

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

"DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS EMPLEADORES DE CONSTITUIR LAS ORGANIZACIONES QUE ESTIMEN CONVENIENTES Y DE AFILIARSE A LAS MISMAS, EN LA RECOPIACIÓN DE DECISIONES Y PRINCIPIOS DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT (QUINTA EDICIÓN)"

TESIS DE GRADO

WALTER O'NIELS ROSENBERG GIDI
CARNET 10434-01

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ABRIL DE 2017
CAMPUS CENTRAL

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

"DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS EMPLEADORES DE CONSTITUIR LAS ORGANIZACIONES QUE ESTIMEN CONVENIENTES Y DE AFILIARSE A LAS MISMAS, EN LA RECOPIACIÓN DE DECISIONES Y PRINCIPIOS DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT (QUINTA EDICIÓN)"

TESIS DE GRADO

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

POR

WALTER O'NIELS ROSENBERG GIDI

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ABRIL DE 2017
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.

VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO

VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO

VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS

SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DECANO: DR. ROLANDO ESCOBAR MENALDO

VICEDECANA: MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO

DIRECTOR DE CARRERA: LIC. ERICK MAURICIO MALDONADO RÍOS

DIRECTOR DE CARRERA: MGTR. JUAN FRANCISCO GOLOM NOVA

DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. ANA BELEN PUERTAS CORRO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN
MGTR. ALAN ALFREDO GONZALEZ DE LEON

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN
MGTR. CLAUDIA ANNABELLA ESTRADA VASQUEZ

M.A. Alan Alfredo González de León
Abogado y Notario

Guatemala, 9 de Junio de 2016

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

Honorables Miembros del Consejo:

Me dirijo a ustedes con el objeto de hacer de su conocimiento que de acuerdo con el nombramiento recaído en mi persona, como asesor del trabajo de tesis de Licenciatura titulado **“DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS EMPLEADORES DE CONSTITUIR LAS ORGANIZACIONES QUE ESTIMEN CONVENIENTES Y DE AFILIARSE A LAS MISMAS, EN LA RECOPIACIÓN DE DECISIONES Y PRINCIPIOS DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT (QUINTA EDICIÓN)”** elaborado por el estudiante **WALTER O´NIELS ROSENBERG GIDI**.

Durante la asesoría se sugirió el estudio de normativa nacional en internacional, bibliografía relacionada y fuentes electrónicas de reciente publicación, las cuales fueron atendidas por la estudiante. En tal virtud considero que el contenido de la tesis referida, se encuentra estructurado conforme a los requerimientos y regulaciones existentes en la Universidad Rafael Landívar.

Por lo expuesto, emito **DICTAMEN A FAVOR** del trabajo de tesis investigado y elaborado por la estudiante **WALTER O´NIELS ROSENBERG GIDI**, a efecto que continúe con los procedimientos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

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

Atentamente,

M.A. Alan Alfredo González de León
Abogado y Notario



M.A. Claudia Annabella Estrada Vásquez
Abogado y Notario

Guatemala, 08 de julio de 2016.

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

Honorables Miembros del Consejo:

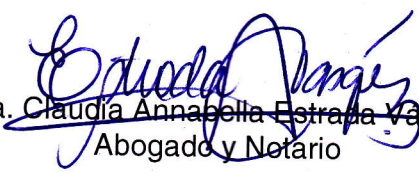
Me dirijo a ustedes con el objeto de hacer de su conocimiento que, de acuerdo con el nombramiento recaído en mi persona como revisor de fondo y forma, del trabajo de tesis titulado **“DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS EMPLEADORES DE CONSTITUIR LAS ORGANIZACIONES QUE ESTIMEN CONVENIENTES Y DE AFILIARSE A LAS MISMAS, EN LA RECOPIACIÓN DE DECISIONES Y PRINCIPIOS DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT” (QUINTA EDICIÓN)** elaborado por el estudiante **WALTER O’NIELS ROSENBERG GIDI**.

Luego de efectuada la revisión, se consideró que el contenido de la tesis referida se encuentra estructurado conforme a los requerimientos y regulaciones de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar.

Por lo expuesto, emito **DICTAMEN FAVORABLE SOBRE LA PERTINENCIA DE EMITIR LA ORDEN DE IMPRESIÓN**, a favor del trabajo de tesis investigado y elaborado por **WALTER O’NIELS ROSENBERG GIDI**, a efecto de que continúe con los procedimientos establecidos por la Universidad Rafael Landívar, toda vez que dicho trabajo es apto, para que el autor se le confiera el Grado Académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

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

Atentamente,


Licda. ~~Claudia Annabella Estrada Vásquez~~
Abogado y Notario



Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado del estudiante WALTER O'NIELS ROSENBERG GIDI, Carnet 10434-01 en la carrera LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, del Campus Central, que consta en el Acta No. 071064-2016 de fecha 8 de julio de 2016, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS EMPLEADORES DE CONSTITUIR LAS ORGANIZACIONES QUE ESTIMEN CONVENIENTES Y DE AFILIARSE A LAS MISMAS, EN LA RECOPIACIÓN DE DECISIONES Y PRINCIPIOS DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT (QUINTA EDICIÓN)"

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

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 26 días del mes de abril del año 2017.

**MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO, VICEDECANA
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar**

Listado de Abreviaturas

AME	Asociación de Maestros de Etiopía
CAS	Comisión de Aplicación de Normas de la Confederación
CGSL	Confederación Gabonesa de Sindicatos Libres
CGT	Central General de Trabajadores
CIOSL	La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
CMT	Confederación Mundial del Trabajo
CSM	Congreso de sindicatos de Malasia
DGS	Director General de Sindicatos
FIET	Federación Internacional de Empleados, Técnicos y Profesionales
FITCM	Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera
FITTV	Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero
FISEMA	Federación de Sindicatos de Trabajadores de Madagascar
FSM	Federación Sindical Mundial
FSTSE	Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado
FTUWKC	Sindicato Libre de Trabajadores del Reino de Camboya
IE	Internacional de la Educación
INDE	Instituto Nacional de Electrificación
ISP	Internacional de Servicios Públicos
ITF	Federación Internacional de Trabajadores del Transporte
KESK	Confederación de Sindicatos de Empleados Públicos
OUSA	Organización de la Unidad Sindical Africana
SINALTRAINBEC	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Bebidas de Colombia
SITRAIMASH	Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Maquila y Similares de Honduras
STINDE	Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Electrificación

UEM	Sindicato de Empleadores de Macedonia
UITA	Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines
UMT	Unión del Trabajo de Marruecos

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo de investigación, se realizó dentro del contexto de un proyecto de investigación de la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar, específicamente en la elaboración de un Manual de Estudios Laborales Avanzados. Dicho manual desarrolla la parte Colectiva del Derecho Laboral y se encuentra dividido en varios capítulos; los cuales fueron desarrollados en forma individual para poder dar un mayor aporte para el estudio de los mismos.

En el capítulo 2, se encuentra el análisis de los diversos casos presentados ante la Organización Internacional de Trabajo –OIT-, por diferentes asociaciones sindicales en contra de diversos países en la cuales se han violado los derechos de la libertad sindical, dichos casos fueron tomados de la Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT (Quinta Edición), en los que podremos observar las violaciones al convenio 87 (Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación,) y al Convenio 98 (Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva) ambos de la OIT, como así cuales fueron en base a cada uno de los países demandantes las violaciones o actos realizados en contra de las organizaciones sindicales.

De igual forma se plantea un cuadro de cotejo en el cual se identificó, el número del caso , los sujetos que intervienen en la misma que en este caso es un grupo sindical contra un país determinado.

INDICE

Introducción

Capítulo 1 Derecho Colectivo de Trabajo

1.1	Definición de Derecho Colectivo de Trabajo	1
1.2	Principios Generales del Derecho Colectivo de Trabajo	2
1.3	Antecedentes Históricos del Sindicato en Guatemala	4
1.3.1	Etapa de las Multitudes de 1821 a 1920	4
1.3.2	Primera etapa del sindicalismo en Guatemala época 1918 a 1930.	5
1.3.3	Segunda etapa del sindicalismo en Guatemala época 1944 a 1954	5
1.3.4	Tercera etapa del Sindicalismo en Guatemala época 1954 a 1974	6
1.3.5	Cuarta etapa del Sindicalismo en Guatemala época 1975 a 1985	8
1.3.6	Quinta etapa del Sindicalismo en Guatemala época 1986 a 2000	9
1.4	Formas de Negociación Colectiva	9
1.5	Instituciones de Asociación Laboral	11
1.5.1	Grupos Coaligados	11
1.5.2	Sindicato	13
1.5.2.1	Clasificación	13
a.	Por su naturaleza	13
b.	Por su composición	14
c.	Por su Ideología	14
1.5.2.2	Quienes pueden conformar un sindicato	14
1.5.2.3	Requisitos para la Constitución de un Sindicato	15
a.	De forma	15
b.	De forma en cuanto a las personas	15
1.5.2.4	Trámite de reconocimiento del sindicato	15
1.5.2.5	Requisitos para ser miembro de un sindicato	16
1.5.2.6	Órganos del Sindicato	16

a. Asamblea General	17
b. Consejo Consultivo	17
c. Comité Ejecutivo	17
1.6 Libertad Sindical	17
1.6.1 Libertad Sindical Individual	18
1.6.2 Libertad Sindical Colectiva	18
CAPITULO 2	19
Análisis de casos y discusión de resultados	
Caso Número 1825 (Marruecos)	20
Caso Número 1978 (Gabón)	24
Caso Número 2133 (Ex República Yugoslava de Macedonia)	28
Caso Número 2262 (Camboya)	31
Caso Número 1819 (China)	35
Caso Número 1935 (Nigeria)	39
Caso Número 1581 (Tailandia)	42
Caso Número 1936 (Guatemala)	48
Caso Número 1773 (Indonesia)	52
Caso número 2301 (Malasia)	57
Caso Número 1862 (Bangladesh)	62
Caso Número 2348 (Iraq)	65
Caso Número 2046 (Colombia)	67
Caso Número 1888 (Etiopia)	72
Caso Número 1851 (Djibouti)	75
Caso Número 2200 (Turquía)	79
Caso Número 1871 (Brasil)	82
Caso Número 2132 (Madagascar)	86
Caso Número 1844 (México)	89
Caso número 2100 (Honduras)	92
Caso Número 1963 (Australia)	95

Caso Número 2187 (Guyana)	98
Conclusiones	102
Bibliografía	103
Anexo	
Cuadro Cotejo	108

Introducción

Esta parte del manual, la cual constituye el presente trabajo de tesis de graduación, lleva por título “*Derecho de los Trabajadores y de los Empleadores de Constituir las Organizaciones que Estimen Convenientes y de Afiliarse a las Mismas, en la Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*”; cuyo trabajo es facilitar tanto a los alumnos de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales, como a los estudiosos en general, el conocimiento de los diversos temas que comprenden esta rama del derecho laboral; abarcando aspectos doctrinarios y legales, con el cual se busca brindar un aporte en la realización de dicho material de estudio y que en un futuro pueda servir a estudiantes universitarios y a la sociedad en general.

El presente trabajo de investigación, se realizó dentro del contexto de un proyecto de investigación de la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar, específicamente en la elaboración de un Manual de Estudios Laborales Avanzados. Dicho manual desarrolla la parte Colectiva del Derecho Laboral y se encuentra dividido en varios capítulos; los cuales fueron desarrollados en forma individual para poder dar un mayor aporte para el estudio de los mismos.

