Segunda Guerra Mundial, las organizaciones de trabajadores volvieron a plantear la cuestión y es hacia fines de 1945 que las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo concluyeron un acuerdo. Éste fue estudiado por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 1947 y llevó a la adopción en 1948 del Convenio sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación (número 87).

⁷ Oficina Internacional del Trabajo, Las Normas Internacionales del Trabajo. Manual de Educación Obrera; Ginebra, Alfaomega, Grupo Editor, S.A., 2000, p. 21.

Los convenios fundamentales de la OIT sobre esta materia son el Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación de 1948 (número 87) y el Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de 1949 (número 98).

El Convenio número 87 es uno de los más importantes de todos los adoptados por la OIT y el que más aprecian los trabajadores del mundo entero, ya que dispone que los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas sin autorización previa. También prevé garantías para que esas organizaciones y las federaciones que establezcan, puedan desplegar sus actividades sin injerencia de las autoridades públicas. Los Estados Miembros que ratifican el Convenio deben tomar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de asociación.

El Convenio número 98 está destinado a proteger a los trabajadores contra los actos de discriminación antisindical, a resguardar a las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra las injerencias mutuas y a fomentar la negociación voluntaria entre las partes.

En términos generales, el derecho de la libertad sindical, posee una estructura compleja, ya que se trata de un derecho que posee elementos subjetivos de carácter individual y colectivo; que incluye derechos vinculados con el hacer y con el no hacer, de diversos sujetos del sistema de relaciones laborales y que resultan fuertemente comprometidos en términos jurídicos, en cuanto a la vigencia que del propio derecho se refiere.

Algunos autores, indican que en esta libertad sindical está contenido el elemento estático (orgánico) y el elemento dinámico (desarrollo de la actividad). Expresan que el elemento estático se refiere a la facultad de organizarse colectivamente, de forma más o menos estructurada y de afiliarse a las organizaciones existentes (sindicatos, federaciones, confederaciones o uniones, coaliciones, etc.). Ahora bien, el elemento dinámico o de la actividad que a su vez justifica el estático, se define como la acción gremial dirigida a tutelar los intereses profesionales de los trabajadores⁸.

Otros autores han expresado que el concepto de libertad sindical se refiere al conjunto de

⁸ MINUGUA; Derecho Colectivo del Trabajo, Seminario de Actualización, Guatemala, 2000, p. 81.

acciones necesarias para defender y promover eficazmente los intereses de los trabajadores, en un contexto de respeto a las normas básicas del ordenamiento jurídico y a los derechos de terceros.

Así pues, la libertad sindical, nace para facilitar y tutelar frente al Estado, al empresario y a sus organizaciones y en su caso, frente a otras posibles agresiones, la libre constitución de sindicatos, la libre sindicación y el libre desarrollo de la actividad sindical.

Se hace necesario recalcar la importancia de la relación entre el derecho de libertad sindical con los demás derechos civiles y políticos fundamentales, ya que en un país que no se respetan estos derechos, sería imposible que la libertad sindical fuera aceptada y respetada como un derecho esencial, impidiendo de esta manera su tutelaridad por parte del Estado.

En la Resolución de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo de 1970, en el numeral 11 se afirma que el concepto de derechos sindicales, carece totalmente de sentido cuando no existen las libertades civiles, enumeradas en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

En este sentido, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha expuesto con claridad esta idea en sus dictámenes, cuando indica que no puede desarrollarse un movimiento sindical libre dentro de un régimen que no garantice los derechos fundamentales, en especial el derecho de los trabajadores sindicados, el derecho de libre opinión verbal y escrita, etc.

En el plano internacional, Guatemala ha ratificado los Convenios 87, 98 y 154 de la OIT que garantizan el derecho de sindicalización y la negociación colectiva. Básicamente los derechos que se encuentran expresamente reconocidos en los instrumentos internacionales aludidos, son los derechos a la autonomía o autarquía sindical, a la personalidad jurídica, a la pluralidad sindical, a constituir uniones, federaciones o confederaciones y el ejercicio de las denominadas fusiones sindicales.

2.2.1 Violaciones a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva

No obstante el avance de la legislación laboral, en los últimos años se han presentado varias

denuncias sobre violaciones a los derechos sindicales a través de instancias internacionales, muchas de ellas, aunque no han concluido, han servido de presión para crear espacio de negociación, agilización o cumplimiento de los procedimientos legales respectivos.

En Guatemala, la Inspección General de Trabajo cuenta con varias denuncias, las cuales en su mayoría tratan de⁹:

- Notificación de proyecto de pactos colectivos de condiciones de trabajo;
- Cambio de condiciones de trabajo;
- Represalias contra trabajadores sindicalizados;
- Despidos masivos injustificados;
- Salarios retenidos y descuentos ilegales en el mismo;
- Negativa a otorgar vacaciones y la imposición de dividir el goce de las mismas;
- Represalias contra los trabajadores obligándolos a asistir a reuniones de la empresa amenazándolos con despedirlos, entre otras.

Cabe mencionar que la mayoría de denuncias presentadas corresponden a la negociación de los pactos de condiciones de trabajo y la represalia contra las personas trabajadoras y dirigentes sindicales.

Así también, existen estadísticas publicadas por la Oficina Internacional del Trabajo que registran las denuncias que, por violaciones a la libertad sindical, han sido interpuestas en contra del Gobierno de Guatemala. A la fecha se han presentado al Comité de Libertad Sindical un total de 74 quejas.

Estas denuncias son formuladas tanto por querellantes internacionales como nacionales. Los querellantes internacionales que mayor participación tienen registrada en los archivos de la Organización Internacional del Trabajo son la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), la Conferencia Mundial del Trabajo (CMT) y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), entre otros. Por su parte, los querellantes nacionales que mayor participación registran son la Confederación Guatemalteca General de Trabajadores de Guatemala, la Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA), La Federación Sindical de

⁹ www.aseprola.org ASEPROLA; Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en Guatemala, San José, Costa Rica, 2004, fecha de consulta: 05/09/2006.

Empleados Bancarios y de seguros, el Sindicato de Trabajadores del Comité nacional de Alfabetización (SINCONALFA), Unión de Trabajadores de la Aeronáutica Civil (USTAC), Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación (SITRAMAGA), entre otros.

Las quejas por violaciones a la libertad sindical fueron, en orden de importancia:

- Despidos de dirigentes sindicales;
- Denuncias por muerte, desaparición o amenazas de dirigentes y trabajadores;
- Violaciones a la negociación colectiva;
- Violaciones al ejercicio de la actividad sindical;
- Violaciones al registro sindical;
- Incompatibilidad del ordenamiento interno con las normas internacionales del trabajo;
- Detenciones de dirigentes y trabajadores.

2.2.2 Observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, específicamente a los convenios 87 y 98.

La Comisión ha examinado varios casos presentados ante el Comité de Libertad Sindical y a la presente fecha ha hecho las siguientes observaciones¹⁰:

Existe debilidad institucional para investigar cualquier crimen cometido en Guatemala y que si bien es cierto, los hechos de violencia han disminuido considerablemente, no es prudente que las investigaciones no se hayan concluido.

Asimismo considera importante discutir sobre un mecanismo de protección para sindicalistas recomendado por la Misión de Contactos Directos en el año 2004.

Ordena a los órganos competentes que se investiguen las denuncias y que se brinde protección a las personas amenazadas.

Así también la Comisión expresa su grave preocupación en relación con los hechos de

¹⁰ www.oit.org ILO; Internacional Labour Organization, 1996-2006, fecha de consulta: 11/09/2006.

violencia contra dirigentes sindicales y sindicalistas que el Gobierno de Guatemala informa que continúan denunciándose. La Comisión pone de relieve que los derechos sindicales sólo pueden ejercerse en un clima exento de violencia y expresa la firme esperanza de que el mecanismo de protección de sindicalistas comenzará a funcionar próximamente.

La Comisión recuerda que desde hace varios años formula comentarios sobre las siguientes disposiciones que plantean problemas de conformidad con el Convenio número 87:

- restricciones a la libre constitución de organizaciones (necesidad, en virtud del artículo 215 c) del Código de Trabajo, de contar con la mitad más uno de los trabajadores de la actividad de que se trate para constituir sindicatos de industria), retrasos en la inscripción de sindicatos o negativa de inscripción;
- restricciones al derecho de libre elección de los dirigentes sindicales (necesidad de ser guatemalteco de origen y de ser trabajador de la empresa o actividad económica para ser elegido dirigente sindical en virtud de los artículos 220 y 223 del Código de Trabajo);
- restricciones a la libre administración financiera de las organizaciones sindicales en virtud de la ley orgánica de la superintendencia de la administración tributaria, que permite, en particular, inspecciones intempestivas;
- restricciones al derecho de las organizaciones de trabajadores de ejercer libremente sus actividades (en virtud del artículo 241 del Código de Trabajo, la huelga es declarada no por la mayoría de votantes sino por la mayoría de trabajadores); posibilidad de imponer el arbitraje obligatorio en caso de conflicto en el transporte público y en los servicios relacionados con los combustibles, y necesidad de determinar si siguen prohibidas las huelgas de solidaridad intersindical (artículo 4, incisos d), e) y g) del Decreto Número 71-86 modificado por el Decreto legislativo número 35-96); sanciones laborales, civiles y penales aplicables en caso de huelga de los funcionarios públicos o de trabajadores de determinadas empresas (artículos 390, inciso 2 y 430 del Código Penal y Decreto Número 71-86).

Así también, la Comisión al examinar los casos sometidos al Comité por violación al Convenio 98 indica en el año 2006, lo siguiente:

Hace la observación que el sistema de sanciones por violación de las leyes laborales ha sido

dejado sin efecto recientemente por la Corte de Constitucionalidad; así también, que según se desprende de las cifras facilitadas por el Gobierno de Guatemala sólo el 17% de los sindicatos activos (389) ha logrado concluir una negociación colectiva.

Indica que la lentitud de los procedimientos en caso de discriminación antisindical es un problema general que provoca la destrucción sistemática de las organizaciones sindicales (la tasa de afiliación es inferior al 0.5% de la población económicamente activa) y los retrasos pueden llegar a 10 años.

La Comisión lamenta constatar que los problemas que vienen siendo planteados desde hace años continúan y que las medidas adoptadas, en particular el sometimiento de estos problemas a la Comisión Tripartita Nacional, no ha permitido superarlos. La Comisión expresa su preocupación al respecto y previene al Gobierno de Guatemala que urge tomar las medidas necesarias para hacer las reformas necesarias a la legislación de conformidad con las exigencias del Convenio.

Por último, en cuanto al proyecto de ley que reforma la Ley de Servicio Civil, Decreto Número 1748 del Congreso de la República, la Comisión toma nota que el Gobierno de Guatemala ha declarado que sigue siendo objeto de consultas, inclusive con las organizaciones sindicales. Dada la preocupación expresada por las organizaciones sindicales y los numerosos puntos que critican de este proyecto, la Comisión pide al Gobierno de Guatemala que haga todos los esfuerzos para seguir dialogando con dichas organizaciones y asegurar que la futura ley no infrinja las disposiciones del Convenio.

De lo anterior, se concluye que actualmente Guatemala dispone de una serie de normas legales que de forma general o específica regulan el ejercicio de la libertad de sindicalización y negociación colectiva de los trabajadores, tanto para el sector público como para el sector privado y a su vez ha ido incorporando en sus disposiciones muchos de los parámetros que establecen los convenios de la OIT ratificados por Guatemala.

De esta forma, encontramos que en la Constitución Política de la República de Guatemala, y específicamente en el Código de Trabajo y en la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de

los Trabajadores del Estado, se regula de manera concreta dichas libertades.

Sin embargo, a pesar de estar legislado o garantizado en Guatemala el derecho a la libre sindicalización, nuestro país es considerado como uno de los países con mayores violaciones a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, básicamente al haber incompatibilidad del ordenamiento interno con las normas internacional del trabajo, lo cual se refleja en las continuas denuncias por despidos, desapariciones y hasta muertes de dirigentes sindicales, violaciones a la negociación colectiva y al ejercicio de la actividad sindical, entre otras; lo cual se pudo observar a través de las quejas realizadas ante la OIT y a la Inspección General de Trabajo.

CAPÍTULO III

Regulación Legal Guatemalteca de la terminación de la relación laboral dentro de un Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social

Al abordar este tema es de suma importancia indicar que las características del proceso colectivo se enfocan principalmente en tratar de evitar movimientos que perjudiquen a las partes dentro del conflicto, es decir, que un proceso colectivo no vela únicamente por la parte trabajadora, sino que también toma en cuenta los intereses del empleador. Por lo tanto, el principio conciliador debe imperar en estos procesos, ya que lo que se busca es prevenir un conflicto y sus consecuencias, para así lograr acuerdos amistosos entre las partes, quienes tendrán que ceder ante la contraparte para poder acordar un arreglo justo y equitativo.

El motivo del presente capítulo se justifica debido a que al analizar la terminación de una relación laboral en una entidad emplazada del sector privado, la regulación legal y por ende, los efectos no son los mismos, si la terminación laboral se da en una entidad estatal emplazada, por lo que se describe a continuación la regulación legal en ambos sectores.

3.1 Trámite del Conflicto Colectivo de carácter económico social, según el Código de Trabajo

El Código de Trabajo en sus artículos 377 al 396 regula lo relativo al conflicto colectivo de carácter económico social, en los que básicamente se estipula lo siguiente, haciendo la observación que no se transcribirá todo el procedimiento sino únicamente se tratará de resumir el trámite del mismo hasta la fase de la comparecencia, por ser lo que interesa en el presente trabajo de investigación.

El primer paso a seguir cuando se produce en una empresa o centro de producción una cuestión susceptible de provocar un conflicto colectivo de carácter económico social, es elaborar el pliego de peticiones respectivo por la parte afectada, quien deberá nombrar 3 delegados (en el caso de trabajadores no sindicalizados) o bien si se trata de un sindicato, éste por medio de la Asamblea General acordará el planteamiento del conflicto, teniendo la representación del mismo, el Comité Ejecutivo.

Luego, se presenta el pliego de peticiones al juez que conocerá del conflicto colectivo, entendiéndose desde este momento PLANTEADO EL CONFLICTO, para el solo efecto que las partes no puedan tomar represalias y por lo mismo se hace obligatoria la autorización del juez (por la vía incidental) para cualquier terminación de contrato de trabajo. Si se diera el caso que se despide a un trabajador sin autorización judicial, el Juez ordenará su inmediata reinstalación dentro de las 24 horas siguientes de conocido el hecho.

Siguiendo con el trámite, al haber recibido el juez el pliego de peticiones respectivo, notificará a la otra parte a más tardar al día siguiente de recibido el pliego.

Dentro de las 12 horas siguientes, se procede a la formación del TRIBUNAL DE CONCILIACIÓN y se notifica a la otra parte que deberá nombrar dentro las 24 horas siguientes una delegación para que esté presente en la comparecencia.

Conformado el Tribunal de Conciliación, éste se reunirá y convocará a las partes a una comparecencia, la cual se llevará a cabo dentro de las 36 horas siguientes. Dos horas antes de la comparecencia, el Tribunal de Conciliación oírán separadamente a los delegados de cada parte, levantará acta y deliberará, procediendo a llamar a los delegados para que se lleve a cabo la comparecencia.

En la comparecencia, el Tribunal de Conciliación propondrá los medios de arreglo que hayan estimado pertinentes y si fueren aceptados por la partes, en ese momento se da por terminada la controversia, procediéndose a firmar un convenio, comprometiéndose ambas partes a cumplirlo dentro del término señalado por el Tribunal, el cual no podrá ser menor de un año.

Ahora bien, si no fueren aceptados los medios de arreglo propuestos por el Tribunal de Conciliación, se podrá repetir por una vez más la comparecencia la cual se verificará dentro de las 48 horas siguientes. Si no llegaran a ningún arreglo y no hubiere compromiso de ir al arbitraje, el Tribunal de Conciliación levantará informe y remitirá copia del mismo a la Inspección General de Trabajo. En este momento, cualquiera de las partes puede pedir al juez que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento.

Por último, es importante hacer la observación que el mismo cuerpo legal establece que en ningún caso los procedimientos de conciliación podrán durar más de 15 días, contados a partir del momento en que el juez de Trabajo y Previsión Social recibió el pliego de peticiones respectivo.

Ahora bien, al tener una idea general del trámite de un conflicto colectivo de carácter económico social regulado por el Código de Trabajo, se procederá a analizar por separado la regulación del mismo o más bien, de la terminación de la relación laboral dentro de un conflicto colectivo, tanto en el sector privado como en el sector público, por explicarse al principio de este capítulo que la regulación y efectos no son los mismos.

3.2 En el sector privado

El Código de Trabajo establece que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que conforman la relación laboral ponen fin a ésta, ya sea por voluntad de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra establecida en la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos de trabajo.¹¹

Lo que interesa en el presente trabajo de investigación es la manera en la que se regula la terminación de una relación laboral dentro de una empresa en la que se ha planteado un conflicto colectivo, por lo que los artículos 379 y 380 de dicho cuerpo legal establecen que desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo, se entenderá planteado el conflicto, para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno contra el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos.

A partir de este momento, toda terminación de contratos de trabajo, en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido.

¹¹ Castillo Dardón, Astrid Patricia; La autorización de terminación de una relación laboral, cuya causa es el despido, cuando el empleador se encuentra emplazado por un conflicto colectivo de carácter económico-social, Guatemala, 2004, Tesis Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Rafael Landívar, p. 9.

Así pues, el Código de Trabajo establece claramente que desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez, se tiene por planteado el conflicto colectivo de carácter económico social, para el único efecto de que las partes no puedan tomar la menor represalia en contra de la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos; apercibimiento que brinda protección jurídica, evitando con ello injusticias y actitudes revanchistas.

Lo anterior aplicado a nuestra legislación laboral vigente, debe entenderse como aquella actitud revanchista que, asume una de las partes para reprimir a la otra en virtud del conflicto colectivo suscitado dentro del centro de labores, punto tratado en el artículo 379 del Código de Trabajo, mismo que protege el libre ejercicio de los derechos de las partes.

El fin primordial de los artículos citados es evitar que se de por terminada alguna relación laboral dentro de un conflicto colectivo de carácter económico social, debiendo el empleador acudir a un procedimiento específico, como lo es el procedimiento de los incidentes, ya que un despido en esta situación es considerado como una represalia por parte del empleador contra la parte trabajadora.

3.3 En el sector público

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 116, al regular el derecho de huelga de los trabajadores del Estado indica que este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúe la ley de la materia, siendo ésta la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto Número 71-86 y sus reformas, Decreto 35-96.

En la presente investigación nos enfocamos principalmente en la causa de terminación de relación laboral a causa de despido, por ser éste el tema central.

La Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado en el artículo 4 nos expresa que para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, se deberá observar lo establecido en esta ley y supletoriamente lo contenido en el Código de Trabajo, media vez no contrarie las disposiciones en ella establecidas.

En cuanto al trámite del conflicto colectivo suscitado en una entidad del sector público, el mismo artículo únicamente establece que la vía directa tiene carácter de obligatoria y ésta se tendrá por agotada, si dentro del plazo de 30 días de presentada la solicitud por la parte interesada, no se llega a ningún acuerdo, a menos que las partes dispusieren ampliar dicho plazo.

Una vez agotada la vía directa, el juez resolverá dando trámite a la solicitud y al pliego de peticiones presentado, teniéndose desde este momento por PLANTEADO EL CONFLICTO para el solo efecto de que ninguna de las partes tome represalias en contra de la otra ni le impida el ejercicio de sus derechos.

Todo el trámite siguiente, no se encuentra regulado en la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, indicándose únicamente al final del artículo 4, que una vez agotados los procedimientos de conciliación sin llegar a un arreglo, la cuestión deberá someterse al arbitraje obligatorio; haciendo la aclaración que en este caso, el juez no está obligado a pronunciarse sobre la legalidad del movimiento.

Ahora bien, es importante señalar que no son consideradas represalias los hechos que se detallan a continuación, por lo que no es necesaria que exista una autorización judicial previa (como señala el artículo 380 del Código de Trabajo):

1. Cuando exista causal de despido indirecto imputable al Estado.
2. En caso de renuncia de un trabajador.
3. Cuando el trabajador incurra en causal de despido justificado (enumeradas en el artículo 76 de la Ley de Servicio Civil).
4. En los casos de huelga acordada y mantenida de hecho, siempre que implique abandono o suspensión de labores en forma colectiva o afecte servicios públicos declarados esenciales en la misma ley.

Por lo anterior, en los casos 1 y 2, los trabajadores podrán dar por concluida su relación laboral sin autorización judicial, conservando el derecho al reclamo de las prestaciones que legalmente le pudieran corresponder, acudiendo a la vía respectiva.

En los casos 3 y 4, la Autoridad Nominadora del Estado y de sus entidades descentralizadas y

autónomas, quedan facultadas para cancelar nombramientos y contratos de trabajo sin responsabilidad de su parte y sin previa autorización judicial.

Resumiendo, la legislación laboral regula el trámite de un conflicto colectivo de la siguiente manera:

<u>SECTOR PÚBLICO</u> (Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado)	<u>SECTOR PRIVADO</u> (Código de Trabajo)
1. Se presenta pliego de peticiones al juez respectivo	1. Se presenta pliego de peticiones al juez respectivo
2. Planteado Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social.	2. Planteado Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social.
3. Ninguna de las partes puede tomar REPRESALIAS en contra de la otra.	3. Ninguna de las partes puede tomar REPRESALIAS en contra de la otra.
4. La terminación de contrato por causa justa de despido, renuncia o despido indirecto no necesita autorización judicial por no considerarse represalia.	4. Prohibición de terminar un contrato sin previa autorización judicial, por ser considerada ésta una represalia.
5. Se procede la formación del Tribunal de Conciliación y la otra parte deberá formar delegación.	5. Se procede la formación del Tribunal de Conciliación y la otra parte deberá formar delegación.
6. Se reúne Tribunal de Conciliación y convoca a las partes a una comparecencia (36 horas siguientes).	6. Se reúne Tribunal de Conciliación y convoca a las partes a una comparecencia (36 horas siguientes).
7. Se oye a las partes y se elabora el acta respectiva.	7. Se oye a las partes y se elabora el acta respectiva.
8. COMPARECENCIA	8. COMPARECENCIA
9. No hay arreglo: ARBITRAJE OBLIGATORIO.	No hay arreglo: se puede repetir la comparecencia por una vez más, se puede ir al ARBITRAJE o se pide al juez que se pronuncie sobre la legalidad del movimiento.

En conclusión, al suscitarse un conflicto colectivo de carácter económico social en una entidad del sector público se sigue lo establecido en el artículo 380 del Código de Trabajo, ya que la ley específica no regula el trámite del mismo, pero existe una diferencia en cuanto a que la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado no considera represalia el dar por terminado un contrato de trabajo cuando el trabajador hubiera incurrido en causa justa de despido (el caso que nos interesa en la presente investigación) por lo que autoriza la terminación del mismo sin previa autorización judicial. Lo anterior contraviene el principio de igualdad contenido en nuestra Carta Magna (artículo 4), al regularse una situación idéntica de distinta manera para los trabajadores del sector público y los trabajadores del sector privado, perjudicando los intereses de los servidores públicos.

CAPÍTULO CUARTO

Jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad referente a la terminación laboral en una entidad del sector público en la que se ha planteado un conflicto colectivo de carácter económico social, cuando el servidor público ha incurrido en causal justa de despido.

La Corte de Constitucionalidad en las sentencias dictadas dentro de los expedientes números 878-2002, 159-2000 y 1225-99 sentó doctrina legal al emitir tres fallos contestes de la misma corte, en el sentido que en los casos que un servidor público hubiere incurrido en causal justa de despido, la Autoridad Nominadora amparada en el artículo 4, literal C.1 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, puede proceder al despido de dicho servidor público sin necesidad de contar con autorización judicial, ya que esta acción no se considera represalia, por lo que no procede la aplicación del artículo 379 y 380 del Código de Trabajo.

Dicho Tribunal Constitucional consideró que los aspectos sustantivos y las formas del procedimiento de los conflictos colectivos de carácter económico social se encuentran regulados en el Código de Trabajo, para ser aplicados a los casos que se susciten en relaciones laborales que sostienen tanto los trabajadores del sector privado como los del sector público.

Sin embargo, tal normativa conservó su carácter de única en las relaciones de trabajo existentes en entidades de derecho público hasta el momento en que adquirió vigencia el Decreto 71-86 del Congreso de la República, Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, toda vez que ésta última llegó a regular de manera especial algunos aspectos involucrados en conflictos de aquella naturaleza.