Pudiendo destacar con ello que el derecho colectivo de trabajo, faculta a los trabajadores y a los patronos para organizarse e intervenir como grupo en la solución de los problemas económicos, laborales, disciplinarios y personales derivados de los contratos de trabajo basándose en principios de derecho colectivo laboral los cuales buscan la protección a los trabajadores (individual y colectiva), la codecisión de empresa con la cual se busca la proyección de los trabajadores dentro de la misma (carrera laboral), la autonomía colectiva (los convenios o pactos entre las partes), la defensa de intereses y paz social con la que se busca poder tener una solución adecuada y acorde a las voluntades de las partes en contextos sociales o económicos de la población laboral.

El alcance de esta investigación se conforma a la aplicación de las normas internas a los diversos contextos o casos presentados ante la Organización Internacional de Trabajo, expuestos ante el Comité de Libertad Sindical en la cual se han visto violentados los derechos sindicales y las regulaciones legales violadas en cada uno de los países, y cuál es el contexto de aplicación que se puede dar en nuestro país para prevenir y sancionar dicha vulneración con base a la legislación nacional e internacional ratificada por Guatemala.

Al entrar al estudio de la tesis encontramos en el capítulo 1, relación a la doctrina la cual hace referencia al derecho colectivo de trabajo, los principios generales del derecho colectivo de trabajo, antecedentes históricos de los sindicatos, las diferentes formas de negociación colectiva, la institucionalidad de organización de trabajadores ya sea en grupos coaligados, sindicatos, como así la libertad sindical.

En el capítulo 2, se encuentra el análisis de los diversos casos presentados ante la Organización Internacional de Trabajo –OIT- , por diferentes asociaciones sindicales en contra de diversos países en la cuales se han violado los derechos de la libertad sindical, dichos casos fueron tomados de la Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT (Quinta Edición), en los que podremos observar las violaciones al convenio 87 (Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación,) y al Convenio 98 (Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva) ambos de la OIT, como así cuales fueron en base a cada uno de los países demandantes las violaciones o actos realizados en contra de las organizaciones sindicales.

Y por último encontramos un cuadro de cotejo en el cual se identificó, el número del caso en mención, los sujetos que intervienen en la misma que en este caso es un grupo sindical contra un país determinado, la causa que motivo a la queja presentada ante la Organización Internacional de Trabajo y un análisis en cuanto a la aplicación de dichos casos a la normativa guatemalteca.

Capítulo 1

Derecho Colectivo de Trabajo

1.1 Definición de Derecho Colectivo de Trabajo

Es importante conocer el concepto y definición del derecho colectivo del trabajo, no buscando profundizar en el tema, sino que centrar la idea motivo del presente trabajo. Por considerar de importancia se citan las siguientes:

El **Doctor Mario De la Cueva**, indica que: “El derecho colectivo es la envoltura del Derecho individual, del derecho protector de las mujeres y de los menores, y de la previsión social; es el camino para la creación de sus estatutos y para vigilar su cumplimiento es el derecho instrumental, medio para alcanzar un fin, y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad.”¹ Asimismo, nos dice: “El derecho colectivo es la norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y de patronos, sus relaciones frente al Estado y los conflictos de trabajo.”²

Guillermo Cabanellas, considera al derecho colectivo del trabajo: “Como aquel que, teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y de patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores y dadores de trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales, determinando fijando las reglas comunes a las categorías de profesionales o actuando en forma conjunta para defensa de sus derechos o intereses”.³

Por su parte **Hueck y Nipperdey, citado por Cabanellas**, indica que el derecho colectivo del trabajo: “Es la parte del derecho del trabajo referente a las organizaciones

¹De la Cueva, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**. Tomo II, Página 225.

²*Ibid.*, Página 234.

³Cabanellas, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**. Tomo II, Página 920.

de empresas y profesionales de los trabajadores y patronos, sus contratos, sus conflictos y la solución de éstos.⁴

1.2 Principios generales del derecho colectivo de trabajo

Son aquellos preceptos jurídicos normativos que constituyen el fundamento de esta disciplina jurídica, informan e inspiran algunas de sus normas, orientando su interpretación y contribuyendo a resolver los casos previstos expresamente.

“Tienen carácter normativo, no son casuistas ni descriptivos, contiene una serie indefinida de situaciones siendo aplicable a diversas situaciones de hecho y derecho dentro del campo de su finalidad, el bienestar humano y la justicia social (citado por María Luz Vega Ruiz)”.⁵

Por ser las bases y los pilares en que se sustenta el derecho en general, se hace necesario estudiar los principios tanto generales como en los que se sustenta el derecho del trabajo, como lo cita el maestro Raúl Chicas Hernández: “son pocos los tratadistas que se aventuran a navegar sobre los principios generales del derecho, debido a la amplitud del tema, de comprensión de todas las ramas, de extensión y aplicación a todo el derecho...”⁶

De lo anterior, se puede desprender que existen principios generales a todas las materias y especiales que son los que estudian una rama del derecho en particular.

Existen principios propios para cada área específica de derecho, para la rama del derecho de trabajo vemos que existe una clasificación y que es la de los principios del derecho del trabajo sustantivo o material y los principios del derecho del trabajo adjetivo o procesal.

⁴ Cabanellas, Guillermo, **Compendio de derecho laboral**. Página 4.

⁵ Vega Ruiz, María Luz y Martínez Daniel, **Los Principios y derechos fundamentales en el trabajo**, Ginebra, Organización internacional del Trabajo página 2.

⁶ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Derecho Colectivo de trabajo**. Página 5.

El tratadista **Guillermo Cabanellas**, no sólo define los principios, sino que hace una enumeración de ellos, tomando en consideración los principios laborales más aceptados, definiéndolos así: “Las normas fundamentales de interpretación o de suplencia de la ley en el derecho laboral”.⁷

No obstante, gran parte de los laboristas se inclinan por aceptar que el trabajo no puede ser considerado una mercancía, el salario debe de garantizar un medio de vida conveniente, debe ser igual, sin distinción de sexos, por trabajo de igual valor, tratamiento económico de los diversos trabajadores que residan legalmente en un país, deben de asegurar reglas comunes en cuanto a las condiciones de trabajo, sin privilegios nacionalistas o internacionales, las leyes y demás normas laborales deben ser interpretadas conforme a las finalidades y propósitos que las inspiran

De esta forma podemos encontrar en el Código de Trabajo que los principios adaptados en Guatemala se pueden encontrar en él considerando cuarto de dicha normativa legal, la cual establece los principios de:⁸

- a. Tutelaridad: puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.
- b. Un Mínimo de garantías sociales: la cual busca una estricta conformidad con la posibilidad de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.
- c. Necesario e imperativo: en cuanto a las aplicaciones forzosas de las prestaciones mínimas que concede la ley.
- d. Realista y Objetivo: estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, debido a que su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan.

⁷ Cabanellas, Guillermo, **Compendio de derecho laboral**. Página 4.

⁸ Congreso de la República de Guatemala, Considerando, Decreto número 330 y sus reformas, Código de Trabajo, 1961.

- e. Derecho Público: por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.
- f. Derecho Hondamente democrático: porque se orienta a obtener la dignidad económica y moral de los trabajadores.

1.3 Antecedentes Históricos del sindicato en Guatemala

1.3.1 Etapa de las Multitudes de 1821 a 1920

Durante todo este período solo florecen asociaciones de carácter multitudinario, con fundamento en el derecho genérico de asociación, caracterizándose por sus miembros obreros que laboraban por cuenta propia en sus pequeños talleres realizando diferentes tipos de artesanías, surgiendo con ello en Guatemala la primera organización denominada el “El Porvenir de los Obreros en 1894”⁹, la cual dio el auge para que se crearan las gremiales de albañiles, la sociedad de tipógrafos de Guatemala, los artesanos y los barberos.

Lográndose en años posteriores la creación de la Federación Obrera de Guatemala para la Protección Legal el Trabajo - conocida por la FOG- y posterior a ello se creó la Liga Obrera de Guatemala,

Dichas organizaciones se constituyeron en base al derecho de asociación, que se ha regido a Guatemala en las diversas constituciones, como leyes fundamentales de dicha época.

La primera Ley de Trabajadores (Decreto Gubernativo. 486 de 14 de febrero de 1894)¹⁰ regula el trabajo más o menos forzado de los campesinos en las fincas de los oligarcas cafetaleros, creando una judicatura privativa: los jueces de agricultura. La reforma a la ley anterior. (Decreto Legal 243 de 27 de abril de 1894) no modifica la tónica represiva.

⁹ Asociación de Amigos del país, Diccionario Histórico Biográfico de Guatemala, El porvenir de los Obreros, Guatemala Editorial Amigos del País. 2004. <http://wikiguate.com.gt/el-porvenir-de-los-obreros/>, visitado el 16/1/2016.

¹⁰ Franco López, César Landelino, Derecho Sustantivo Colectivo del Trabajo. Guatemala, Editorial Fenix, Segunda Edición, 2005, Página 111.

1.3.2 Primera etapa del Sindicalismo en Guatemala época de 1918 a 1930

Cabe destacar que la composición de las organizaciones sigue siendo predominantemente artesanal, ya que si bien tienen participación las masas proletarias de las grandes compañías monopolísticas extranjeras (embarcaderos, bananeros, ferroviarios) también la tienen y muy grande los artesanos, los obreros de pequeños talleres y hasta los propietarios de estos, predominando las organizaciones del área urbana, debido a que el área rural no se incursiona con dicho movimiento sindical, por falta de organización y liderazgos.¹¹

Se observa también en esta etapa que debido a la llegada al país de grandes empresas extranjeras United Fruit Company, (UFCO), Empresa de los ferrocarriles Internacionales de Centroamérica (IRCA), a las nacientes industrias nacionales, a los sectores del comercio y de la banca, sobre todo en los beneficios de café y en la confección de ropa realizada por las mujeres de diferentes regiones del país, una mayor transición del movimiento sindical el cual busca organizarse en las diversas fuentes de trabajo, buscando con ello condiciones acordes a los trabajos, como así beneficios tanto para los trabajadores como empleadores, impulsando o atrayendo con esto a más empresas internacionales a venir al país¹².

Dentro de esta época se promulga la Ley de Trabajo (Decreto Legislativo 1434 del 30 de abril de 1926), constituye la ley más completa dictada hasta esa fecha en materia laboral.¹³

1.3.3. Segunda etapa del sindicalismo guatemalteco de 1944 a 1954

Es la etapa de mayor auge del sindicalismo en la historia del país, debido a que las organizaciones sindicales tuvieron presiones hacia el gobierno exigiendo mejoras

¹¹ Historia del Movimiento Obrero en Guatemala, Augusto Cazali Avila Breve Historia del Movimiento Sindical Guatemalteco. Guatemala 1976, (http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/NL_3_27.pdf) fecha consulta 07--10-2015

¹² *Loc. Cit.*

¹³ *Loc. Cit.*

para la población en general y reconocimiento de las organizaciones sindicales, surgiendo nuevas organizaciones ya no exclusivamente de la clase obrera o de manufactura sino que en esta década se creó la Asociación Nacional de Maestros, dando con ello a la incursión de sindicatos de diferentes áreas laborales.

En esta época debido al incremento de trabajadores de las diferentes empresas internacionales que se encontraban en el país se celebra el 5 de mayo de 1948 se celebra por primera vez en nuestro país un pacto colectivo de condiciones de trabajo entre la Sociedad de Auxilio Mutuo Ferrocarrilero (SAMF) y la Internacional Railways of Central America (IRCA)¹⁴.

Cabe destacar que en esta etapa del sindicalismo entra en vigencia la Constitución Política de la República de Guatemala a partir del 15 de mayo de 1945, en donde se trazan directrices del futuro derecho del trabajo guatemalteco, reconociendo expresamente la libertad sindical, la contratación colectiva y el derecho de huelga.

De igual forma el 1 de mayo de 1947 entra en vigor el primer Código de Trabajo Guatemalteco, (Decreto 330, del 8 de febrero de 1947).

1.3.4 Tercera etapa del Sindicalismo Guatemalteco de 1954 a 1974

En esta etapa a pesar de cierto impulso que recibe la industria, el sindicalismo se desarrolla con lentitud y a veces permanece estacionario debido a desorganización de muchos de los sindicatos los cuales perdieron la esencia de sindicalismo como método de acción ante los patronos.

¹⁴ Franco López, Cesar Landelino, Op.Cit. página 112.

En esta época el 17 de junio de 1954, se promulga la Ley de Reforma Agraria, la cual tiene como objeto liquidar la propiedad feudal en el campo y las relaciones de producción que la originan para desarrollar la forma de explotación y métodos capitalistas de producción en la agricultura¹⁵. Debido a esto fueron expropiadas 1859 caballerías a la compañía Agrícola de Guatemala, dándose las mismas a los campesinos para que pudiera trabajar en siembras y de esta forma realizar una producción acorde a las necesidades de cada región.

Existían ya organizaciones sindicales importantes y de gran trayectoria sindical, por lo que la Junta de Gobierno de dicho año (1954), crea el decreto 21 del 16 de julio de 1954 de la Junta de Gobierno¹⁶, la cual cancela las inscripciones de todos los directivos de confederaciones, federaciones y sindicatos y se concede un plazo de tres meses para reorganizarse, so pena de darse por cancelados y por medio del decreto 48 del 10 de agosto de 1954 se cancela administrativamente a las principales Organizaciones las cuales son: Confederación general de Trabajadores de Guatemala, Confederación Nacional Campesina, Federación sindical de Guatemala, Sindicato de Acción y mejoramiento Ferrocarrilero, Sindicato de Trabajadores de la Educación, Sindicato de trabajadores de la United Fruit Company, Sindicato de la Compañía Agrícola de Guatemala, Alianza de la Juventud Democrática, Alianza Femenina Guatemalteca, Grupo Saker-ti, Frente Universitario Democrática, Partido Guatemalteco de Trabajo, partido de la Revolución Guatemala, partido acción Revolucionaria, Partido Renovación.¹⁷

Podemos destacar también que dentro de dicha etapa del sindicalismo se derogan las reformas favorables a los trabajadores en el código de Trabajo; las cuales esencialmente iban enfocadas, al mejoramiento de condiciones sociales y económicas, así como el fortalecimiento del derecho a la libertad sindical; de igual forma también se deroga la Constitución Política de la República de 1945; y el 6 febrero de 1956 se emite una nueva Constitución, la cual buscaba que se pusiera fin a las reformas sociales y

¹⁵ Congreso de la República de Guatemala, Decreto 900., Ley de Reforma Agraria, Artículo 1.

¹⁶ Historia del Movimiento Obrero en Guatemala, Augusto CazaliAvila Breve Historia del Movimiento Sindical Guatemalteco. Guatemala 1976, (http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/NL_3_27.pdf) fecha consulta 07--10-2015.

¹⁷ Loc. Cit..

laborales que se habían dado en el país a consecuencia de la Revolución de octubre, con esta nueva constitución se inicia el reconocimiento de personalidad jurídica de la Iglesia Católica otorgándole derechos a adquirir y disponer de sus bienes.

Debido al derrocamiento del Presidente Miguel Ydigoras Fuentes en el año de 1963 la Constitución fue derogada¹⁸, emitiéndose en 1965 una nueva constitución, considerándola sectorialmente en materia de trabajo aspectos que debieron de mejorarse, aunque desde luego sin llegar a cubrir lo estipulado en materia laboral a la constitución de 1945.

1.3.5 Cuarta Etapa del Sindicalismo Guatemalteco de la época de 1975 a 1985

Esta es la etapa de mayor represión en contra del movimiento sindical, pues la lucha contrainsurgente del Ejército de Guatemala fija como objetivo la desarticulación del movimiento sindical, llegando al extremo de implementar como estrategia en contra del desarrollo de aquél, el aniquilamiento de su dirigencia por medio de las desapariciones forzadas y las ejecuciones extrajudiciales; en esta etapa son asesinados cientos de dirigentes sindicales y de otros grupos sociales como asociaciones estudiantiles, dándose con ello un contexto de conflicto armado interno en el cual se dio persecución social, política y sindical a gran nivel en el país.¹⁹

Lo que origino que las organizaciones sindicales decrecieran al extremo que un gran número de organizaciones sindicales desapareciere del espectro laboral del país, perdiendo con ello ideológica sindical que en dicha etapa se tenía.

¹⁸ *Loc. Cit.*

¹⁹ Franco López, César Landelino, Derecho Sustantivo Colectivo del Trabajo. Guatemala, Editorial Fenix, Segunda Edición, 2005, Página 113.

1.3.6 Quinta etapa del Sindicalismo Guatemalteco de la época de 1986 al 2000

Esta es la etapa de mayor crecimiento cuantitativo para el movimiento sindical, pues la instauración del gobierno democrático de Vinicio Cerezo²⁰, promueve como punto de apoyo el fomento al reconocimiento de las organizaciones sindicales, a tal extremo que durante los primeros cinco años de ésta época se reconocen más de novecientas organizaciones sindicales.

Este crecimiento cuantitativo produjo una falsa imagen de fortalecimiento de la libertad sindical, pues aunque crecieron en número los sindicatos; su ideológica como organización sindical no se ve encamina hacia una mejor, esto sumado a las reformas que se efectuaron al código de trabajo en base al Decreto ley 55-83 que mantuvo y se mantiene hoy vigente produjo que el movimiento se mantuviera débil y perdiera un alto porcentaje de credibilidad entre la opinión pública y los mismos sindicalistas, lo que paulatinamente fue conduciendo a que el movimiento sindical haya perdido la fuerza necesaria para hacer contrapeso al poder patronal.

En la Constitución de 1985, se vuelve a reconocer el derecho de libre sindicalización y huelga²¹ de los trabajadores del Estado, que se encontraba suprimido desde la Constitución Política de 1956.

1.4 Formas de Negociación Colectiva

La negociación colectiva tiene como característica la provocación, no solo por parte de los trabajadores organizados en sindicatos, sino también a los no sindicalizados por medio de consejo o comités ad hoc, las cuales se pueden realizar en dos vías.

La primera por medio de **Arreglo directo o extrajudicial** la cual tiene la característica de que por la parte trabajadora interviene en la negociación un grupo

²⁰ Franco López, César Landelino, Derecho Sustantivo Colectivo del Trabajo. Guatemala, Editorial Fenix, segunda edición, 2005, pág. 126.

²¹ Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de la República de Guatemala, 1986, Artículos 102 y 104.

coaligado, y que las partes tienen la facultad de acordar los mecanismos idóneos para llegar a un arreglo adecuado.

Se puede mencionar que el Código de Trabajo en el artículo 374²², concede a las partes la facultad de elegir la vía a utilizar ya sea con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores, lo cual resulta de la falta de regulación del procedimiento a seguir en arreglo directo, dándole plena calidad de representación a la coalición que se ejercerá por medio de consejo o comité ad hoc.

Y la segundo por medio de la **Vía directa o judicial**, en la cual los patronos han preferido realizar con sus trabajadores para obtener las condiciones que los empleadores desean, ya que debido al convenio individual de trabajo se realiza un contrato de adhesión del trabajador, obligado a aceptar las disposiciones unilaterales fijadas por el patrono evitando con ello problemas legales o solicitudes de beneficios.

Se puede determinar que en el momento inicial los convenios colectivos fueron el resultado de los consejos o grupos ad hoc quienes impulsaron los beneficios a los trabajadores y con posterioridad se dio mediante los sindicatos, cabe destacar que la vía directa favorece exclusivamente a los patronos.

Podemos observar que tanto en el Arreglo directo como en la Vía directa, no existe disposición alguna que regule el procedimiento a que las partes deben de ajustarse, quedando de esta manera libremente para acordar los mecanismos a emplear para llegar a dicho arreglo, como así lugar, fechas y horas de las negociaciones. En cuanto a la vía directa se puede negociar con la “sola intervención de las partes o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquier otro u otros amigables componedores”.²³

²² Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 330 y sus reformas, Código de Trabajo, 1961, Artículo 374.

²³ *Ibid.*, Artículo 51.

1.5 Instituciones de Asociación Laboral

1.5.1 Grupos Coaligados

Se hace representar por un comité ad hoc que suscribe únicamente convenios colectivos de trabajo, dicho grupo se forma temporalmente para poder con ello realizar negociación colectiva de trabajo.

El grupo coaligado es una alternativa que gozan los trabajadores cuando en una empresa o centro de trabajo no existe sindicato, pues al no existir éste, la forma de organización que respalda la ley laboral es a través de éstos grupos.²⁴

Es por ello que se puede determinar que grupos coaligados como tal no se encuentran regulados en el Código de Trabajo de Guatemala, sino que se regula expresamente a los comités ad hoc

El artículo 374 del código de trabajo: “Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden **constituir consejos o comités ad hoc o permanentes** en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes....”²⁵

Como podemos observar en dicho artículo la representación de los trabajadores se da para buscar beneficios laborales entre los trabajadores y el patrono, por lo que los trabajadores nombran a los 3 representantes que menciona dicho artículo.

²⁴ Solis Castañeda, Betsy Gisela, “necesidad de que todos los trabajadores de una empresa o centro de producción, sindicalizados o no, coaligados o no, gocen de inamovilidad laboral.....”, , Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Tesis, Guatemala 2007 Página 22.

²⁵ Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 330 y sus reformas, Código de Trabajo, 1961, Artículo 374.

De igual forma encontramos en el Artículo 376 que establece que “Cada vez que se forme uno de los consejos o comités de que habla el artículo 374, sus miembros lo informarán así a la Inspección General de Trabajo, mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento.”²⁶

Como regula dicho artículo los interesados deben de dar aviso a la Inspección General de Trabajo para poder con ello actuar en representación de los trabajadores ante el patrono, de lo contrario no podrían representarlos.

De igual forma podemos establecer que el Artículo 15 del Código de Trabajo²⁷: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo...”. Queda claro entonces que el derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos otorgándoles una protección jurídica preferente; por lo que al no estar establecida la inamovilidad laboral de los grupos coaligados en base a lo anterior, debe de entenderse que el Código de Trabajo les concede una protección preferente protegiéndolos de las represalias que podrían existir contra ellos al momento deformarse un grupo de naturaleza semejante en algún centro de trabajo.

El artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala²⁸ en su último párrafo establece: “...En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores”. Con lo anterior determinamos que los grupos coaligados deberían de gozar de inamovilidad laboral desde el momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo, esto porque hay una coalición que posteriormente va enfocada a la busque de un reconocimiento laboral y de una futura organización sindical.

²⁶ *Ibid.*, Artículo 376.

²⁷ *Ibid.*, Artículo 15.

²⁸ Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de la República de Guatemala, 1986, artículo 106.