Por lo anterior, resulta relevante el hecho de que actualmente si un patrono de categoría privada despide a un trabajador sin contar con autorización judicial, la cual debe solicitar previamente por encontrarse emplazado por la promoción de un conflicto colectivo de carácter económico social, constituye un acto de represalia que se subsana mediante la orden de reinstalación inmediata que el Juez de la causa debe proferir en vista de la denuncia que en aquel sentido le haya presentado el afectado; haciendo la observación que las resoluciones que sean emitidas no prejuzgan sobre la justicia o injusticia del despido, según lo estipula el artículo 380 del Código de Trabajo.

No ocurre lo mismo en el caso de que el cesado sea un trabajador del Estado, dado que, por virtud de lo que preceptúa el artículo 4 inciso C de la aludida Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado (reformada por el Decreto 35-96 del Congreso de la República) *“no constituyen actos de represalia por parte del Estado o de sus entidades descentralizadas o autónomas, la cancelación de nombramientos o contratos de trabajo en los casos siguientes: C.1 Cuando el trabajador incurra en causal de despido justificado; ...”* Lo anterior significa que a los Jueces que conozcan de un conflicto colectivo de carácter económico social suscitado entre el Estado o alguna de sus entidades descentralizadas o autónomas y sus trabajadores, les está impuesta la obligación de analizar la probabilidad de que dicha remoción haya tenido como antecedente una causal justificada que la autorizara según la ley de la materia.

Actualmente, a partir del año 2005, la Corte de Constitucionalidad se ha apartado de la doctrina legal que ella misma estableció, facultad otorgada por la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad en su artículo 43, lo cual se evidencia en los expedientes números 122-2005, 616-2005 y 932-2005.

En dichos expedientes la Corte considera que el artículo 380 del Código de Trabajo contiene un presupuesto específico para el caso de la terminación de los contratos de trabajo más acorde a la naturaleza tutelar del derecho de trabajo y que se produce cuando el patrono se encuentra emplazado, señalándose para esa situación específica que toda terminación de un contrato de trabajo debe ser autorizada por el juez, tal y como reza el artículo citado.

Asimismo refuerza su interpretación con el principio *in dubio pro operario* contenido en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, indicando que en base a este principio se debe seleccionar la norma que proteja de mejor manera los derechos de los trabajadores, siendo ésta la contenida en el artículo 380 del Código de Trabajo.

Por lo descrito, se evidencia que la Corte de Constitucionalidad ha dado un giro en su jurisprudencia, al cambiar el criterio sostenido hasta el año 2005 en el que se consideraba aplicable la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado para el caso de terminación laboral dentro de un conflicto colectivo de carácter económico social, generando efectos negativos y positivos para ambas partes, los cuales se analizarán en el último capítulo de la presente investigación.

CAPÍTULO QUINTO

Planteamiento de Inconstitucionalidad General Parcial contra el artículo 4 literal C.1 de La Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado Exp. 3046-2005 de la Corte de Constitucionalidad

Siendo la aplicación del artículo 4 literal C.1. de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, lo que originó la presente investigación, es de suma importancia indicar que en el mes de diciembre del año 2005 se planteó Inconstitucionalidad General Parcial contra el inciso C.1 del artículo mencionado por considerar que violaba derechos fundamentales consignados en nuestra Carta Magna.

Básicamente los argumentos vertidos en dicha acción se podrían resumir en:

1. La norma contenida en dicho artículo contraviene la garantía constitucional de igualdad contenida en el artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que establece un tratamiento desigual para los trabajadores del Estado en una situación regulada doctrinaria y legalmente en una forma más favorable para los trabajadores del servicio privado en el artículo 380 del Código de Trabajo, en el entendido que la garantía de igualdad consiste en la imposición para que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma.
2. Si bien la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado preceptúa en su artículo 4 que *“para el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas, se observarán los procedimientos establecidos en la presente ley y, supletoriamente los que prescribe el Código de Trabajo en lo que fueren aplicables y no contravengan las disposiciones siguientes:...”*, en una correcta interpretación se infiere que su alcance es sujetar el trámite de los conflictos colectivos de carácter económico social promovidos por trabajadores del Estado, en forma supletoria a lo que al respecto establece el Código de Trabajo, advirtiéndose que es de esta disposición que se hace obligatoria la aplicación del artículo 380 del Código de Trabajo en el trámite de los procesos colectivos instaurados por trabajadores del Estado. De allí que deba regir el trámite de esos procesos la prevención contenida en aquella norma del Código de Trabajo, que prohíbe la terminación de contratos de trabajo sin la autorización previa del

juez de trabajo que conoce del trámite del proceso colectivo y por ende la obligatoriedad de que el mismo tratamiento normativo que se establece para los trabajadores del sector privado en el artículo 380 del Código de Trabajo corresponda también dársele a los trabajadores del Estado.

3. De la disposición contenida en la literal C.1 del artículo en mención, se infiere su finalidad más profunda y negativa en contra de los trabajadores del Estado, tal y como lo es, el que se niegue el fuero de atracción que por naturaleza tiene la prevención que prohíbe al patrono, una vez presentado el conflicto colectivo para su trámite, terminar cualquier contrato de trabajo si no es con autorización del juez que conoce del conflicto, y es que el objeto de negar aquella prohibición opera para todos los casos de terminación de los contratos de trabajo es posibilitar al empleador la terminación de contratos de trabajo aún y encontrándose emplazado sin tener que pedir autorización al juez, de tal cuenta, que de acuerdo a la correcta interpretación y alcance que debe hacerse de esta parte de la norma, basta con que el empleador aduzca tener justa causa para despedir a un trabajador para que pueda finalizar su contrato de trabajo, sin tener que requerir autorización judicial.

4. Independientemente de que los casos que las literales C., C.1 y C.2 primer párrafo del artículo 4 del Decreto 71-86, no sean considerados constitutivos de represalias, es evidente que la trascendencia de esta norma es altamente negativa, porque desnaturaliza la finalidad atractiva de aquella prevención derivada del conflicto y prácticamente lo transforma en inoperante en cuanto a servir de garantía de la estabilidad de los trabajadores emplazantes, ya que en estos casos no tendría obligación el empleador de probarle ninguna situación al juez, pues por eso la norma precisamente señala que es sin autorización previa de éste último, que puede producirse la terminación del contrato de trabajo y aunque en el peor de los casos, se exigiera acreditar la causal de justicia que se invoca para la terminación del contrato de trabajo, tampoco estaría el patrono en obligación legal de demostrarla, pues la única vía procesal en que de acuerdo a la ley se prueba la justificación del despido es la ordinaria laboral y en ningún caso en diligencias de otra naturaleza.

5. Al facultarse al Estado y a sus entidades descentralizadas y autónomas para no tener que pedir autorización previa al juez que conoce del conflicto, para terminar contratos de trabajo de aquellos trabajadores que presuntamente hayan incurrido en causal de despido justificado, se posibilita que se distorsione el espíritu de lo normado en el inciso C.1 del artículo 4 del Decreto 71-86, pues el empleador podría simular una terminación justificada con el objeto de encubrir terminaciones sin

justa causa que si fueran constitutivas de represalias y que tuvieran por objeto mediatizar el movimiento de los trabajadores que ha originado el planteamiento del conflicto colectivo, con lo cual se desnaturalizaría el genuino espíritu de aquella normativa.

Además debe tomarse en cuenta que el alcance de la norma cuestionada es tan contraproducente para los trabajadores, que ni siquiera hace distinción alguna en relación a los dirigentes del movimiento en el caso de los conflictos colectivos promovidos por grupos coaligados, lo cual permite inferir que si el empleador invoca la existencia de justa causa para la terminación de los contratos de trabajo de éstos, tampoco deberá pedir autorización judicial para concluir los mismos.

Finalmente, las normas constitucionales que se consideran violadas por el inciso C.1 del Artículo 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, son las siguientes:

A) Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala:

El contenido del inciso C.1 del artículo mencionado, vulnera lo contenido en el artículo 4 constitucional, el cual establece el principio general de libertad e igualdad para todos los seres humanos que deberán ser libres e iguales en dignidad y derechos.

De esto se advierte, que por virtud de la garantía de igualdad, aquellas situaciones iguales deberán ser tratadas normativamente iguales. En el caso que nos ocupa, las situaciones iguales son: el planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico social por parte de los trabajadores del servicio privado y el planteamiento del conflicto colectivo de carácter económico social por parte de los trabajadores del Estado, de los cuales de acuerdo con el contenido del artículo 380 del Código de Trabajo, derivan dos prevenciones que son:

- a) La prohibición de toma de represalias de una parte contra la otra en el conflicto, por el simple planteamiento de éste;
- b) La prohibición para terminar contratos de trabajo si no es con autorización previa del juez de trabajo y previsión social que conoce del conflicto.

El trato normativo igual entonces debe ser el que rijan las mismas prevenciones tanto para el

caso de los trabajadores del sector privado como para los trabajadores del Estado y derivado de ello, exista obligación por parte de los patronos (tanto sector privado como el Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas), se trate o no de terminaciones de contratos de trabajo constitutivas de represalias, de pedir la autorización previa del juez que conoce del conflicto para terminar contratos de trabajo.

B) Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala:

El contenido del siguiente párrafo del artículo 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado: “C.1 Cuando el trabajador incurra en causal de despido justificado;...”, vulnera el contenido del artículo 106 constitucional, que establece el principio general de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, en cuanto la obligación del Estado de fomentar y proteger la negociación colectiva y la tergiversación o menoscabo de esa función en perjuicio de los trabajadores del Estado.

Este precepto constitucional implica, que el Estado tiene la obligación de fomentar y proteger la negociación colectiva, lo que a su vez implica que siendo el trámite de los conflictos colectivos de carácter económico social, originados en la búsqueda de obligar al empleador a la suscripción de un instrumento de normación colectiva en la vía jurisdiccional, después de la negativa de éste a negociar colectivamente con sus trabajadores en la vía directa, el Estado debe promover la creación de normas que lejos de disminuir o tergiversar la instauración de aquellos conflictos, tiendan a facilitar el acceso a los mismos por parte de los trabajadores, sin hacer distinción alguna, entre los trabajadores del sector privado y los trabajadores del sector público, pues cualquier distinción que se haga, constituirá una tergiversación del derecho al fomento y protección de la negociación colectiva, que se encuentra inmerso en la garantía de irrenunciabilidad de los derechos laborales con la cual confronta la norma que se ataca de inconstitucional.

La importancia de este capítulo radica en que debido a la inconstitucionalidad planteada, la norma referida se encuentra suspendida provisionalmente, según resolución de fecha veintisiete de diciembre del año dos mil cinco, emitida por la Corte de Constitucionalidad y publicada en el Diario Oficial el diecisiete de enero del año dos mil seis, lo cual la hace inaplicable por los órganos jurisdiccionales respectivos.

CAPÍTULO SEXTO

Presentación, Discusión y Análisis de Resultados

Para poder realizar una crítica objetiva acerca de la no aplicación del artículo 4 literal C.1 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, norma que regula que no es necesaria la autorización judicial en los casos de despido justificado de servidores públicos que hubieren incurrido en causal justa de despido, en una entidad emplazada por un conflicto colectivo de carácter económico social, por no ser considerada ésta una represalia, se hizo necesario el análisis de la primer sentencia emitida por la Corte de Constitucionalidad en la que revierte la jurisprudencia sentada anteriormente.

Lo anterior, tiene como finalidad analizar los argumentos y fundamentos utilizados por los magistrados del Tribunal Constitucional, relacionados con los convenios de la OIT ratificados por Guatemala referentes a la libertad sindical y negociación colectiva, así como con la regulación legal laboral vigente, para de esta forma establecer bases suficientes y verificar los efectos de la aplicación de la doctrina legal descrita.

Efectos y Alcances de la Doctrina Legal sentada por la Corte de Constitucionalidad en cuanto a la no aplicación del artículo 4 literal C.1 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.

En la sentencia emitida por la Corte de Constitucionalidad, dentro del expediente No. 122-2005 que constituye Doctrina legal sentada por la misma Corte referente a la no aplicación del artículo 4 literal C.1 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, la autoridad reclamada (Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social) declaró SIN LUGAR el incidente de reinstalación promovido por el señor Oscar Moisés Juárez Pérez, por considerar que de conformidad con lo establecido en el artículo 4 literal C.1 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, no se daban los presupuestos para aplicar el artículo 380 del Código de Trabajo.