1.5.2 Sindicato

Es la Asociación de trabajadores o patronos constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.²⁹

Es toda organización o asociación profesional compuesta o integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, se unen para el estudio y protección de los intereses que les son comunes.³⁰

El artículo 206 de nuestro Código de Trabajo define al Sindicato como “toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.³¹

1.5.2.1 Clasificación

Los artículos 206 y 215 del Código de Trabajo clasifican a las asociaciones profesionales en sindicatos por su naturaleza y en sindicatos por su composición, para una mayor ilustración veamos cada una de estas clasificaciones:

a. Por su naturaleza: Urbanos que son todos aquellos en lo que sean de patronos o de trabajadores que se constituyen en las ciudades. Y Campesinos que son los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión y oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo.³²

²⁹ Guerrero, Enrique. Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, México 2000. Página 309.

³⁰ Cabanellas de Torres, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, Argentina 2000, Página. 366.

³¹ Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 330 y sus reformas, Código de Trabajo, 1961, artículo 206.

³² Urrutia Osorio, Manuel de Jesús. Fundamentos Jurídicos que utilizó el Estado Guatemalteco para limitar el derecho de los Guatemaltecos naturalizados a ser miembros de un Comité Ejecutivo de un Sindicato, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Guatemala 2007 Página 20.

b. Por su Composición: Gremiales que son los que se constituyen por trabajadores de una misma profesión y oficio y se trata de patronos, de una misma actividad económica, de Empresa que se constituyen por trabajadores de distinta profesiones u oficios que prestan sus servicios en una misma empresa o en dos o más empresas y de Industria que se constituyen por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores.³³

c. Por su ideología: Blancos son aquellos que nunca confrontan al patrono y lo único que hacen es plegarse a las disposiciones de este. Amarillos son aquellos que si quisieran confrontar al patrono, pero no tiene el poder suficiente de convocatoria para realizarlo. Rojos es un sindicato confrontativo puramente y lucha por el estudio, mejoramiento y protección de los intereses económicos y sociales de sus miembros.³⁴

1.5.2.2 Quienes pueden conformar un sindicato

De conformidad con una correcta interpretación de la legislación laboral, pueden ingresar a un sindicato todos aquellos trabajadores que hayan alcanzado los catorce años de edad.³⁵ Ahora bien estos menores aunque puedan afiliarse al sindicato no pueden ser parte de su comité ejecutivo ni de su consejo consultivo.

El origen de esta limitación es que a pesar de que a los menores de catorce años de edad en adelante se les confiere capacidad para contratar su trabajo, no se admite así en cuanto a considerar que tengan la capacidad de discernimiento suficiente para asumir la conducción de las organizaciones sindicales. En el caso de los menores que han alcanzado los catorce años de edad la ley siendo congruente con la prohibición de que estos trabajen no contempla la posibilidad de que puedan ingresar al sindicato.

³³ Nota: Esta clase de sindicato es producto de la reforma producida al Código de Trabajo mediante el Decreto 18-2001 (artículo 7) que adicione al artículo 215 del Código de Trabajo esta nueva clase de organización.

³⁴ Urrutia Osorio, Manuel de Jesús. *Op. Cit.* Página 20.

³⁵ Congreso de la República de Guatemala, Decreto Numero 330 y sus reformas, Código de Trabajo, 1961, artículo 212.

Por otro lado conviene también relacionar a quienes no pueden ser parte del sindicato. A este respecto se prevé que además de que ninguna persona pueda pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente, es decir a dos sindicatos que existan en un mismo centro de trabajo donde labore la persona, tampoco pueden pertenecer a este los siguientes trabajadores

1.5.2.3 Requisitos para la Constitución de un Sindicatos

Los requisitos para la constitución del sindicato se dividen en requisitos de forma y requisitos de fondo en cuanto a las personas

- a. **De Forma:** Estos son los requisitos que se refieren a toda la documentación que los sindicatos deben de presentar a la Dirección General de Trabajo al momento de presentar su reconocimiento e inscripción. Se encuentran individualizados en los artículos 218 y 220 del código de Trabajo³⁶.
- b. **De forma en cuanto a las personas.** Este requisito se refiere al número mínimo de trabajadores o de patronos que debe concurrir para la constitución de un sindicato. Al respecto se establece en el artículo 216 del Código de Trabajo,³⁷ que para constituir un sindicato de trabajadores se necesita la concurrencia de un número mínimo de veinte trabajadores, mientras que para constituir un sindicato de patronos se necesita la concurrencia de un número mínimo de cinco patronos.

1.5.2.4 Trámite de reconocimiento del sindicato El trámite de reconocimiento se encuentra normado en el artículo 218 del Código de Trabajo.³⁸ Y se debe de efectuar un registro público de sindicatos dentro de la Dirección General de Trabajo a cuyo cargo se encuentra la obligación de inscribir la personalidad jurídica, estatutos y demás hechos que acaezcan durante la vida del sindicato. De conformidad con lo que norma el

³⁶ Congreso de la República de Guatemala, Decreto Numero 330 y sus reformas, Código de Trabajo, 1961, artículo 218 y 220.

³⁷ *Ibid.*, artículo 218.

³⁸ *Loc. cit.*

Convenio 87 de la Organización Internacional de Trabajo³⁹, en este registro debiere hacerse una inscripción provisional al momento de presentar la solicitud para su reconocimiento.

1.5.2.5 Requisitos para ser miembro de un sindicato: La literal f) del Artículo 221 del Código de Trabajo⁴⁰ remite a los estatutos de cada organización sindical al indicar: “Los estatutos de un sindicato deben contener las condiciones de admisión de nuevos miembros.” Y los estatutos son específicos al indicar que son afiliados a este sindicato: a. Los trabajadores que comparecieron y firmaron el acta constitutiva; y b. Los que posteriormente ingresen al mismo, y sean aceptados, de acuerdo con lo que establecen las condiciones de admisión de nuevos afiliados y se requiere: 1. Ser trabajador de la empresa a donde pertenece el sindicato. Si se trata de trabajadores independientes, desempeñarse en la rama a donde corresponde. 2. Ser mayor de 14 años de edad. 3. Hacer su solicitud por escrito, declarando su deseo de ingresar al sindicato, previo juramento de cumplir lo que mandan los presentes estatutos, el miembro del Comité Ejecutivo ante quien se presente la solicitud verbal del ingreso, asentará el acta respectiva en el libro correspondiente; y 4. Ser admitido como afiliado por la Asamblea General, que conocerá la solicitud presentada, en su próxima sesión ordinaria o extraordinaria. Una vez admitido el nuevo afiliado, procederá el Secretario de Organización y Propaganda, a inscribirlo en el libro de registro de afiliados, indicando la nacionalidad, edad, estado civil, profesión u oficio, número de cédula de vecindad y domicilio del afiliado.

1.5.2.6 Órganos del Sindicato

Los órganos de los sindicatos se conforman por la Asamblea General, El Consejo Consultivo y por el Comité Ejecutivo, de los que daremos algunas definiciones de ellos y los elementos y requisitos necesarios para poder participar en los mismos

³⁹ Organización Internacional de Trabajo, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, (Número 87), 1948 San Francisco.

⁴⁰ Congreso de la República de Guatemala, Decreto Numero 330 y sus reformas, Código de Trabajo, 1961, Artículo 221.

- a. **Asamblea General:** Está constituida por todos los afiliados del sindicato, se forma mayoría con la mitad más uno, los asistentes pueden acordar cuando no haya quórum, una nueva convocatoria dentro de los diez días siguientes. La asamblea general es el órgano legislativo del sindicato; las decisiones que en ella se toman son de carácter obligatorio y general. Las asambleas generales pueden ser: ordinarias y extraordinarias, sus atribuciones están señaladas el artículo 222 del código de trabajo.⁴¹

- b. **Consejo Consultivo:** Desempeña funciones asesoras, y sus atribuciones se limitan en tal sentido a emitir opinión o dictaminar sobre situaciones concretas que le sean planteadas por la asamblea general o la junta directiva del sindicato, tal como lo estipula el Artículo 224 del Código de Trabajo.⁴²

- c. **Comité Ejecutivo:** Es el mismo de las organizaciones sindicales, pues cuando surgen éstas, posterior al evento histórico de la Revolución Francesa, se crean las primeras figuras de lo que inicialmente serían los consejos directivos de los sindicatos obreros, que posteriormente pasarían a ser lo que hoy conocemos como comités ejecutivos. Es decir que desde sus orígenes se vio la necesidad de crear un órgano que dentro del sindicato tuviera bajo su responsabilidad, ejecutar los mandatos de la Asamblea General y tener la representación legal de la organización, con lo que se concibió también la idea de que el ejercicio de esta representación debía de ser con alternabilidad que permitiera la más amplia expresión democrática dentro de los trabajadores que conformaban la organización, pues precisamente se pretendía colocar a los organismos sindicales como ejemplo del verdadero ejercicio de las libertades democráticas del hombre.

1.6 Libertad Sindical

Desde un enfoque jurídico, el derecho de libertad sindical es un concepto complejo por los elementos que lo componen y evolutivo en cuanto varía en el tiempo,

⁴¹ Congreso de la República de Guatemala, Decreto Numero 330 y sus reformas, Código de Trabajo, 1961, artículo 222.

⁴² *Ibid*, Artículo 224.

ya que esta evolución se relaciona con los cambios en las relaciones laborales y con los enfoques que los Estados y las organizaciones internacionales van incorporando producto de las nuevas situaciones que producen las transformaciones sociales y políticas a nivel mundial.

1.6.1 Libertad Sindical Individual:

- a. La libertad sindical positiva, que comprende el derecho a constituir organizaciones sindicales y de afiliarse a los sindicatos ya constituidos.
- b. La libertad sindical negativa, que contiene los derechos a no afiliarse o desafiliarse de una organización sindical.
- c. El derecho al ejercicio de la libertad sindical.⁴³

1.6.2 Libertad sindical colectiva: trae consigo un conjunto de derechos que pueden ejercitarse:

- a. Ante el Estado: autonomía sindical, personalidad jurídica, pluralidad sindical, ejercicio de las funciones sindicales.
- b. Ante los empleadores y las organizaciones patronales: Fuero Sindical y prohibición de prácticas desleales.
- c. Ante otras organizaciones sindicales pluralidad sindical.⁴⁴

⁴³ Proyecto: Promoción de los Derechos Laborales Fundamentales y Formación de Líderes Sindicales en el área Andina. Programa de Curso de Formación Sindical a Distancia. *Libertad Sindical*, Programa laboral de Desarrollo –PLADES- Mayo 2004, página 36.

⁴⁴ *Ibid.* Página 36.

Capítulo 2

ANALISIS DE CASOS

A continuación se comentara y analizara diferentes casos que se encuentran citados en la Quinta Edición de la Recopilación de decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical, precisamente el capítulo quinto que hace relación al tema de Derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas.

Observando dentro de los mismos cuales son los países demandados y las entidades sindicales que promovieron el litigio laboral, las fechas de presentación de la queja, los derechos que fueron violados o vulnerados, como así la aplicación de convenios internacionales de la Organización Internacional de Trabajo, a cada caso concreto.

Destacando de igual forma desde que fecha es el país demandado es miembro de la OIT, cuantas quejas han sido presentadas ante la OIT, determinando la cantidad que se encuentran activas, en seguimiento y cerradas.

Y para finalizar en cada caso se encontrara el criterio y/o observación que efectuó el Comité de Libertad Sindical y un análisis en relación a la aplicación que se diera en el caso concreto de la legislación laboral Guatemalteca.