De lo resuelto por la autoridad reclamada, la Corte de Constitucionalidad en el Considerando II de su sentencia, indicó que el artículo 380 del Código de Trabajo, contiene un presupuesto

específico para el caso de la terminación de los contratos de trabajo más acorde a la naturaleza tutelar del derecho de trabajo y que se produce cuando el patrono se encuentra emplazado, lo cual permite advertir la existencia de una norma imperativa y específica, la cual prevé que previo a producirse la finalización de un contrato de trabajo, deberá solicitarse autorización al juez.

Agrega en dicho Considerando, que el artículo 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, establece el procedimiento a seguir en caso de huelga de los trabajadores del Estado, dentro de los cuales se establecen los casos que no figuran como represalias, estimándose que éstos podrán ser valorados por el juez, en el incidente respectivo, previo a dar por finalizada la relación laboral.

Asimismo, se hace mención en la parte considerativa de dicha sentencia, del principio “in dubio pro operario”, el cual está contemplado en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que expresamente indica que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

Por lo considerado anteriormente, la Corte de Constitucionalidad expresó que:

“Como consecuencia de ello, esta Corte estima necesario que a manera de lograr una mejor protección de los derechos de los trabajadores, deberá seleccionarse, en este caso la aplicación de la norma que proteja de mejor manera los derechos de éstos, siendo en el caso de análisis la contenida en el artículo 380 del Código de Trabajo, por lo tanto, encontrándose emplazado un patrono, deberá solicitarse la autorización judicial para dar por terminada la relación laboral, aun en el caso que actúe en ejercicio de alguna conducta expresamente calificada en ley como constitutiva de represalia. Inaplicar lo dispuesto en el artículo 380 precitado, lesionaría el principio del debido proceso...”¹².

De lo considerado en la sentencia descrita, relacionado con el contenido de los capítulos que anteceden, se pueden hacer las siguientes deducciones:

En la disposición legal contenida en el artículo objeto del presente análisis, se prevé uno de los casos en que el Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, en su calidad de

¹² Expediente No. 122-2005, Apelación de Sentencia de Amparo, Corte de Constitucionalidad, de fecha 21/07/2005.

empleadores, puedan dar por terminados los contratos de trabajo de sus trabajadores sin tener que solicitar autorización judicial al juez que conoce del trámite del conflicto colectivo, del cual se ha derivado la prevención contenida en el artículo 380 del Código de Trabajo, la cual estipula que a partir de la presentación del conflicto colectivo de carácter económico social al tribunal de trabajo, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el respectivo juez de trabajo y previsión social.

Al hacerse efectiva dicha prevención, se permite al juez de trabajo y previsión social que conoce del trámite del conflicto colectivo, controlar la legalidad de las actuaciones de las partes dentro del marco de las prevenciones decretadas, siendo el propósito de la misma, evitar que el trámite del proceso degenera en la escalada del conflicto o controversia que suscitó el planteamiento de la demanda colectiva para que fuera conocida en el ámbito de la jurisdicción.

Ahora bien, como el trámite para autorizar o no la terminación de contratos de trabajo, no prejuzga sobre la justicia o injusticia del despido, que necesariamente son objetos que deberían discutirse en otra vía procesal distinta a la del conflicto, debe entenderse que el trasfondo de la ley, sometiendo a la consideración del juez de trabajo, la autorización para terminar o no contratos de trabajo, es impedir que se violen las prevenciones derivadas del conflicto colectivo y que de esta manera se intenten aparentar terminaciones constitutivas de represalias con aquellas que no lo son.

Sin embargo, la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado en su artículo 4 literal C.1 establece que no constituyen actos de represalia, el despido de trabajadores que hubieren incurrido en alguna o algunas de las faltas enumeradas en el artículo 76 de la Ley de Servicio Civil, consideradas causales justas de despido, por lo que sería inaplicable la prevención contenida en el artículo 380 del Código de Trabajo a situaciones como éstas.

En los años anteriores al 2005, el Tribunal Constitucional fundamentándose en lo regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 116, consideraba que la única ley a aplicar en los casos de conflictos colectivos planteados en una entidad estatal, era la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, por ser ésta la ley específica que regulaba el derecho de huelga de los servidores públicos, permitiendo de esta manera el despido de servidores públicos (con causa justa) sin necesidad de pedir una autorización judicial,



siguiéndose únicamente lo establecido para el efecto en la Ley de Servicio Civil y su Reglamento, es decir, un procedimiento puramente administrativo (se les formula cargos, se les corre audiencia por 3 días y con sus justificaciones o sin ellas la Autoridad Nominadora respectiva, emitía el Acuerdo de Destitución).

A partir del año 2005 la Corte de Constitucionalidad estimó que dicha norma tergiversaba de alguna manera los principios de tutelaridad y el principio in dubio pro operario, establecidos tanto en el Código de Trabajo como en la Carta Magna, siendo la finalidad del primero, la de compensar la desigualdad económica que sufren los trabajadores frente a los patronos, otorgándoles una protección jurídica preferente; mientras que el segundo contiene la disposición que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de cualquier disposición legal, se debe interpretar en el sentido más favorable para el trabajador.

Atendiendo a los principios descritos, cabe afirmar que si en una entidad del sector público, emplazada por un conflicto colectivo de carácter económico social, se quiere dar por terminado un contrato de trabajo, existen en nuestra legislación, dos normas que pueden aplicarse, siendo una de ellas el artículo 380 del Código de Trabajo y la otra el artículo 4 literal C.1 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, por lo que al ser contradictorias, pudieran generar ciertas dudas a los órganos jurisdiccionales del ramo, acerca de la norma a aplicar, siendo el artículo 380 el más tutelar y beneficioso para el trabajador, en el entendido que la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado vulnera los derechos de los servidores públicos al otorgarles una protección distinta y desventajosa en el caso de producirse una terminación laboral en una entidad emplazada por un conflicto colectivo.

Poco después del cambio de criterio de dicho Tribunal Constitucional, se planteó la Acción de Inconstitucionalidad General Parcial contra el inciso C.1 del artículo 4 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, generando la suspensión de la misma a partir del diecisiete de enero del año en curso, en la cual se hace ver que dicha norma atentaba contra el principio de igualdad contenido en nuestra Constitución, al discriminarse a los servidores públicos por autorizar al Estado y a sus entidades descentralizadas y autónomas, que pudieran despedirlos argumentando causa justa, sin necesidad de iniciar un procedimiento judicial, situación considerada de manera distinta para los trabajadores del sector privado brindándoles a éstos mayor certeza jurídica.

Los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, han sido un factor importante en la no aplicación del artículo 4 literal C.1 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.

Actualmente, con las presiones internacionales que fueron el factor predominante en la aprobación de las últimas reformas efectuadas al Código de Trabajo, especialmente los cuestionamientos y recomendaciones que ha hecho el Comité de Libertad Sindical de la OIT al Estado de Guatemala, por las reiteradas violaciones a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva y por la necesidad de reformar la legislación laboral para adecuarla a los parámetros que establecen los estándares internacionales, ratificados por Guatemala, se ha venido cuestionando a nivel internacional el cumplimiento de dichos derechos por parte de Guatemala, considerándose que de alguna manera el trato desigual de que son víctimas los servidores públicos en los casos de despido dentro de un conflicto colectivo de carácter económico social, no garantizan el goce de los mismos.

El Estado tiene la obligación de fomentar y proteger la negociación colectiva, y la tergiversación o menoscabo de esa función en perjuicio de los trabajadores del Estado, lo que a su vez implica que en el trámite de los conflictos colectivos de carácter económico social, el Estado deberá promover la creación de normas que lejos de disminuir o tergiversar la instauración de dichos conflictos, tiendan a facilitar el acceso a los mismos por parte de los trabajadores, sin hacer distinción alguna entre los trabajadores del sector privado y los trabajadores del sector público, pues cualquier tipo de distinción que se haga, constituirá una tergiversación del derecho al fomento y protección de la negociación colectiva, que se encuentra inmerso tanto en la legislación laboral interna como en los convenios 87, 98 y 154 de la OIT, ratificados por Guatemala.

Asimismo, cabe indicar que en cuanto al alcance que tiene la norma objeto del presente análisis, es tan contraproducente para los trabajadores, que ni siquiera hace distinción alguna en relación a los dirigentes del movimiento en el caso de los conflictos colectivos promovidos por grupos coaligados, lo cual permite inferir que si el empleador invoca la existencia de justa causa para la terminación de los contratos de trabajo de éstos, tampoco deberá pedir autorización judicial para concluir los mismos, considerándose de esta manera que se violan las garantías y derechos de libre sindicalización y negociación colectiva.

En conclusión, se podría afirmar que los efectos primordiales y de mayor relevancia de la no aplicación del artículo 4 literal C.1 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado derivada ésta de la Doctrina Legal sentada por la Corte de Constitucionalidad, siendo los siguientes:

1. La aplicación del artículo 380 del Código de Trabajo en los casos de despido de un servidor público (aunque hubiere incurrido en causal justa de despido establecida en el artículo 76 de la Ley de Servicio Civil) que labore en una entidad del sector público emplazada por un conflicto colectivo de carácter económico social.
2. La prohibición de terminar un contrato de trabajo en una entidad pública en la que se ha planteado un conflicto económico social sin autorización judicial previa.
3. La obligación para todos los jueces y magistrados del ramo laboral, de aplicar la doctrina legal sentada por la Corte de Constitucionalidad en los casos de despido de un trabajador en una entidad emplazada por un conflicto colectivo de carácter económico social.

De lo anterior se puede deducir que actualmente el Estado o sus entidades descentralizadas o autónomas emplazadas por un conflicto colectivo de carácter económico social, no pueden despedir a un trabajador aduciendo que incurrió en causa justa de despido, sin necesidad de autorización judicial, tal y como lo venían haciendo hasta antes que la Corte de Constitucionalidad cambiara su criterio y éste conformara Doctrina Legal.

El efecto que esto provoca para el Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas es considerado como negativo, ya que anteriormente aunque la entidad estuviera emplazada, si un empleado público incurría en causa justa de despido, se le iniciaba un procedimiento administrativo, en el cual la Autoridad Nominadora le formulaba cargos, le concedía 3 días para que hiciera uso de su derecho de defensa (a partir de la notificación de la formulación de cargos) y si no justificaba o no presentaba pruebas idóneas para desvanecer los cargos formulados, se emitía un Acuerdo Ministerial por medio del cual se le destituía, terminando de esta manera la relación laboral sin intervención del juez de trabajo; dicho trámite duraba aproximadamente 15 días.

Sin embargo, con la aplicación de la Doctrina Legal sentada por la Corte de Constitucionalidad, y la posterior suspensión del artículo 4 literal C.1, el trámite para despedir a un

servidor público (aunque hubiere incurrido en causa justa de despido) cambió radicalmente, ya que ahora se le obliga a iniciar un procedimiento judicial por la vía de los incidentes para obtener una autorización del juez de trabajo que conoce del conflicto colectivo planteado, y así proceder al trámite de su destitución, es decir, el despido que duraba no más de 15 días ahora se lleva el tiempo que el juez de trabajo correspondiente tarde en resolver la solicitud presentada, lo cual lleva de 4 a 6 meses, tal y como sucedió en los casos de Terminación de contrato de trabajo números 404-2006, 366-2006 y 128-2006, todos a cargo del oficial y notificador 4 en el Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica.

Desde otro punto de vista, la no aplicación del artículo 4 literal C.1 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado generó un efecto positivo para todos los servidores públicos, ya que al aplicarse el artículo 380 en los casos de emplazamiento por un conflicto colectivo, la entidad estatal no puede despedirlos, sin previa autorización judicial, garantizando de esta manera el estricto cumplimiento de las garantías y derechos consignados en nuestra legislación. Así también, en el marco internacional, este cambio de criterio ha generado efectos positivos ya que se evidencia que se han tomado en cuenta las observaciones y recomendaciones hechas por los organismos de la OIT, realizando un paso importante para cambiar de alguna manera la imagen que ha mantenido Guatemala, como uno de los países que registran mayores violaciones a los derechos contenidos en los Convenios de la OIT, afectando de esta manera nuestra proyección a nivel mundial.