Caso Número 1825 (Marruecos)⁴⁵

La Unión del Trabajo de Marruecos (UMT)⁴⁶, presentó el 25 de marzo de 1995, una queja contra el Gobierno de Marruecos aduciendo que había violaciones de los derechos sindicales a lo cual posteriormente se presentaron dos denuncias en las fechas siguientes, cartas de 28 de marzo y de 5 de abril, respectivamente, la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) se adhirieron a esta queja.

Dicha queja se dio debido a que, el tribunal de Sidi Slimane de la región de Kenitra dictó severas sentencias de cárcel contra activistas del sindicato, por lo que el secretario general de la Unión de Trabajo de Marruecos (UMT) fue condenado a un año de cárcel y al pago de una multa de 1.500 dirhams; El Maaroufi Chakdoufe, activista del sindicato, fue condenado a dos meses de cárcel y al pago de 4.000 dirhams, y Ahmed Bouraki, activista del sindicato, fue condenado a un mes de cárcel y al pago de 1.500 dirhams.

La Unión de Trabajo de Marruecos indicó que los miembros de su sindicato fueron objeto de presiones, manipulaciones e intimidaciones por el propietario de la fábrica BISMA y por las autoridades policiales locales para que abandonaran el sindicato y renunciaran a sus reivindicaciones sindicales. Dando con ello que las autoridades

⁴⁵ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO:::>, fecha consulta 11/11/2015.

⁴⁶ UMT, Unión, Estructura Sindical, Identidad y principios de la unión, <http://umt.ma/>, se utilizó el traductor <http://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=&to=es&a=http%3A%2F%2Fumt.ma%2Farchives%2F437>, Consultado el 14/1/2016

La Unión del trabajo de Marruecos: La Unión marroquí del trabajo se presentó en 20 de marzo de 1955 como una expresión de la conciencia y voluntad, en respuesta a la necesidad, como resultado de la etapa de luchas gloriosas y mano de obra las luchas para la liberación nacional y la independencia del colonialismo opresor, que la clase obrera el mejor marroquí Proverbios en sacrificio y la redención. Así que no la Unión marroquí del trabajo de hacer gobierno o partido, pero se fue creando una lucha obrera, lo que refleja la voluntad de la clase obrera en la libertad y la emancipación. Y sobre su larga carrera, la Unión marroquí de trabajo mantiene su identidad y originalidad del movimiento sindical marroquí de metamorfosis y distorsión y mercancías. Salió de ella un paseo a los caprichos del gobierno o las aspiraciones del partido o los intereses del empleador, pero ellos siempre fiel a sus orígenes firmemente arraigadas en los principios de la protección de las aspiraciones y las esperanzas, podrían hacer frente a la encarnación real de la clase obrera y la pista histórica y la identidad marroquí y autenticidad. La historia de la Unión marroquí del trabajo es una encarnación de los principios. La lucha por la unidad sindical: defiende el derecho de la clase obrera en la unidad organizativa antes de tentativas externas dirigidas a debilitar y dividir la línea de arriba y rompen. La lucha por la independencia de los sindicatos: una defensa de no aprovechar la clase de trabajo y utilizar un viaje para el partido o el gobierno o los empleadores. Asociación para la defensa de la democracia: es una garantía de pluralismo político y el derecho de afiliación política de los miembros del sindicato.

policiales recurrieran a la violencia y trataron brutalmente y detuvieron a trabajadores con el fin de romper una huelga disciplinada y pacífica realizada por los trabajadores.

La Unión de Trabajo de Marruecos acusa al Gobierno Marruecos de limitar gravemente a libertad sindical y de violar los Convenios números 87 y 98. Dicha organización protesta enérgicamente contra tales prácticas y exige la liberación inmediata de los activistas condenados, el respeto de la libertad sindical y la apertura de negociaciones acerca de las reivindicaciones sindicales.

Ante la queja presentada el Gobierno de Marruecos, país africano, miembro de la OIT desde 1956⁴⁷, cabe mencionar que no efectuó ninguna respuesta a pesar que el Comité de libertad sindical dirigió un llamamiento urgente al Gobierno de Marruecos en el que señalaba que, “de conformidad con el procedimiento establecido en el párrafo 17 de su 127 o informe, aprobado por el Consejo de Administración, podría presentar en su próxima reunión un informe sobre el fondo de este caso, incluso si las informaciones u observaciones solicitadas del Gobierno de Marruecos no se hubiesen recibido en tiempo oportuno”.

Cabe destacar que a Marruecos se han presentado 68 quejas ante la OIT, de las cuales 1 se mantiene en seguimiento⁴⁸, y el resto se encuentran cerradas, no cuenta con ninguna discusión en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS), se puede observar que las últimas ratificaciones las efectuó en el año 2013, ratificando el convenio 151, 176 y 188 de la OIT.⁴⁹

⁴⁷ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102993, fecha de consulta 11/11/2015.
Marruecos

Lengua de correspondencia de la OIT: Francés.

Últimas ratificaciones

[C176 - Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 \(número. 176\) - 04 junio 2013](#)

[C151 - Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 \(número. 151\) - 04 junio 2013](#)

[C188 - Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 \(número. 188\) - 16 mayo 2013](#)

Procedimientos a queja de casos de libertad sindical: se encuentran en seguimiento 1 y cerrados 67.

⁴⁸ Organización Internacional del Trabajo, Buscar en casos de libertad sindical, Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:102993,1495811

⁴⁹ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102993, fecha de consulta 11/11/2015.

Criterio de Comité de Libertad Sindical

El Comité de libertad sindical, observa con gran preocupación que los alegatos formulados en este caso se refieren a numerosas violaciones de la libertad sindical, principalmente a intimidaciones antisindicales, a la intervención violenta de la policía durante una huelga pacífica y a la detención y encarcelamiento de huelguistas.⁵⁰

Los alegatos van fundamentados en que se han violado los Convenios números 87 y 98 de la OIT, haciendo ver que Marruecos no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número. 87), pero sí ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número. 98).⁵¹ el cual hace relación a que los trabajadores deberán de gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación....⁵², destacando con ello que la protección debe existir tanto en el momento de la contratación como durante el desarrollo de la relación de empleo.

De igual forma cabe destacar que en Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, 1949 (Número. 98), en su artículo 2, regula que “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros en su constitución, funcionamiento o administración....”⁵³

Análisis

Considerando principalmente, que se debe de tener políticas que fomenten la constitución de organizaciones de trabajadores o de empleadores, las cuales se encuentren enfocadas en mantener un orden institucional y mejoras para ambas partes.

⁵⁰ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO:::>, fecha consulta 11/11/2015.

⁵¹ Organización internacional del Trabajo, Textos del caso del Comité de Libertad Sindical, Suiza 1996-2015 http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2903459, fecha de consulta 11/11/2015 .

⁵² Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva 1949 (Número. 98), artículo 1, Ginebra 32 reunión CIT.

⁵³ *Ibid.*, artículo 2.

En Guatemala podemos observar que en el año 2005 se dieron amenazas, intimidación y acciones represivas en contra de los dirigentes del Sindicato de Trabajadores del Banco “Crédito Hipotecario nacional” (STCHN), en el cual se hicieron amenazas de muerte contra varios miembros de dicho sindicato y se efectuaron 170 despidos de trabajadores miembros de sindicato y se los obligo mediante diversos tipos de presión a efectuar un “retiro voluntario”.⁵⁴

Se han utilizado diferentes mecanismos de presión a los grupos sindicalistas, para poder de esta manera buscar que los mismos pierdan fuerza o bien sean cancelados por los mismos integrantes.

Otro caso que se puede observar es que el 23 de octubre de 2008 el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Zacapa (Sintramuzac) decidieron en Asamblea General manifestar pacíficamente frente a las instalaciones de la municipalidad de Zacapa, pero durante la manifestación se hicieron presentes elementos del ejército de Guatemala que iniciaron con amenazas e intimidación hacia las personas que se encontraban en dicha manifestación.⁵⁵

Podemos observar que dentro de nuestra legislación laboral encontramos que el artículo 211⁵⁶ establece que “El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases:

- a) Garantizará el ejercicio del derecho de libertad sindical;
- b) Tomará las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social;

⁵⁴ Equipo Nizkor. Amenazas, intimidación y acciones represivas en contra de los dirigentes de Sindicato. 04/Agosto/ 2005 Ginebra, París y Madrid <http://www.derechos.org/nizkor/guatemala/doc/banco.html>, consultado el 10/2/2016.

⁵⁵ Confederación Sindical Internacional, Amenazas e intimidación contra el sindicato de trabajadores de la Municipalidad de Zacapa. 24 noviembre 2008, secretario general CSI http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/protesta_amenazas_en_Zacapa_24_11_08.pdf , consultado 10/2/2018.

⁵⁶ Congreso de la República de Guatemala, Decreto 330 y sus reformas , Código de Trabajo.(1961) Artículo 211.

- c) Mantendrá un servicio de asesoramiento jurídico gratuito para los trabajadores que deseen organizarse sindicalmente y divulgará las leyes de trabajo y previsión social en forma periódica;
- d) Promoverá la consulta y cooperación con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores que gocen del derecho a la libertad sindical”.

Este artículo precisamente nos hace constar que el Estado de Guatemala, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe de tener las pautas necesarias para que se lleve una buena relación entre los trabajadores y patronos así como los grupos sindicales y empleadores, garantizando los derechos laborales y sindicales, buscando con ello la protección del libre ejercicio.

Caso Número 1978 (Gabón)⁵⁷

La Confederación Gabonesa de Sindicatos Libres (CGSL)⁵⁸, en una comunicación de fecha 27 de julio de 1998, presentó una queja contra el Gobierno de Gabón por violación de la libertad sindical señalando en primer lugar una violación del Convenio número. 87 por parte de la empresa SOCOFI, situada en Libreville, que tuvo lugar el 7 de junio de 1997. En la cual el empleador y la inspección provincial del trabajo del Estuario se niegan categóricamente a reconocer la existencia de la estructura sindical de la CGSL en el seno de la empresa, aunque se les ha informado debidamente acerca del contenido de la actas de la asamblea general y la composición del comité ejecutivo.

La CGSL inicio una huelga general en septiembre de 1997 por iniciativa del comité sindical. Tras esa huelga, la policía aérea y de fronteras de Gabón ordenó la

⁵⁷ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO:::> fecha de consulta 11/11/2015.

⁵⁸ Histotial Dictionary of Organized Labor ON LINE, James C Docherty, Sjaak Van der Velden, pagina 109 https://books.google.com.gt/books?id=MOKNXcVsuTAC&pg=PA109&lpg=PA109&dq=Gabonese+Confederation+of+Free+Trade+Unions&source=bl&ots=X-OSK_Jq9B&sig=TsV1548U4o-IRydxZns0ZX6Cfj4&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKewie6K-jrMrKAhXCqH4KHRB6BPAQ6AEIVTAJ#v=onepage&q=Gabonese%20Confederation%20of%20Free%20Trade%20Unions&f=false , consultado 16/1/2016.

Confederación Gabonesa de Sindicatos Libre (CGSL): Este sindicato independiente había convertido afiliada a la CIOSL y Gabon lo reconoció como federación laboral Secundaria. La CGSL llevó a cabo una huelga general sin éxito en febrero de 1992 sobre la inflación y la caída de los niveles de vida.

Tiene alrededor de 42 mil afiliados de diversos sindicatos.

repatriación del Sr. Sow Aliou, miembro del comité sindical originario de Guinea, a pesar de que residía legalmente en Gabón. La CGSL señala también el despido de todos los miembros del comité sindical de la empresa como medida de represalia y actitud antisindical que se toma a lo interno de dicha empresa.