Finalmente, es de suma importancia recalcar el papel que juegan los jueces y magistrados del ramo laboral en la aplicación de la Doctrina Legal sentada por la Corte de Constitucionalidad, ya que no tuviera un efecto negativo la no aplicación del artículo 4 literal C.1. de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, si la resolución de los conflictos sometidos a su jurisdicción no sufrieran el retardo que actualmente tienen, ya que como quedó establecido en las terminaciones de contrato descritas, actualmente los procesos no se tramitan dentro del plazo establecido por la ley para el efecto, es decir, en un procedimiento incidental se le corre audiencia a la otra parte por 2 días, si hubieren hechos controvertidos se abrirá a prueba por 8 días y el juez resolverá en 3 días, por lo que tendría una duración de aproximadamente 15 días, pero en la práctica no se da así.

Así también, vemos el caso de los conflictos colectivos números 37-97 en el Juzgado Sexto de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica; 320-2003 en el Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica y 28-2003 en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del Departamento de Chiquimula, los cuales según el trámite establecido en el Código de Trabajo, el procedimiento de conciliación no debiera durar más de 15 días y éstos actualmente llevan años sin resolverse.

Por lo anterior, considero que el alcance y efectos de la Doctrina Legal sentada por la Corte de Constitucionalidad en cuanto a la no aplicación del artículo 4 literal C.1 de la Ley mencionada, no debiera perjudicar al Estado si efectivamente los órganos jurisdiccionales aplicaran lo establecido en la ley en cuanto al cumplimiento de los plazos en los cuales los procedimientos judiciales se verifican.

CONCLUSIONES

1. Nuestro ordenamiento jurídico dispone una serie de normas legales que de forma general o específica regulan el ejercicio de la libertad de sindicalización de los trabajadores, tanto del sector público como privado, así como la negociación colectiva, suscripción de pactos de condiciones de trabajo, el ejercicio de la huelga y el paro, entre otras, sin embargo, actualmente Guatemala ha sido uno de los países que mayores denuncias ha obtenido a nivel internacional por violaciones a los convenios de la OIT relativos a dichos derechos, las cuales se han manifestado en los despidos de dirigentes sindicales; denuncias por muerte, desaparición o amenazas de dirigentes y trabajadores; violaciones a la negociación colectiva; violaciones al ejercicio de la actividad sindical; violaciones al registro sindical; incompatibilidad del ordenamiento interno con las normas internacionales del trabajo; detenciones de dirigentes y trabajadores, entre otros.
2. Actualmente nuestra legislación laboral regula de manera distinta la terminación de la relación laboral dentro de una empresa o entidad emplazada, que se produce en el sector público y en el sector privado, generando efectos distintos ya que se otorga en el sector público un poder supremo al Estado en cuanto a la regulación de las relaciones laborales con sus trabajadores, perjudicando de esta manera las garantías sindicales contenidas tanto en la legislación interna como en convenios internacionales ratificados por Guatemala.
3. La Corte de Constitucionalidad durante los años 2001 al 2003 conformó doctrina legal que respaldaba la procedencia de aplicar el artículo 4 inciso C.1 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado. De esa cuenta autorizó la terminación de contratos de trabajo sin la autorización previa del juez que conociera del conflicto en todos aquellos casos, en los que el empleador adujo la causa justa como motivo del despido. Sin embargo, durante los años 2005 y 2006, esa Honorable Corte se apartó de su doctrina y estableció

un giro a la misma al considerar que a toda forma de terminación de contrato de trabajo, debe aplicarse la autorización previa contenida en el artículo 380 del Código de Trabajo, haciendo ineficaz la aplicación de la norma contenida en el artículo descrito, a pesar de encontrarse vigente; y actualmente con la suspensión de la norma por el planteamiento de inconstitucionalidad, su aplicación es nula.

4. La doctrina legal conformada por la Corte de Constitucionalidad en cuanto a la no aplicación del artículo 4 literal C.1 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado ha generado efectos positivos y negativos en nuestro país, siendo las entidades estatales las más afectadas con la aplicación por los juzgadores de dicho criterio legal, ya que al obligarlos a iniciar un procedimiento incidental de autorización judicial para poder despedir a un trabajador que hubiere incurrido en causa justa de despido, el trámite se alarga por meses debido al retardo en la resolución de los casos en los juzgados respectivos.
5. Se considera que la no aplicación del artículo 4 literal C.1 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado obedece a factores tanto internos como internacionales, ya que dicho artículo contraviene las garantías sindicales contenidas en la legislación interna y en convenios internacionales ratificados por Guatemala, afectando de esta manera la proyección internacional de Guatemala que infiere en nuestra economía, generando inestabilidad política y social.
6. Se ha demostrado a través de estudios de la OIT, que la libertad sindical y la negociación colectiva pueden conducir a mejores consultas y a una mayor colaboración en la gestión del trabajo, reduciéndose así, el número de conflictos laborales costosos y obteniéndose una mayor estabilidad social, por lo que es un factor a considerarse por todos los empresarios guatemaltecos para obtener mejores beneficios de la aplicación de dichas normas internacionales.

RECOMENDACIONES

1. Es importante que tanto los estudiantes como los Abogados se actualicen en cuanto a la legislación laboral de nuestro país, no olvidando que existen Convenios de trascendencia mundial, como lo son los Convenios de la OIT, los cuales obligan al Estado de Guatemala a conformar su legislación laboral con los principios y derechos fundamentales del trabajo, garantizando su positiva vigencia y su respeto en el país, siendo uno de ellos el respeto a la libertad sindical y negociación colectiva y de esta manera evitar que seamos uno de los países con mayores denuncias internacionales por violaciones a dichos derechos.
2. Es obligación constitucional de todos los jueces y magistrados que integran el Organismo Judicial, observar lo establecido tanto en nuestra Constitución como en el Código de Trabajo, referente a la resolución de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico Social planteados, los cuales deberán resolverse con preferencia de los demás asuntos, evitando de esta manera que dichos conflictos se tramiten durante años, afectando de esta manera los intereses de las partes, especialmente en el caso que nos ocupa, los intereses del Estado, quien actualmente deberá aplicar el artículo 380 del Código de Trabajo, iniciando un procedimiento incidental para obtener autorización judicial previo a realizar cualquier destitución o terminación laboral.

REFERENCIAS

Referencias Bibliográficas:

1. Cabanellas, Guillermo; Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual; Buenos Aires, Editorial Heliasta, 1979.
2. López Larrave, Mario; Breve Historia del Movimiento Sindical Guatemalteco; Guatemala, Editorial Universitaria, 1979.
3. Ossorio, Manuel; Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales; Argentina, Editorial Heliasta, 1981.
4. Oficina Internacional del Trabajo; Las Normas Internacionales del Trabajo. Manual de Educación Obrera; Ginebra, Alfaomega, Grupo Editor, S.A., 2000.
5. Rivera Woltke, Víctor Manuel; Reflexiones en Torno al Derecho de Trabajo; Guatemala, C.A., Corte Suprema de Justicia, 1990.

Referencias Normativas:

1. Constitución Política de la República de Guatemala.
2. Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.
3. Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, Decreto Número 1-86 de

la Asamblea Nacional Constituyente.

4. Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto Número 71-86 del Congreso de la República de Guatemala y sus reformas, Decreto Número 35-96 del Congreso de la República de Guatemala.
5. Ley de Servicio Civil, Decreto Número 17-48 del Congreso de la República de Guatemala.
6. Ley del Organismo Judicial, Decreto Número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala.
7. Reglamento de la Ley de Servicio Civil, Acuerdo Gubernativo Número 18-98 y Su Reforma, Acuerdo Gubernativo número 564-98.

Referencias Electrónicas:

1. www.cc.gob.gt. Corte de Constitucionalidad de la República de Guatemala, Guatemala, sin año, fecha de consulta: 02/08/2006.
2. www.leylaboral.com Ley Laboral, sin país, 2005, fecha de consulta: 02/08/2006.
3. www.oit.org ILO Internacional Labour Organization, sin país, 1996-2006, fecha de consulta: 11/09/2006.

4. www.aseprola.org Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en Guatemala, San José, Costa Rica, 2004, fecha de consulta: 05/09/2006.
5. www.serbi.luz.edu.ve Principios y Derechos Fundamentales del trabajo en Guatemala: Teoría y práctica. Gaceta Laboral, Maracaibo 2005, fecha de consulta: 22/08/2006.
6. www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/publ/orgsindca/guatemala. “El Caso de Guatemala” Las Organizaciones sindicales Centroamericanas como Actores del Sistema de Relaciones Laborales, Elaborado por Jorge Homero Fuentes Aragón, sin país, sin año, fecha de consulta: 29/09/2006.

Otras Referencias:

1. Castillo Dardón, Astrid Patricia; La autorización de terminación de una relación laboral, cuya causa es el despido, cuando el empleador se encuentra emplazado por un conflicto colectivo de carácter económico-social, Guatemala, 2004, Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Rafael Landívar.
2. MINUGUA. Derecho Colectivo del Trabajo, Seminario de Actualización Guatemala; 2000.
3. Análisis de la Legislación Laboral; Revista Justicia Laboral, Guatemala, Magna Terra Editores, S.A., 2005.

ANEXO "A"

Sentencia emitida por la Corte de Constitucionalidad, expediente No. 122-2005 que constituye Doctrina legal sentada por la misma Corte referente a la no aplicación del artículo 4 literal C de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.

APELACIÓN DE SENTENCIA DE AMPARO

EXPEDIENTE 122-2005

CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD: Guatemala, veintiuno de julio de dos mil cinco.

En apelación y con sus antecedentes, se examina la sentencia de diecisiete de junio de dos mil cuatro, dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejúicio, en el amparo promovido por Oscar Moisés Juárez Pérez, contra la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. El postulante actuó con el auxilio del Abogado Bilgai Natanael Santizo Ochoa.

ANTECEDENTES

I. EL AMPARO

A) Interposición y autoridad: presentado en la Corte Suprema de Justicia el cinco de noviembre de dos mil tres. B) Acto reclamado: resolución de dos de septiembre de dos mil tres, dictada por la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, en la que se revocó la resolución de tres de junio de dos mil tres, dictada por el Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, y como consecuencia declaró sin lugar la reinstalación promovida por el postulante contra el Estado de Guatemala. C) Violaciones que denuncia: derecho de igualdad, defensa, al debido proceso, presunción de inocencia, petición, libre acceso a tribunales y dependencias del Estado, derechos inherentes a la persona humana y al trabajo. D) Hechos que motivan el amparo: lo expuesto por el postulante se resume: a) inició relación laboral con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de Acuerdo Ministerial cuatrocientos setenta y dos guión dos mil dos, de fecha treinta y uno de diciembre de dos mil dos; b) el treinta de abril de dos mil tres, fue despedido del cargo que venía desempeñando sin que su patrono solicitara autorización judicial para dar por finalizada la relación laboral, de conformidad con lo establecido en el artículo 380 del Código de Trabajo, norma aplicable al caso concreto, toda vez que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encontraba emplazado; c) en virtud de lo anterior, planteó incidente de reinstalación en el Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, el cual fue declarado con lugar, resolución que fue apelada por la parte empleadora; d) la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, quien conoció en alzada, revocó la resolución apelada, y como consecuencia, declaró sin lugar la reinstalación promovida por él, por estimar que, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 literal c) de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, no se daban los presupuestos para aplicar el artículo 380 del Código de Trabajo; dejándole a salvo su derecho de acudir a la vía jurisdiccional para reclamar sobre la justicia o injusticia del despido; e) estima que la Sala impugnada violentó las normas relativas al derecho de trabajo, al revocar la resolución que declaraba con lugar su reinstalación y aplicar el artículo 4°, inciso c), de la Ley de Sindicalización y Huelga de los Trabajadores del Estado, ya que esta norma se refiere al supuesto en el cual se está negociando por la vía directa un pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo, lo que no ocurre en el presente caso, en el cual, el patrono se encontraba emplazado. Solicitó se le otorgue el amparo y como consecuencia se revoque la resolución que constituye el acto reclamado, decretándose su inmediata reinstalación en el cargo que desempeñaba al momento de ser despedido. E) Uso de recursos: Ninguno. F) Casos de procedencia: invocó el contenido del artículo 10 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. G) Leyes violadas: citó los artículos 1, 2, 4, 12, 28, 29, 44, 101 y 102 literales, a), q), s) y t); 106, 107, 113, de la Constitución Política de la República de Guatemala y 380 del Código de Trabajo.

II. TRÁMITE DEL AMPARO

A) Amparo provisional: no se otorgó. B) Terceros interesados: Estado de Guatemala; Ministerio de Trabajo y Previsión Social y Sindicato General de Empleados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. C) Remisión de antecedentes: a) expediente número doscientos treinta - dos mil tres, del Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social; b) expediente doscientos sesenta - dos mil tres, de la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. D) Prueba: los expedientes que constituyen los antecedentes del amparo. E) Sentencia de primer grado: el tribunal consideró: "...que la presente acción constitucional solicitada debe ser denegada, porque para la emisión del acto reclamado la autoridad impugnada ha actuado dentro de las facultades que la ley le otorga, de conformidad con el artículo 372 del Código de Trabajo que la faculta para revocar la resolución apelada, sin evidenciarse que con ello haya vulnerado derecho alguno del postulante del amparo. Lo anterior, porque: a) el postulante fue contratado por la entidad nominadora, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien emitió Acuerdo Ministerial número trescientos sesenta - dos mil

dos, de fecha cuatro de junio de dos mil dos, según el cual se tuvo a la vista el Contrato Administrativo de Servicios Temporales número doscientos uno guión dos mil dos (2001-2002) (sic), celebrado entre el postulante y el Ministerio, por el cual amparista se comprometió a prestar sus servicios directivos temporales al Ministerio del Ramo como Director Ejecutivo III, en el lapso comprendido del tres de junio al treinta y uno de diciembre del año dos mil dos. En el referido contrato se estipuló: "El MINISTERIO", sin responsabilidad de su parte, podrá dar por terminado el presente contrato, cuando así lo decida unilateralmente por cualquier causa, o si concurren las circunstancias siguientes: A) Por incumplimiento de las obligaciones contractuales y legales a cargo de 'EL TRABAJADOR'; B) Si 'EL TRABAJADOR' incurre en cualquiera de las causales de despido contenidas en el Artículo (76) de la Ley del Servicio Civil o los Reglamentos Internos de Trabajo; y c) por vencimiento del plazo. b) Conforme al Acuerdo Ministerial número 243-2003 del veintiocho de abril de dos mil tres, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, acordó rescindir el Contrato Administrativo de Servicios suscrito con el postulante, lo que motivó a éste a solicitar su reinstalación ante el juzgado de trabajo, quien le resolviera favorablemente el tres de junio de dos mil tres. C) En virtud del planteamiento de recurso de apelación, la autoridad impugnada decidió revocar lo resuelto en primera instancia, por considerar que: "Si bien el despido en el presente caso se dio estando emplazada la Institución administrativa por un conflicto colectivo, no se dan los presupuestos antes mencionados, por cuanto la autoridad nominadora actuó en ejercicio de derechos contenidos en la ley, -el contrato a que inicialmente se hace referencia- y en consecuencia al tenor de lo establecido en el artículo 4 inciso c) de la Ley de Sindicalización citada, no estaba obligada a solicitar autorización judicial." Este Tribunal, estima que la forma en que se ha resuelto en segunda instancia no implica vulneración constitucional alguna, pues la Sala ha actuado conforme a sus atribuciones legales y ha emitido el acto reclamado conforme a las constancias de autos y a la ley, por lo que el postulante no puede pretender que el amparo se convierta en una tercera instancia, por consiguiente el amparo interpuesto deviene improcedente, tal como se declarará al hacerse los demás pronunciamientos de ley. Y resolvió: 1) DENIEGA, el amparo solicitado por Oscar Moisés Juárez Pérez. En consecuencia: a) condena en costas al postulante; b) sanciona al Abogado patrocinante, Bilgai Natanael Santizo Ochoa, con multa de UN MIL QUETZALES, la que deberá pagar en la Tesorería de la Corte de Constitucionalidad dentro de los tres días siguientes a partir de estar firme este fallo, que en caso de incumplimiento se cobrará por la vía ejecutiva correspondiente..."

III. APELACIÓN

El postulante apeló.

IV. ALEGATOS EN EL DÍA DE LA VISTA

A) El postulante reiteró los argumentos vertidos en su memorial inicial y solicitó que se revoque la sentencia apelada y se le otorgue el amparo solicitado, dejando sin efecto lo resuelto por la autoridad impugnada y reinstalándole en el cargo que desempeñaba al momento de ser despedido. B) El Estado de Guatemala expresó que la sentencia apelada se encuentra en congruencia con los antecedentes y leyes aplicables, por lo que estando ajustada a derecho debe confirmarse. C) Ministerio Público alegó que el amparo solicitado debe ser denegado porque para la emisión del acto reclamado la autoridad impugnada ha actuado de conformidad con lo establecido en el artículo 372 del Código de Trabajo que la faculta para revocar la resolución apelada, sin evidenciarse que con ello se haya vulnerado derecho alguno del postulante del amparo, razón por la cual debe confirmarse la sentencia apelada.

CONSIDERANDO

- I -

El amparo protege a las personas contra las amenazas de violaciones a sus derechos o restaura el imperio de los mismos cuando la violación hubiere ocurrido, y procederá siempre que las leyes, resoluciones, disposiciones o actos de autoridad lleven implícito amenaza, restricción o violación a los derechos que la Constitución y las leyes garantizan.

- II -

En el caso que se examina, el postulante reclama contra la resolución de dos de septiembre de dos mil tres, dictada por la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, en la que se revocó la resolución de tres de junio de dos mil tres, dictada por el Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, y como consecuencia declaró sin lugar la reinstalación promovida por el postulante

contra el Estado de Guatemala. La decisión reclamada en amparo a juicio del accionante, es lesiva al debido proceso, puesto que se inaplicó la norma específica para el caso concreto como lo es el artículo 380 del Código de Trabajo, debiéndose haber declarado con lugar la reinstalación promovida por él, toda vez que fue rescindido su contrato de trabajo, sin que previamente se solicitara autorización judicial, a pesar de encontrarse emplazado su patrono.

Del análisis de las constancias procesales se advierte que la autoridad impugnada en la emisión del acto reclamado, consideró: "...Si bien el despido en el presente caso se dio estando emplazada la institución administrativa por un conflicto colectivo, no se dan los presupuestos antes mencionados, por cuanto la autoridad nominadora actuó en ejercicio de derechos contenidos en la ley, -el contrato a que inicialmente se hace referencia- y en consecuencia al tenor de lo establecido en el artículo 4 inciso c) de la Ley de Sindicalización citada, no estaba obligada a solicitar autorización judicial..." (El resaltado no figura en el texto original). Lo anterior, permite advertir que la autoridad impugnada aplicó, en el caso concreto, la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, frente al Código de Trabajo, el cual en su artículo 380 establece, en la parte pertinente para el caso de análisis, que: "... A partir del momento a que se refiere el artículo anterior toda terminación de los contratos de trabajo en la empresa en que se ha planteado el conflicto, aunque se trate de trabajadores que no han suscrito el pliego de peticiones o que no se hubieren adherido al conflicto respectivo, debe ser autorizada por el juez quien tramitará el asunto en forma de incidente y sin que la resolución definitiva que se dicte prejuzgue sobre la justicia o injusticia del despido..."

Al respecto es necesario mencionar que esta Corte en casos anteriores ha sostenido similar criterio, cuando afirma que en situaciones en las cuales la conducta de un trabajador encuadra en el supuesto establecido en el artículo 4º, literal c) numeral 1) de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, el despido del que pueda ser objeto el trabajador no constituye un acto de represalia alguna originada del planteamiento de un conflicto colectivo económico social, de ahí que resultan inaplicables los artículos 379 y 380 del Código de Trabajo. Esta doctrina legal, se ha sostenido entre otros casos en las sentencias de veinticinco de agosto de mil novecientos noventa y nueve (Expediente 417-99; Gaceta 53); veintiséis de julio de dos mil (Expediente 159-2000; Gaceta 57), y de nueve de noviembre de dos mil (Expediente 1225-99; Gaceta 58), de veintitrés de octubre de dos mil dos (Expediente 1333-2002; Gaceta 66).

Al analizar esta situación, se advierte que la autoridad reclamada declaró sin lugar el incidente de reinstalación promovido por Oscar Moisés Juárez Pérez, porque la conducta del patrono, a su juicio, encuadraba en el supuesto contenido en el artículo 4 inciso c, de la Ley de Sindicalización precitada, de donde se aprecia que se aplica el criterio sostenido por esta Corte en los fallos anteriores.

Sin embargo, un nuevo análisis del tema genera un necesario giro en el criterio de esta Corte, el cual produce que se aparte de la Jurisprudencia mencionada, parecer sustentado en el artículo 43 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. Se considera que el artículo 380 del Código de Trabajo, contiene un presupuesto específico para el caso de la terminación de los contratos de trabajo más acorde a la naturaleza tutelar del derecho de trabajo y que se produce cuando el patrono se encuentra emplazado, señalándose para esa situación específica que "...toda terminación de contratos de trabajo... debe ser autorizada por el juez...". Lo anterior permite advertir la existencia de una norma imperativa y específica, la cual prevé que previo a producirse la finalización de un contrato de trabajo, deberá solicitarse autorización al juez para dar por finalizado el contrato de trabajo vigente hasta ese momento. .

Si bien, el artículo 4º de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, establece una serie de procedimientos, a seguirse en el caso de huelga de los precitados trabajadores, dentro de los cuales se establecen los casos que no configuran represalias, éstos podrán ser valorados por el juez, en el incidente respectivo, previo a dar por finalizada la relación laboral. La anterior interpretación se ve reforzada con el contenido del artículo 106 de la Constitución Política de la República, el cual consagra el principio *in dubio pro operario* en su último párrafo al establecer: "En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores." Como consecuencia de ello, esta Corte estima necesario que a manera de lograr una mejor protección de los derechos de los trabajadores, deberá seleccionarse, en este caso la

aplicación de la norma que proteja de mejor manera los derechos de éstos, siendo en el caso de análisis la contenida en el artículo 380 del Código de Trabajo, por lo tanto, encontrándose emplazado un patrono, deberá solicitarse la autorización judicial para dar por terminada la relación laboral, aun en el caso que actúe en ejercicio de alguna conducta expresamente calificada en la ley como constitutiva de represalia. Inaplicar lo dispuesto en el artículo 380 precitado, lesionaría el principio del debido proceso, y consecuencia de ello, en el caso concreto, se hace necesario que la autoridad impugnada emita una nueva resolución donde se resguarde éste, según lo considerado en el presente fallo.

Por las razones antes mencionadas, procede revocar la sentencia venida en grado y dictar la que en derecho corresponde, sin condenar en costas a la autoridad impugnada por presumirse buena fe en su actuación y además, porque a través de este fallo se innovó la jurisprudencia.

LEYES APLICABLES:

Artículos citados y 12, 265, 268 y 272 inciso c) de la Constitución Política de la República de Guatemala; 1o., 2o., 3o. 4o., 5º., 7o., 8o., 10, 11, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 49 inciso a) 50, 52, 53, 54, 55, 56, 149, 163 inciso c) y 185 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad y 17 del Acuerdo 4-89 de la Corte de Constitucionalidad.

POR TANTO:

La Corte de Constitucionalidad con base en lo considerado y leyes citadas resuelve: I) Revoca la sentencia apelada. II) Emitiendo el pronunciamiento legal que en derecho corresponde declara: a) otorga amparo a Oscar Moisés Juárez Pérez, b) como consecuencia de lo anterior deja en suspenso en cuanto al reclamante el auto de dos de septiembre de dos mil tres, dictado por la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, en el que se revocó la resolución de tres de junio de dos mil tres, dictada por el Juzgado Primero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, y como consecuencia declaró sin lugar la reinstalación promovida por el postulante contra el Estado de Guatemala; c) conmina a la autoridad impugnada para que en el término de cinco días a partir de que reciba la ejecutoria de este fallo, dicte el auto que conforme a derecho corresponde, bajo apercibimiento de que si no cumple con lo ordenado dentro de dicho plazo, se le impondrá una multa de cuatro mil quetzales, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales en que pueda incurrir; III) No se condena en costas a la autoridad impugnada; IV) Notifíquese y con certificación de lo resuelto devuélvase los antecedentes.

JUAN FRANCISCO FLORES JUÁREZ
PRESIDENTE

RODOLFO ROHRMOSER VALDEAVELLANO
MAGISTRADO

SAÚL DIGHERO HERRERA
MAGISTRADO

MARIO GUILLERMO RUIZ WONG
MAGISTRADO

CIPRIANO FRANCISCO SOTO TOBAR
MAGISTRADO

CARLOS ENRIQUE LUNA VILLACORTA
MAGISTRADO

CARLOS ENRIQUE REYNOSO GIL
MAGISTRADO

LUIS DE JESÚS HERNÁNDEZ TORRES
SECRETARIO GENERAL

ACLARACIÓN

EXPEDIENTE 122-2005

CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD: Guatemala, veintinueve de septiembre de dos mil cinco.