Ante la queja presentada el Gobierno de Gabón, país africano, miembro de la OIT desde 1960⁵⁹ cabe indicar que no presento observaciones a dichos alegatos pero si se ratificó el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número. 87), así como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número. 98).

Al Gobierno de Gabón se han presentado 7 quejas ante la OIT, de las cuales todas se encuentran cerradas, no cuenta con ninguna discusión en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS), se puede observar que las últimas ratificaciones fueron realizadas en el 2015, ratificando el convenio 155, 161 y 167 de la OIT. ⁶⁰

Cabe destacar que a pesar del tiempo transcurrido desde la presentación de la queja y de la gravedad de los hechos que se alegan, el Gobierno de Gabón no haya respondido a ninguno de los alegatos formulados por la organización querellante, aunque en reiteradas ocasiones se le instó a que transmitiera sus observaciones o informaciones sobre el caso, incluso mediante un llamamiento urgente, por medio del Comité de libertad sindical

⁵⁹ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:103391, fecha de consulta 11/11/2015.

Gabon

Lengua de correspondencia de la OIT: francés

Ultimas ratificaciones

C167 - [Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 \(número. 167\) - 28 julio 2015](#)

C155 - [Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 \(número. 155\) - 28 julio 2015](#)

C161 - [Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 \(número. 161\) - 28 julio 2015](#)

Procedimiento a queja, caso de libertad sindical, 7 cerrados

⁶⁰ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:103391, fecha de consulta 11/11/2015.

Criterio de Comité de Libertad Sindical

El comité lamenta que a pesar del tiempo transcurrido el Gobierno no haya respondido a ninguno de los alegatos formulados por la organización querellante, por lo que el comité se vio obligado a presentar el informe sobre el fondo de este caso indicando⁶¹ que los alegatos van fundamentados en que se ha violado el convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número. 87), en el cual hace relación 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.⁶²

Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, 1949 (Número. 98), el cual hace relación a que los trabajadores deberán de gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación....⁶³, destacando con ello que la protección debe existir tanto en el momento de la contratación como durante el desarrollo de la relación de empleo.

Análisis

Dentro de la legislación laboral guatemalteca encontramos en el artículo 209 del código de Trabajo regula que los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, gozando de inamovilidad a partir del momento en que se dé el aviso por cualquier medio escrito a las Inspección General de Trabajo directamente.....⁶⁴

⁶¹ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO:::> fecha de consulta 11/11/2015.

⁶² Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número87), artículo 2, San Francisco, 31 reuniones CIT (09 julio 1948).

⁶³ Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva 1949 (Número. 98), artículo 1, Ginebra 32 reunión CIT. (1 julio 1949).

⁶⁴ Congreso de la República de Guatemala, Decreto 330 y sus reformas, Código de Trabajo, (1961), artículo 209.

Con lo cual se pretende tener una protección laboral del trabajador para que pueda seguir con la constitución del sindicato sin tener represarías por el empleador y se establece de igual forma un periodo de protección que gozara después de la inscripción del mismo, cabe destacar que de igual forma el trabajador no debe de incurrir en ninguna de las causales de despido previstas en el código de trabajo ya que de esta forma si el patrono podrá iniciar las acciones legales para solicitar la autorización de despido.

De igual forma en el artículo 218 del código de trabajo regula lo relacionado a que debe de efectuarse los procedimientos mencionados en dicho artículo para obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de los sindicatos.⁶⁵ En dicho artículo se enumeran las diferentes solicitudes que se deben de hacer, como así las formas de tramitación de las mismas y ante que dependencias del Ministerio de Trabajo se deben de efectuar.

De igual forma podemos observar que la libertad de elección de la estructura sindical, desde un enfoque jurídico es la evolución de relaciones con los cambios laborales y con el enfoque que los Estados y las organizaciones internacionales van incorporándose producto de las nuevas tendencias y situaciones que producen las transformaciones sociales y políticas en el mundo, dando con ello la libertad sindical individual y colectiva.⁶⁶

⁶⁵ *Ibid.* , página 59

⁶⁶ Proyecto: Promoción de los Derechos Laborales Fundamentales y Formación de Líderes Sindicales en el área Andina. Programa de Curso de Formación Sindical a Distancia. *Libertad Sindical*, Programa laboral de Desarrollo –PLADES- Mayo 2004, página 36.

Caso Número 2133 (Ex República Yugoslava de Macedonia)⁶⁷

El Sindicato de Empleadores de Macedonia (UEM)⁶⁸, en un comunicado de fecha 11 de junio de 2001, alega que existen obstáculos legales que impiden el registro y el reconocimiento legal de las organizaciones de empleadores, así como su participación en negociaciones colectivas.

La organización querellante señala que, desde su creación en 1998, no ha podido obtener su registro y reconocimiento y añade que en la legislación aplicable a las relaciones laborales no se facilita indicación alguna sobre el registro de las organizaciones de empleadores; tan sólo prevé el registro de los sindicatos. Al no estar registrada, la organización querellante no puede acoger a nuevos miembros, abrir una cuenta bancaria, utilizar su propio sello ni recaudar las cuotas de sus afiliados. Además, el Gobierno no la invita a participar en los seminarios organizados en colaboración con la OIT. Y al no estar registrada, el Gobierno no la invita a participar en negociaciones colectivas.

Ante la queja presentada el Gobierno de Ex República Yugoslava de Macedonia, país Europeo, miembro de la OIT desde 1993⁶⁹ no presento observaciones a dichos alegatos pero si se ha ratificó el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número. 87), así como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número. 98).

⁶⁷ Organización internacional del Trabajo, caso del Comité de Libertad Sindical, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO:::>, fecha de consulta 11/11/2015.

⁶⁸ Organización de empleadores de Macedonia, 10 Aniversario de la Fundación de la organización de Empleadores de Macedonia, 15 diciembre 2015, <http://www.orm.org.mk/index.php?lang=en> consultado 17/1/2016 traducido por Google.

Sindicato de Empleadores de Macedonia: Organización de Empresarios de Macedonia comprendía más de 1.000 empresas de 15 sectores con más de 70.000 empleados. ORM es la única organización representativa de los empleadores en el sector privado, que, constituye, junto con el Gobierno y los sindicatos del Consejo Económico y Social como órgano tripartito para la negociación y la política social. Al mismo tiempo, OEM es única organización de empleadores representativas tiene la legitimidad para negociar y celebrar un convenio colectivo general para el sector privado. La misión de la OEM se logra mediante la creación y la propuesta de medidas, políticas y actividades de interés de los empresarios en los campos de la educación, la infraestructura, la responsabilidad social, la seguridad y la salud, la legislación laboral y social, tributación, el crédito y la política penal. El evento que marca el décimo aniversario de la Organización de Empresarios de Macedonia fue apoyado por el proyecto "Promoción del diálogo social", financiado por la Unión Europea e implementado por la Organización Internacional del Trabajo. Eso Director de la OIT para Europa Central y Oriental - Antonio Graziosi, fue uno de los que felicitó el jubileo y desea para el trabajo más exitoso de ORM - .

⁶⁹ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015 http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID fecha de consulta 11/11/2015.

Cabe destacar que en Ex República Yugoslava de Macedonia se han presentado 2 quejas ante la OIT, de las cuales ambas se encuentran cerradas, no cuenta con ninguna discusión en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS), se puede observar que las ultimas ratificaciones fueron realizadas en el 2013, ratificando el convenio 150, 151 y 154 de la OIT. ⁷⁰

Criterio de Comité de Libertad Sindical

Observamos que el comité de libertad sindical ve con preocupación que el Gobierno no haya respondido a ninguno de los alegatos formulados por la organización querellante, ya que en reiteradas ocasiones se solicitó información del caso y se hizo al gobierno un llamamiento urgente para que se presentara información con relación al caso. ⁷¹

Los alegatos van fundamentados en que se ha violado el convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número. 87), en el cual hace relación 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. ⁷²

Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, 1949 (Número. 98), el cual hace relación a que los trabajadores deberán de gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación....⁷³, destacando con ello que la protección debe existir tanto en el momento de la contratación como durante el desarrollo de la relación de empleo.

⁷⁰ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:103555 fecha de consulta 11/11/2015.

⁷¹ Organización internacional del Trabajo, caso del Comité de Libertad Sindical, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO::>, fecha de consulta 11/11/2015.

⁷² Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número87), artículo 2, San Francisco, 31 reuniones CIT (09 julio 1948).

⁷³ Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva 1949 (Número. 98), artículo 1, Ginebra 32 reunión CIT. (1 julio 1949)

De igual forma cabe destacar que en dicho convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, 1949 (Número. 98), en el artículo 2, se regula que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia, considerando 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.⁷⁴

Análisis

En la legislación Guatemalteca encontramos en el artículo 218 del código de trabajo regula lo relacionado a que debe de efectuarse los procedimientos mencionados en dicho artículo para obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de los sindicatos.⁷⁵

De igual forma para ser reconocidos como sindicatos se deben de cumplir con otros lineamientos establecidos en diferentes artículos del código de trabajo, pero en ningún momento se puede realizar una obstaculización para la constitución de los mismos sino que en el caso de errores o defectos insubsanables en la constitución de los mismos se dará resolución desfavorables, en la cual los interesados podrán presentar los recurso que se estime o bien proceder a formular una nueva solicitud corrigiendo lo señalado por la Dirección General de Trabajo.

⁷⁴ *Ibíd.*, artículo 2.

⁷⁵ *Ibíd.* , página 59.

Caso Número 2262 (Camboya)⁷⁶

El Sindicato Libre de Trabajadores del Reino de Camboya (FTUWKC)⁷⁷ en su comunicación de 25 de abril de 2003, declara que los Sres. Hak Bun Thoeun y Chea Vichea, Secretario General y Presidente de FTUWKC respectivamente, y unos 30 miembros más del sindicato fueron despedidos por la fábrica de prendas de vestir INSM (situada en el distrito de Chum Chao en Phnom Penh) como sanción por haber prestado ayuda para la creación del sindicato de esa empresa, lo cual demuestra el deseo de la fábrica de destruir el sindicato. Los trabajadores afectados presentaron dos quejas ante el Gobierno de Camboya quien, en lugar de proteger su derecho de sindicación recurrió a tácticas dilatorias y alentó a los dirigentes despedidos a que aceptaran dinero de la dirección con la finalidad de eliminar el sindicato. Los querellantes afirman que agotaron los mecanismos previstos por el sistema de solución de conflictos del país y que si bien han esperado seis meses a que el Gobierno haga cumplir la ley, éste no ha asegurado la aplicación de la libertad sindical, garantizada tanto en la Constitución y en la legislación laboral camboyana, como en los convenios de la OIT.

Ante la queja presentada el Gobierno de Camboya, país asiático, miembro de la OIT desde 1969 ⁷⁸ el gobierno respondió en su comunicación de 28 de mayo de 2003, que el Departamento de Inspección del Trabajo no puede determinar si solos nombres de los empleados son correctos o no, razón por la cual no puede aplicarse la protección

⁷⁶ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO::>, fecha consulta 12/11/2015.

⁷⁷ Sindicato libre de Trabajadores del Reino de Camboya, www.fluwkc.org consultado el 17/1/2016, se trató de traducir pero fue difícil por el idioma.