Se tiene a la vista para resolver, la solicitud de aclaración de la sentencia dictada por esta Corte el veintiuno de julio de dos mil cinco, presentada por Héctor Iván Fernández Hernández, tercero interesado, dentro del amparo

promovido por Oscar Moisés Juárez Pérez contra la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

CONSIDERANDO

-I-

De acuerdo con el artículo 70 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad *"Cuando los conceptos de un auto o de una sentencia, sean oscuros, ambiguos o contradictorios, podrá pedirse que se aclaren.*

-II-

Analizado el planteamiento de aclaración instado, esta Corte concluye que en la sentencia objetada por medio del referido remedio procesal no concurren conceptos oscuros, ambiguos o contradictorios que viabilicen la aclaración que se solicita ante la claridad de su tenor razón por la cual debe declararse sin lugar la petición instada.

LEYES APLICABLES

Artículo citado y 5, 6, 7, 67, 71, 149, 163, 185 y 186 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad; y 21 del Acuerdo 4-89 de la Corte de Constitucionalidad.

POR TANTO

La Corte de Constitucionalidad con base en lo considerado y leyes citadas resuelve: I. *Sin lugar* la solicitud de aclaración instada. II. Notifíquese.

JUAN FRANCISCO FLORES JUÁREZ
PRESIDENTE

RODOLFO ROHRMOSER VALDEAVELLANO
MAGISTRADO

SAÚL DIGHERO HERRERA
MAGISTRADO

MARIO GUILLERMO RUIZ WONG
MAGISTRADO

CIPRIANO FRANCISCO SOTO TOBAR
MAGISTRADO

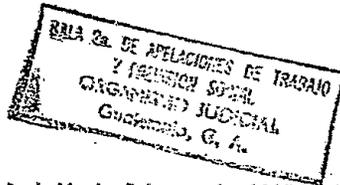
CARLOS ENRIQUE LUNA VILLACORTA
MAGISTRADO

CARLOS ENRIQUE REYNOSO GIL
MAGISTRADO

LUIS DE JESÚS HERNÁNDEZ TORRES

ANEXO "B"

Algunos fallos dictados por la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social en donde aplican la Doctrina Legal sentada por la Corte de Constitucionalidad.



Incidente de Reinstalación 431-2005 -VOCAL I- Oficial 3º Edeiberto Morales Ruiz en contra del Ministerio de Salud Pública

SALA SEGUNDA DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL:

Guatemala, doce de octubre del año dos mil cinco. _____

En apelación y con sus antecedentes se examina el auto de fecha veinte de julio del año dos mil cinco dictado por el Juez Primero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, en el Incidente de Reinstalación promovido por Edelberto Morales Ruiz en contra del Estado de Guatemala y Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social; en el que se declara: "I) SIN LUGAR la solicitud de REINSTALACION promovida por EDELBERTO MORALES RUIZ; dentro del Conflicto Colectivo promovido por el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES, DE SALUD PUBLICA -SNTSG- contra el ESTADO DE GUATEMALA y MINISTERIO DE SALUD PUBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL; II) Se deja a salvo el derecho al actor de acudir a la vía correspondiente a efecto de que se determine la justicia o injusticia del despido; III) NOTIFIQUESE."

CONSIDERANDO: Que el señor EDELBERTO MORALES RUIZ, apela el auto emitido por el Juez Primero de Trabajo y Previsión Social que declara sin lugar la reinstalación solicitada; en virtud de basarse en el criterio sostenido en reiterados fallos de la Corte de Constitucionalidad en que el despido tuvo como base el contenido del artículo cuarto (4); literal c) numeral, uno, de la ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, según la cual las terminaciones de los contratos de trabajo por disciplinar faltas o sancionar conductas indebidas del trabajador no constituya un acto de represalia razón por la que las autoridades nominadoras no se encontraban en la obligación de solicitar autorización del juez contralor del conflicto colectivo para despedir. **CONSIDERANDO:** Que la Corte de Constitucionalidad ha emitido sentencias que modifican dicho criterio, en expedientes números ochocientos setenta y uno guión dos mil tres, dos mil seiscientos setenta y uno guión dos mil cuatro y ciento veintidós guión dos

mil cinco, fallos que constituyen doctrina legal, estimando que el artículo 380 del Código de Trabajo, contiene un presupuesto específico para el caso de la terminación de los contratos de trabajo más acorde a la naturaleza tutelar del derecho de trabajo y que si bien la ley mencionada, establece una serie de procedimientos, a seguirse en el caso de huelga dentro de los cuales se establecen los casos que no configuran represalias, éstos podrán ser valorados por el juez, en el incidente respectivo, previo a dar por finalizada la relación laboral y que ante la confrontación de dos normas de igual jerarquía que regulan casos similares, para lograr una mejor protección de los derechos de los trabajadores deberá seleccionarse la norma que mejor proteja los derechos de éstos, en este caso el artículo 380 del Código de trabajo. **CONSIDERANDO:** Que a partir del momento de entrega del pliego de peticiones al juez, toda terminación de los contratos de trabajo, en el lugar donde se ha planteado un conflicto colectivo deba de ser autorizada por el Juez. **CONSIDERANDO:** Que en el presente caso se encuentra plenamente demostrado que ni la entidad emplazada ni el Estado de Guatemala a través de su representante legal, solicitaron autorización para dar por terminada la relación laboral con el señor EDELBERTO MORALES RUIZ, advirtiéndose violación al artículo 380 del Código de Trabajo, por lo que la reinstalación solicitada debe de proceder, debiéndose en consecuencia dictar la resolución revocando el auto apelado. CITA DE LEYES: Artículos: 12, 28, 102, 103, 106, 203, 204, 205 de la Constitución Política de la República de Guatemala. 321 al 329, 379 y 380 del Código de Trabajo. 114, 141, 142, 143 de la Ley del Organismo Judicial.

POR TANTO, esta Sala con base en lo considerado y las leyes citadas, y la doctrina legal invocada, **REVOCA,** el auto apelado y resolviendo conforme a derecho, **DECLARA:** I) Con lugar la solicitud de REINSTALACION promovida por EDELBERTO MORALES RUIZ, dentro del conflicto colectivo promovido por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud Pública - SNTSG- contra El Estado de Guatemala y Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. II) Se ordena la inmediata reinstalación a su puesto de trabajo del señor EDELBERTO MORALES

SALA 2a. DE APELACIONES No. 771-2005
Incidente de REINTEGRACION.
ORGANISMO JUDICIAL
Guatemala, G. A.

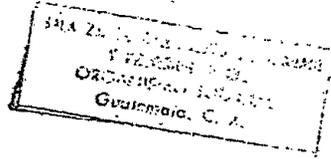
RUIZ. III) Se ordena el pago de los salarios y demás prestaciones laborales dejadas de percibir por el trabajador desde el momento de despido hasta su efectiva reinstalación. Notifíquese y con certificación de lo resuelto, vuelvan los autos al juzgado de origen.

Licda. Estela Bailey Beltetón
Magistrada Presidente

Lic. Fernando Haroldo Santos Recinos
Magistrado Vocal I

Lic. Edgar Rolando Alfaro Arellano
Magistrado Vocal II

Lic. Madño Roberto Carías Cárcamo
Secretario



REINSTALACIÓN No. 529-2005. VOCAL SEGUNDO, OFICIAL PRIMERO.-----

MARIA DEL REFUGIO URIZAR MACAL en contra el MINISTERIO DE SALUD PUBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL Y ESTADO DE GUATEMALA.-----

SALA SEGUNDA DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Guatemala, veintidós de Diciembre del año dos mil cinco.-----

En apelación con sus antecedentes se examina el auto de fecha veintiséis de Abril del año dos mil cinco, dictado por el Juez Primero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, dentro del Incidente de Reinstalación número seiscientos diecinueve guión dos mil cuatro (619-2,004), a cargo del Oficial y Notificador Cuarto promovido por MARIA DEL REFUGIO URIZAR MACAL en contra el MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL Y ESTADO DE GUATEMALA en el cual se declara: I. SIN LUGAR la solicitud de REINSTALACIÓN promovida por MARIA DEL REFUGIO URIZAR MACAL dentro del Conflicto Colectivo promovido por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE SALUD PÚBLICA -SNTSG- contra el ESTADO DE GUATEMALA Y MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL; II. Se deja a salvo el derecho a la actora de acudir a la vía correspondiente a efecto de que se determine la justicia o injusticia del despido; III. NOTIFÍQUESE.----- Y.-----

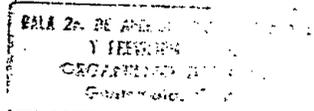
CONSIDERANDO: Que el Sindicato de Trabajadores de Salud Pública, apela el auto emitido por el Juez Primero de Trabajo y Previsión Social que declara sin lugar la reinstalación solicitada en contra del Ministro de Salud Pública y Asistencia Social, en virtud de basarse en el criterio sostenido en reiterados fallos de la Corte de Constitucionalidad en que el despido tuvo como base el contenido del artículo cuarto (4) literal c) numeral uno de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, según la cual las terminaciones de los contratos de trabajo por disciplinar faltas o sancionar conductas indebidas del trabajador no constituya un acto de:

represalia razón por la que las autoridades nominadoras no se encontraban en la obligación de solicitar autorización del juez contralor del conflicto colectivo para despedir.

CONSIDERANDO: Que la Corte de Constitucionalidad ha emitido sentencias que modifican dicho criterio, en expedientes números ochocientos siete guión dos mil tres, dos mil seiscientos setenta y uno guión dos mil cuatro y ciento veintidós guión dos mil cinco, fallos que constituyen doctrina legal, estimando que el artículo trescientos ochenta (380) del Código de Trabajo, contiene un presupuesto específico para el caso de la terminación de los contratos de trabajo más acorde a la naturaleza tutelar del derecho de trabajo y que si bien la ley mencionada, establece una serie de procedimientos, a seguirse en el caso de huelga dentro de los cuales se establecen los casos que no configuran represalias, éstos podrán ser valorados por el juez, en el incidente respectivo, previo a dar por finalizada la relación laboral y que ante la confrontación de dos normas de igual jerarquía que regulen casos similares, para lograr una mejor protección de los derechos de los trabajadores deberá seleccionarse la norma que mejor proteja los derechos de éstos, en este caso el artículo trescientos ochenta (380) del Código de Trabajo.

CONSIDERANDO: Que a partir del momento de entrega del pliego de peticiones al juez, toda terminación de los contratos de trabajo, en el lugar donde se ha planteado un conflicto colectivo debe de ser autorizada por el Juez.

CONSIDERANDO: Que en el presente caso se encuentra plenamente demostrado que ni la entidad empleadora ni el Estado de Guatemala a través de su representante legal, solicitaron autorización para dar por terminada la relación laboral de la denunciante María Del Refugio Urizar Macal, advirtiéndose violación al artículo trescientos ochenta (380) del Código de Trabajo, por lo que la reinstalación solicitada resulta procedente, en



consecuencia emitirse la resolución revocando el auto apelado.

CITA DE LEYES: Artículos: 12, 28, 102, 103, 106, 203, 204, 205 de la Constitución Política de la República de Guatemala. 303, 321 al 329, 368, 372, 379 y 380 del Código de Trabajo. 114, 141, 142, 143 de la Ley del Organismo Judicial.

POR TANTO, esta Sala con base en lo considerado y las leyes citadas, y la doctrina legal invocada, **REVOCA**, el auto apelado y resolviendo confirme a derecho **DECLARA**:

I) Con lugar la solicitud de reinstalación promovida por María Del Refugio Urizar Macal dentro del Conflicto Colectivo promovido por el Sindicato de Trabajadoras de Salud Pública -SNTSG- el Estado de Guatemala y Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social; II) En consecuencia, se ordena la inmediata Reinstalación de la trabajadora mencionada, en su respectivo puesto de trabajo o en otro de similares condiciones, debiendo pagarle los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la efectiva reinstalación. Notifíquese y con certificación de lo resuelto, vuelvan los autos al juzgado de origen.

LIC. FERNANDO HAROLDO SANTOS RECINOS

MAGISTRADO PPRESIDENTE

LIC. EDGAR ROLANDO ALFARO ARELLANO

MAGISTRADO VOCAL PRIMERO

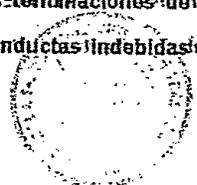
LIC. HERBERT ARTURO VALENCIA AQUINO

MAGISTADO VOAL SEGUNDO

LIC. MADLIO ROBERTO CARIAS CARCAMO

SECRETARIO

REINSTALACIÓN No. 581-2005. VOCAL SEGUNDO: OFICIAL PRIMERO: HENRY OSWALDO ESCOBAR DE PAZ en contra el MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL Y ESTADO DE GUATEMALA; SALA SEGUNDA DE LA CORTE DE APELACIONES DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Guatemala, treinta de Enero de año dos mil seis. En apelación con sus antecedentes se examina el auto de fecha dieciocho de Agosto del año dos mil cinco dictado por el Juez Primero de Trabajo y Previsión Social de la Primera Zona Económica, dentro del incidente de Reinstalación número setenta y siete dos mil cinco (70-21005) a cargo del Oficial y Notificador Cuarto promovido por HENRY OSWALDO ESCOBAR DE PAZ en contra el MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL Y ESTADO DE GUATEMALA en el cual se declara: I) SIN LUGAR la solicitud de REINSTALACIÓN promovida por HENRY OSWALDO ESCOBAR DE PAZ dentro del Conflicto Colectivo promovido por el SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE SALUD PÚBLICA - SNTSG contra el ESTADO DE GUATEMALA y el MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL; II) Se deja a salvo el derecho de la actora de acudir a la vía correspondiente a efecto de que se determine la justicia o injusticia del despido; III) NOTIFIQUESE. CONSIDERANDO: Que el señor Henry Oswaldo Escobar de Paz apela el auto emitido por el Juez Primero de Trabajo y Previsión Social que declara sin lugar la reinstalación solicitada en contra de el Ministro de Salud Pública y Asistencia Social, en virtud de basarse en el criterio sostenido en reiterados fallos de la Corte de Constitucionalidad en que el despido tuvo como base el contenido del artículo cuatro literal c numeral uno de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, según la cual las terminaciones de los contratos de trabajo por disciplinar faltas o sancionar conductas indebidas de



trabajador no constituya un acto de represalia razón por la que las autoridades nominadoras no se encontraban en la obligación de solicitar autorización del juez contralor del conflicto colectivo para despedir.

CONSIDERANDO: Que la Corte de Constitucionalidad ha emitido sentencias que modifican dicho criterio, en expedientes número ochocientos siete guión dos mil tres, dos mil seiscientos setenta y uno guión dos mil cuatro y ciento veintidós guión dos mil cinco, fallos que constituyen doctrina legal, estimando que el artículo trescientos ochenta del Código de Trabajo contiene un presupuesto específico para el caso de la terminación de los contratos de trabajo, más acorde a la naturaleza tutelar del derecho de trabajo y que si bien la ley mencionada, establece una serie de procedimientos a seguirse en el caso de huelga dentro de los cuales se establecen los casos que no configuran represalias, éstos podrán ser valorados por el juez, en el incidente respectivo, previo a dar por finalizada la relación laboral y que ante la confrontación de dos normas de igual jerarquía, que regulan casos similares, para lograr una mejor protección de los derechos de los trabajadores, deberá seleccionarse la norma que mejor proteja los derechos de éstos, en este caso, el artículo trescientos ochenta del Código de Trabajo.

CONSIDERANDO: Que a partir del momento de entrega del pliego de peticiones al juez, toda terminación de los contratos de trabajo en el lugar en donde se ha planteado un conflicto colectivo debe ser autorizada por el juez.

CONSIDERANDO: Que en el presente caso, se encuentra plenamente demostrado que ni la entidad empleadora ni el Estado de Guatemala a través de su representante legal, solicitaron autorización para dar por terminada la relación laboral con el señor Henry Oswaldo Escobar de Paz, advirtiéndose violación al artículo trescientos ochenta del Código de Trabajo, por lo que la reinstalación solicitada

debe proceder y emitirse en consecuencia la resolución revocando el auto apelado.-----

CITA DE LEYES: Artículos 12, 28, 102, 103, 196, 203, 204, 205 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 303, 321 al 329, 368, 372, 379 y 380 del Código de Trabajo; 114, 141, 142 y 143 de la Ley del Organismo Judicial.-----

POR TANTO: Este Tribunal con base en lo considerado y leyes citadas y la doctrina legal invocada, **REVOCA EL AUTO APELADO Y RESOLVIENDO CONFORME A DERECHO, DECLARA:** I. Con lugar la solicitud de reinstalación promovida por Henry Oswaldo Escobar de Paz, dentro del conflicto colectivo promovido por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Salud Pública contra el Estado de Guatemala y Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social; II. Se ordena la inmediata reinstalación de el trabajador mencionado en su respectivo puesto de trabajo o en otro de similares condiciones, debiendo pagarle los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la efectiva reinstalación; III. Se impone a la autoridad nominadora una multa equivalente a diez salarios mínimos mensuales vigentes para las actividades no agrícolas, bajo apercibimiento de que si continua con la misma actitud se incrementará dicha multa en un cincuenta por ciento más. Hágase efectiva la multa relacionada en la Tesorería del Organismo Judicial, al encontrarse firme el presente fallo. **NOTIFÍQUESE**, y con certificación de lo resuelto, vuelvan los autos al Juzgado de origen.-

LIC. FERNANDO HAROLDO SANTOS RECINOS

MAGISTRADO PRESIDENTE



LIC. EDGAR ROLANDO ALFARO ARELLANO

MAGISTRADO VOCAL PRIMERO

LIC. HERBERT ARTURO VALENCIA AQUINO

MAGISTRADO VOCAL SEGUNDO

LIC. MADLIO ROBERTO CARIAS CARCAMO

SECRETARIO

LIC. EDGAR ROLANDO ALFARO ARELLANO

MAGISTRADO VOCAL PRIMERO

ANEXO "C"

Convenios 87, 98 y 154 de la OIT.



Compilador Lic. Alejandro Argueta R.
MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA
Y ASISTENCIA SOCIAL

Guatemala, C. A.

NUM. _____
REF. _____

Al contestar sírvase mencionar el
Número de referencia de esta obra.

C87 CONVENIO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN, 1948

Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (Nota: Fecha de entrada en vigor: VIGENCIA: 04:07:1950.) LUGAR: (San Francisco) AÑO: 1948 ADOPCION: 09:07:1948 SESION CONFERENCIA: 31 Ratificado por Guatemala: 13 de febrero de 1952
--

PREAMBULO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión;

Después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión;

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enuncia, entre los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical";

Considerando que la Declaración de Filadelfia proclamó nuevamente que "la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante";

Considerando que la Conferencia Internacional del Trabajo, en su trigésima reunión, adoptó por unanimidad los principios que deben servir de base a la reglamentación internacional, y

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales, adopta, con fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:

TEXTO



NUM. _____
REF. _____

Al contestar sírvase mencionar el
Número de referencia de esta nota.

Parte I. Libertad Sindical

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2

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

Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 6

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

Artículo 8

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.



Compilador Lic. Alejandro Argueta R.
MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA
Y ASISTENCIA SOCIAL

NUM. _____
REF. _____

Al contestar ^{la OIT} debe mencionarse el
Número de referencia de esta nota.

Guatemala, G. A.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.
2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

Artículo 10

En el presente Convenio, el término [organización] significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

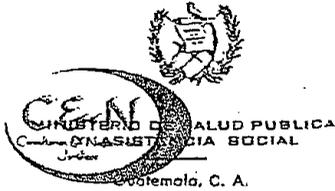
Artículo 11

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

Parte III. Disposiciones Diversas

Artículo 12

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:
 - a. Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
 - b. Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
 - c. Los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
 - d. Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.
2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.



NUM. _____
REF. _____

Al contestar dívase mencionar el
Número de referencia de esta copia.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 13

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.
2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:
 - a) Dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o
 - b) Toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.
3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.
4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.
5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

DISPFIN

Parte IV. Disposiciones Finales

Artículo 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16



NUM.	_____
REF.	_____

La OIT
Al contestar, se debe mencionar el
Número de referencia de esta nota.

Guatemala, C. A.

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del periodo de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo periodo de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada periodo de diez años en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19

A la expiración de cada periodo de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 20

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 21

C98 CONVENIO SOBRE EL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 1949

Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (Nota: Fecha de entrada en vigor: 18.07.1951.)
DESCRIPCIÓN:(Convenio)
CONVENIO: C98
LUGAR: Ginebra
AÑO: 1949
ADOPCIÓN: D1.07.1949
SESIÓN CONFERENCIA: 32
Ratificado por Guatemala: 13 de febrero de 1952.

PREAMBULO

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:

TEXTO

Artículo 1

3. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
4. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - a. sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
 - b. despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.



Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.
2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

Artículo 4

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Artículo 5

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.
2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

Artículo 6

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

DISPFIN

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:
 - a. los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
 - b. los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
 - c. los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;
 - d. los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.
2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.
4. Durante los periodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 10

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.
2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.
3. Durante los periodos en que este Convenio puede ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 11

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un periodo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
-



2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 12

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 13

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 14

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 15

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para las Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 16

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

REF

CONSTITUCION: 19 artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo
CONSTITUCION: 35 artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Convenio 154

CONVENIO SOBRE EL FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1981, en su sexagésima séptima reunión;

Reafirmando el pasaje de la Declaración de Filadelfia que reconoce "La obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan? lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva", y tomando nota de que este principio es "plenamente aplicable a todos los pueblos";

Teniendo en cuenta la importancia capital de las normas internacionales contenidas en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; en el convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; en la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951; en la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951; en el Convenio y la Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978, y en el Convenio y la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978;

Considerando que se deberían hacer mayores esfuerzos para realizar los objetivos de dichas normas y especialmente los principios generales enunciados en el artículo 4 del convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; y en el párrafo 1 de la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951;

Considerando, por consiguiente, que estas normas deberían completarse con medidas apropiadas fundadas en dichas normas y destinadas a fomentar la negociación colectiva libre y voluntaria;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al fomento de la negociación colectiva, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha 19 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981:

PARTE I. CAMPO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

ARTICULO 1

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.
2. La legislación o la práctica nacionales podrán determinar hasta que punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.
3. En lo que se refiere a la administración pública, la legislación o la práctica nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este Convenio.

ARTICULO 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión "negociación colectiva" comprende 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:

- a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

ARTICULO 3

1. Cuando la ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores que respondan a la definición de la apartado b) del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, la ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión "negociación colectiva" se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio,

a las negociaciones con dichos representantes.

2. Cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión "negociación colectiva" incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilicen en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

PARTE II. MÉTODOS DE APLICACIÓN

ARTICULO 4

En la medida en que no se apliquen por medio de contratos colectivos, por laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional, las disposiciones del presente convenio deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional.

PARTE III. FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ARTICULO 5

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.

2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:

a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;

b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente Convenio;

c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;

d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;

e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.

ARTICULO 6

Las disposiciones del presente Convenio no obstaculizarán el funcionamiento de sistemas de relaciones de trabajo en los que la negociación colectiva tenga lugar en el marco de mecanismos o de instituciones de conciliación o de arbitraje, o de ambos a la vez, en los que participen voluntariamente las Partes en la negociación colectiva.

ARTICULO 7

Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

ARTICULO 8

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.

PARTE IV. DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 9

El presente Convenio no revisa ningún convenio ni ninguna recomendación internacional del trabajo existentes.

ARTICULO 10

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ARTICULO 11

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro,

doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

ARTICULO 12

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

ARTICULO 13

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

ARTICULO 14

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

ARTICULO 15

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional de Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

ARTICULO 16

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

ARTICULO 17

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

"El Decreto 34-95 del Congreso de la República, emitido el 27 de noviembre de 1995, que aprueba el Convenio aparece publicado en el Diario de "Centro América", en el Tomo CCLI número 51, de fecha 25 de mayo de 1995".

"El Instrumento de Ratificación del Convenio quedó registrado en la oficina Internacional del Trabajo ?OIT- con fecha 29 de octubre de 1996.

De conformidad con el apartado 3 del Artículo 11 del Convenio, éste entrará en vigor doce meses después de la fecha en que haya sido registrado su instrumento de ratificación, es decir el 29 de octubre de 1997".