Sindicato libre de trabajadores del Reino de Camboya: Fue fundada en diciembre de 1996. ICTUR informa que las mayores actividades de la FTUWKC están en la industria del vestido. Chea Vichea, presidente del FTUWKC, fue asesinado en enero de 2004, cuenta con 60 mil miembros.

⁷⁸ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015 http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0:NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:103055, fecha de consulta 12/11/2015.

Camboya:

Lenguaje de correspondencia de la OIT: inglés y francés

Últimas ratificaciones

[C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 \(número. 182\) - 14 marzo 2006](#)

[C150 - Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 \(número. 150\) - 23 agosto 1999](#)

[C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 \(número. 138\) - 23 agosto 1999](#)

Procedimiento a queja, casos de libertad sindical, activos 4, cerrados 7.

prevista en la legislación laboral. Siendo esto así, el querellante tiene plenos derechos para presentar una demanda ante el tribunal competente.

El gobierno indica que el Ministerio de trabajo ya ha hecho todo lo que estaba a su alcance, no tiene capacidad para obligar a las partes a respetar su opinión, y debe dejar que las partes prosigan con este caso ante el tribunal competente y que en cuanto al despido de los dirigentes sindicales se efectuó investigación el 25 de diciembre de 2002 por un grupo de personas compuesto por funcionarios del Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo, Formación Profesional y Rehabilitación Profesional de los Jóvenes (MOSALVY) y por miembros del personal de la Asociación de Empleadores.

Cabe destacar que al Gobierno de Camboya se han presentado 11 quejas ante la Organización Internacional de Trabajo –OIT-, de las cuales 4 están activas⁷⁹, y 7 se encuentran cerradas, cuenta con discusión en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS), referente a Incumplimiento de obligaciones de envío de memorial (2014) y examen de casos individuales (C087) se puede observar que la últimas ratificación realizada fueron en 2006 el convenio 182, en 1999 el convenio 150 y 138 de la OIT.⁸⁰

Camboya ha ratificó el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número. 98), no ha ratificado el convenio sobre los representantes de los trabajadores 1971 (numero 135).

⁷⁹ Organización Internacional del Trabajo, Buscar en casos de libertad sindical, Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0::FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:103055,1495810
fecha de consulta 11/11/2015.

⁸⁰ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:103055 , fecha de consulta 12/11/2015.

Criterio de Comité de Libertad Sindical

El Comité observa que esta queja se refiere a diversos alegatos de discriminación, acoso y despidos antisindicales en tres empresas privadas de la industria textil y del vestido en Camboya, en la cual se despidieron a los secretarios generales de los sindicatos. Considerando el comité que en un caso de tal gravedad, las autoridades no deberían permitir que una cuestión menor impida la plena aplicación de los disposiciones jurídicas, cuyo propósito es precisamente proteger a los dirigentes y los miembros de los sindicatos contra la discriminación antisindical⁸¹

Análisis

En Guatemala encontramos regulado dentro del código de trabajo en el artículo 209⁸², “los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato.....” Podemos observar que en presente caso fueron despedidos trabajadores por prestar apoyo para la constitución de un nuevo sindicato, cuando en nuestro país dicho procedimiento tiene regulado una protección, como así un lapso de tiempo en el cual todavía se protege a los trabajadores luego de la inscripción del mismo, buscando con ello realizar una comunicación acorde entre el empleados y la nueva organización sindical de trabajadores con la cual se pretende buscar beneficios tanto para los trabajadores como patrono.

Dentro de nuestra legislación laboral encontramos que el artículo 211⁸³ establece que “El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases:

a) Garantizará el ejercicio del derecho de libertad sindical;

⁸¹ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO:::>, fecha consulta 12/11/2015.

⁸² Congreso de la república de Guatemala, Decreto 330 y sus reformas, Código de Trabajo, (1961), artículo 209.

⁸³ *Ibid.* Artículo 211.

- b) Tomará las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los tratados y convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social;
- c) Mantendrá un servicio de asesoramiento jurídico gratuito para los trabajadores que deseen organizarse sindicalmente y divulgará las leyes de trabajo y previsión social en forma periódica;
- d) Promoverá la consulta y cooperación con las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores que gocen del derecho a la libertad sindical”.

Este artículo precisamente nos hace constar que el Estado de Guatemala, por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe de tener las pautas necesarias para que se lleve una buena relación entre los trabajadores y patronos así como los grupos sindicales y empleadores, garantizando los derechos laborales y sindicales, buscando con ello la protección del libre ejercicio.

De igual forma podemos decir que debido al fuero sindical se garantiza la estabilidad laboral que se otorga a determinados trabajadores por la representación sindical que ejercen para no ser despedidos, ni trasladadas sus condiciones de trabajo, sin que exista una causa justificada al mismo.⁸⁴

⁸⁴ FUENTES ARAGON, Homero. El caso Guatemala. Guatemala: Ed. Magna Terras, (s.f.) página 315

Caso Número 1819 (China) ⁸⁵

La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)⁸⁶, en un comunicado de 30 de enero de 1995, presentó contra el Gobierno de China una queja por violación de los derechos sindicales, indicando que su queja se refiere a la opresión que el Gobierno de China ejerce sobre los marinos chinos que prestan servicio a bordo de buques de pabellón extranjero, en base a actos de intimidación y de abuso cometidos contra estos marinos se deben directamente a que estos últimos aceptaron la ayuda de la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF) para mejorar sus sueldos y sus condiciones de trabajo. Se trata de una clara violación de la Constitución de la OIT y de los Convenios número. 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

La CIOSL declara que la información que tiene en su poder ha sido recabada de diversas fuentes de información ubicadas en el territorio chino y de inspectores de la ITF del mundo entero que, en los últimos años, intervinieron en varias ocasiones en nombre de los marinos chinos. En base a los actos intimidatorios y de abuso 11 tripulantes se declararon en huelga y uno de ellos organizó una acción solidaria de los sindicatos locales afiliados a la ITF, debido a que se encuentran con salarios adeudados desde hacía meses atrás lo cual ascendía a la suma de 95.000 dólares estadounidenses. Contemplándose también en dicha huelga que los 11 marinos fueran repatriados en el siguiente puerto de escala o de trasladarlos a otros buques de la empresa. En este caso, los 11 marinos optaron por ser repatriados desde Gibraltar.

⁸⁵ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO:::>, fecha consulta 11/11/2015.

⁸⁶ Observatorio del Trabajo en la Globalización, CIOSL, <http://www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=165&idioma=1>, página visita el 2/1/2016 La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (C IOSL) se creó en 1949 y cuenta con 225 organizaciones afiliadas en 148 países y territorios en los cinco continentes con 157 millones de efectivos. La CIOSL cuenta con tres grandes organizaciones regionales, la ORAP para Asia y el Pacífico, la ORAF para África y la ORIT para las Américas. Asimismo mantiene estrechos vínculos con la Confederación Europea de Sindicatos (CES) (que incluye a todas las afiliadas europeas de la CIOSL) y con las Federaciones Sindicales Internacionales que congregan a los sindicatos nacionales de una profesión o industria particular a nivel internacional.

Como medida de represión quedaron detenidos 10 marinos por orden de la Fiscalía del Distrito por "haber revelado secretos de Estado importantes y haber ocasionado graves pérdidas económicas a su expedidor". De los cuales ocho marinos fueron liberados bajo fianza. Hasta la fecha, éstos no han sido procesados judicialmente y no se dispone de información oficial sobre su situación. Los tres marinos restantes, a saber, el oficial segundo, Sr. Hua Chun Gui, el oficial tercero, Sr. Zhang Ai Zhao y el maquinista segundo, Sr. Gao Ziao Hui, fueron detenidos en Tianjin hasta que finalmente se les liberó bajo fianza en agosto de 1993.

Ante la queja presentada el Gobierno de China, país asiático, miembro de la OIT desde 1919⁸⁷ respondió en su comunicación de fecha 13 de octubre de 1995, que mediante una serie de investigaciones tomó conocimiento de que en 1991 una empresa china, a saber la Sucursal Regional de Desarrollo de la Empresa de Economía y Cooperación Tecnológica Internacional de Tianjin, envió a 11 marinos, para que trabajasen a bordo de un buque carguero llamado Arcadia. Durante dicho tiempo los marinos prestaron servicio a bordo del buque, existieron una serie de conflictos entre la tripulación y el capitán griego a causa de la remuneración y de las condiciones de trabajo impuestas a bordo. Después de que los marinos presentaran una queja a la ITF en un puerto italiano, el representante de la empresa naviera resolvió el conflicto y el capitán acordó pagar a los marinos los dos meses de salario y las cantidades que les adeudaba, conforme a las normas del trabajo marítimas de la OIT.

El Gobierno declara que, después de que los 11 marinos fueran repatriados, el Fiscal del Distrito de Heping de Tianjin les "instó a que se entregaran a fin de ser detenidos" el 19 de abril de 1992 y los liberó al día siguiente (20 de abril de 1992). El Gobierno

⁸⁷ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:103404, fecha de consulta 11/11/2015.

China:

Lenguaje de correspondencia de la OIT: Ingles

Ultimas Ratificaciones

[MLC - Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 \(MLC, 2006\) - 12 noviembre 2015](#)

[C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 \(número. 155\) - 25 enero 2007](#)

[C111 - Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958 \(número. 111\) - 12 enero 2006](#)

Procedimiento a queja, Caso de libertad sindical, 6 cerrados.

afirma que si bien aún los procedimientos judiciales no han finalizado, los hechos relatados indican que todos los hechos que se juzgan se resumen a un conflicto laboral entre una empresa china y sus empleados.

Cabe destacar que China se han presentado 6 quejas ante la Organización Internacional de Trabajo –OIT- y todas se encuentran cerradas, no cuenta con ninguna discusión en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS), se puede observar que la última ratificación fue realizada en el 2015, ratificando el convenio MLC, en el años 2007 ratifico el convenio 155, y en el año 2006 ratifico el convenio 111 de la OIT.⁸⁸

China no ha ratificó el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número. 87), ni el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número. 98).

Criterio de Comité de Libertad Sindical

El Comité de libertad sindical observa que los alegatos presentados en el presente caso se refieren a la violación de los derechos humanos sindicales y que el Gobierno no niega el alegato según el cual los marinos chinos empleados a bordo del buque MV Arcadia eran víctimas de los malos tratos que les infligían los oficiales del buque; incluidos abusos físicos, horas extraordinarias obligatorias no remuneradas y la práctica fraudulenta consistente en la "doble contabilidad". El Gobierno opina que todo este litigio se basaba en un conflicto laboral surgido entre una empresa china, sus empleados y el empleador extranjero en torno a las condiciones de trabajo y a los salarios.⁸⁹

⁸⁸ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015 http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:103404, fecha de consulta 11/11/2015.

⁸⁹ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO::>, fecha consulta 11/11/2015.

Análisis

En nuestra legislación laboral podemos encontrar en el artículo 188 del Código de Trabajo el cual hace relación a que “es ilegal la huelga que declaren los trabajadores cuando la embarcación se encuentre navegando o fondeada fuera de puerto”⁹⁰

Podemos observar en base a lo anterior que en nuestro país se establece que es ilegal la huelga que se declare cuando la navegación se encuentre ya fuera de puerto, ya que con ello debido a la magnitud y/o huelga que se realice puede ocasionar riesgos o daños para los trabajadores como así a la embarcación en la cual se encuentren.

⁹⁰ Congreso de la república de Guatemala, Decreto 330 y sus reformas, Código de Trabajo (1961) artículos 188.

Caso número 1935 (Nigeria)⁹¹

La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)⁹², La Organización de la Unidad Sindical Africana (OUSA),⁹³ la Confederación Mundial del Trabajo (CMT)⁹⁴. En su comunicación del 1 de agosto de 1997, hacen referencia a la prolongada detención de los secretarios de los sindicatos PENGASSAN y SESCO, y la disolución de juntas directivas sindicales, injerencia del gobierno de Nigeria en cuanto a la estructura y funcionamiento sindical y restricciones a la afiliación internacional.

Las organizaciones querellantes manifiestan que ambos detenidos no han sido acusados o juzgados, que les ha sido denegado el acceso a sus abogados y a sus sindicatos, que han sido seriamente restringidas las visitas y que tienen problemas graves de salud, y se les ha sido denegada la atención médica adecuada.

En relación a los alegatos los querellantes aducen también que se violenta el principio de la libertad sindical al reestructurar de manera unilateral los sindicatos de industria registrados previamente, lo cual reduce un 20 % las cifras y que todos los sindicatos

⁹¹ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO:::>; fecha consulta 16/11/2015.

⁹² Observatorio del Trabajo en la Globalización, CIOSL, <http://www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=165&idioma=1>, pagina visita el 2/1/2016.

La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) se creó en 1949 y cuenta con 225 organizaciones afiliadas en 148 países y territorios en los cinco continentes con 157 millones de efectivos. La CIOSL cuenta con tres grandes organizaciones regionales, la ORAP para Asia y el Pacífico, la ORAF para África y la ORIT para las Américas. Asimismo mantiene estrechos vínculos con la Confederación Europea de Sindicatos (CES) (que incluye a todas las afiliadas europeas de la CIOSL) y con las Federaciones Sindicales Internacionales que congregan a los sindicatos nacionales de una profesión o industria particular a nivel internacional.

⁹³ Enciclopedia Británica, Encyclopædia Britannica Online, Encyclopædia Britannica, Inc., Organization of African Trade Union Unity (OATUU), 2015, <http://www.britannica.com/topic/Organization-of-African-Trade-Union-Unity>, fecha de consulta: 14/1/2016, traducido con Google Traductor. Organización de la Unidad Sindical Africana (OUSA), organización francesa de l'unité Africana (OUA), organización sindical fundada en 1973 en Addis Abeba, Eth., Por iniciativa de la Organización de la Unidad Africana y la sustitución de la antigua Comercio Panafricana Federación Sindical (USPA, fundada en 1961) y la Confederación Sindical Africana (ATUC, fundada en 1962). El ATUC desde su fundación había alentado la afiliación miembro con otras organizaciones sindicales internacionales, mientras que el USPA más militante había rechazado dicha afiliación como incompatibles con el desarrollo de una federación panafricana. Los miembros de la OUSA incluyen unas 50 organizaciones africanas sindicales nacionales, el Congreso de Sudáfrica de Sindicatos, y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Namibia. Sus objetivos son seguir siendo independiente de otras organizaciones sindicales internacionales, para construir la unidad sindical en el continente africano, para coordinar la acción de las organizaciones sindicales nacionales, y apoyar, en general, los intereses de la clase obrera africana. Su sede se encuentra en Accra, Ghana".

⁹⁴ Prezi, Confederación Mundial del Trabajo, Autor Diego Romero, 28 febrero 2014, <https://prezi.com/8frolbnggbi/confederacion-mundial-del-trabajo/>, visitada en 2/1/2016.

Confederación Mundial del Trabajo: Fue una federación sindical internacional de orientación cristiana autodisuelta el 31 de octubre de 2006 para integrar la Confederación Sindical Internacional (CSI).

Es la central sindical más grande del mundo. Fue creada el 1 de noviembre de 2006, a partir de la fusión de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT). Estructura de la CMT: Conformada por un Congreso que se reunía cada 4 años. Este elegía un Presidente, Secretario General, dos Secretarios Generales Adjuntos y seis Vicepresidentes y los demás miembros del Comité Confederal. Dando un total de 48.

registrados deben de ser considerados afiliados a la Organización Central de Trabajo según lo mencionado en dicha ley de regulación sindical de Nigeria. (Decreto 1 de 1999)

De igual forma dentro del decreto 1 de 1999 la cual es la ley en discusión hace mención que ningún sindicato se registrará con el objeto de representar a los trabajadores o empleadores en donde ya exista un sindicato, cerrando con ello la posibilidad de constituir otra ya que al momento de haber un sindicato central se está obstaculizando la creación de otro que busca el beneficio de los trabajadores o empleadores que no se abarca con la ya existente.

Ante la queja presentada el Gobierno de Nigeria, país Africano, miembro de la OIT desde 1960⁹⁵ en su comunicación del 27 de enero de 1999, se refiere, al progreso realizado en los aspectos más destacados de estos casos que ya han sido reflejados en el informe de la misión de contactos directos de la OIT, presentado ante el Consejo de Administración de la OIT en noviembre de 1998. Como información complementaria a este informe, el Gobierno de Nigeria señala que se han promulgado dos nuevos decretos con objeto de revocar y/o modificar los decretos que no estaban en conformidad con los principios de la libertad sindical.

Cabe destacar que Nigeria se han presentado 7 quejas ante la OIT, de las cuales todas se encuentran cerradas, no cuenta con ninguna discusión en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS), se puede observar que la última ratificación fue

⁹⁵ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:103259, fecha de consulta 11/11/2015.

Nigeria:

Lengua de correspondencia de la OIT: Inglés

Últimas ratificaciones

[MLC - Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 \(MLC, 2006\) - 18 junio 2013](#)

[C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo \(personas inválidas\), 1983 \(número. 159\) - 26 agosto 2010](#)

[C185 - Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar \(revisado\), 2003 \(número. 185\) - 19 agosto 2004](#)

Procedimiento a queja, caso de libertad sindical: 7 cerrados.

Realizada en el 2013, ratificando el convenio MLC, en el años 2010 ratifico el convenio 159 y en el 2004 ratifico el convenio 185 de la OIT. ⁹⁶

Nigeria ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número. 98).

Criterio de Comité de Libertad Sindical

El comité observa que el Estado pretendía con dicha normativa antes de ser reformada la unidad sindical buscando con hecho cohesionar a los trabajadores o empleadores a que no hubiera una discrepancia, permitiendo con ello una negociación más eficaz, buscando con ello un sistema de monopolio sindical, por lo que se dio de carácter de urgencia al Gobierno la solicitud para que modifique la ley que para garantizar que los trabajadores gocen del derecho de afiliación sindical de su elección y a todos los niveles. ⁹⁷

Análisis

Según nuestra legislación podemos observar en el artículo 232⁹⁸ indica que “Dos o más sindicatos de la misma naturaleza pueden fusionarse para formar uno solo, en cuyo caso se debe proceder de conformidad con los artículos 216, 217 y 218.”

⁹⁶ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:103259, fecha de consulta 11/11/2015.

⁹⁷ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0::FIND:NO:::>, fecha consulta 16/11/2015.

⁹⁸ Congreso de la república de Guatemala, Decreto 330 y sus reformas, Código de Trabajo, Artículo 232.

De igual forma encontramos que Unidad Sindical: Se entiende como limitación legal para formar un solo sindicato por cada actividad y en cada territorio según exista libertad de afiliación o la agremiación forzada. Como fundamento se considera que con la existencia de un solo sindicato los trabajadores se encuentran más cohesionados evitando discrepancias con otros sindicatos si los hubiere, un solo sindicato permite una negociación más eficaz con el empleador por cuanto se contribuye en un interlocutor válido frente a la empleadora⁹⁹.

Podemos observar en el presente caso que incumplía con la armonía laboral y la representación sindical, debido a que con la constitución de una normativa legal que luego fue derogada se pretendía que solo hubiera una Organización, la cual velaría por los intereses de todos los trabajadores de las diferentes instituciones, vedando con ello el derecho de constituir sindicatos en beneficio de los trabajadores de determinadas tareas laborales.

Caso número 1581 (Tailandia)¹⁰⁰

La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)¹⁰¹, La Internacional de Servicios Públicos (ISP)¹⁰², La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)¹⁰³, La Federación Internacional de Empleados,

⁹⁹ Pérez Botija, Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos S.A, Madrid España, 1960 página 387.

¹⁰⁰ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO:::>, fecha consulta 11/11/2015.

¹⁰¹ Observatorio del Trabajo en la Globalización, CIOSL, <http://www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=165&idioma=1>, pagina visita el 2/1/2016.

La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) se creó en 1949 y cuenta con 225 organizaciones afiliadas en 148 países y territorios en los cinco continentes con 157 millones de efectivos. La CIOSL cuenta con tres grandes organizaciones regionales, la ORAP para Asia y el Pacífico, la ORAF para África y la ORIT para las Américas. Asimismo mantiene estrechos vínculos con la Confederación Europea de Sindicatos (CES) (que incluye a todas las afiliadas europeas de la CIOSL) y con las Federaciones Sindicales Internacionales que congregan a los sindicatos nacionales de una profesión o industria particular a nivel internacional.

¹⁰² Internacional de Servicios Públicos, Acerca de la ISP, <http://www.world-psi.org/es/acerca-de-la-isp>, consultado el 16/1/2016 [Internacional de Servicios Públicos \(ISP\)](http://www.world-psi.org/es/acerca-de-la-isp).

reúne a más de 20 millones de trabajadores y trabajadoras, representados por 650 sindicatos en 148 países y territorios. Somos una federación sindical mundial que se dedica a promover los servicios públicos de calidad en cualquier parte del mundo. Nuestros miembros, dos tercios de los cuales son mujeres, trabajan en servicios sociales y de asistencia médica, en los servicios municipales y comunitarios, en los gobiernos centrales y en los servicios públicos de distribución, como el agua y la electricidad.

¹⁰³ Federación de trabajadores del transporte internacional, acerca de, <http://www.itfglobal.org/en/about-itf/>, consultado 17/1/2016

Técnicos y Profesionales (FIET) y La Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM)¹⁰⁴. En una comunicación de 14 de mayo de 1991, presentaron alegatos de violaciones de los derechos sindicales contra el Gobierno de Tailandia, expresando su preocupación por dos leyes recientemente aprobadas por la Asamblea Legislativa Nacional de Tailandia, institución designada por los militares, que tienen como objetivo la disolución de los más de 120 sindicatos establecidos en cerca de 65 empresas estatales, excluyéndoles de la cobertura de la ley sobre relaciones de trabajo.

Lo que estas leyes pretenden es impedir a dichos sindicatos la negociación colectiva, les prohíben el derecho de huelga y les amenazan con penas severas por sus actividades sindicales en tales empresas.

De igual forma se encuentra dentro de dicha normativa que no podrá establecerse más de una asociación en cada empresa y que sólo se procederá al registro de la primera asociación que lo solicite y que cumpla los requisitos legales. Se les deniega el derecho de tomar medidas de forma colectiva y, que no pueden celebrar reuniones generales excepto en días de vacaciones oficiales o tradicionales.

Estas acciones que se tomaron violan los derechos de los trabajadores que figuran en los artículos 1 a 8 del Convenio número 87 y en los artículos 1 a 4 del Convenio número 98.

Una Federación de sindicatos de transporte internacional: Unos 700 sindicatos, que representan a más de 4,5 millones de trabajadores del transporte de 150 países, son miembros de la Federación de los trabajadores internacionales del transporte (ITF). Utilice esta sección para averiguar lo que la ITF hace, cómo nos regimos, que nuestros afiliados son y cómo participar.

¹⁰⁴ Internacional de trabajadores de la construcción y de la madera, acerca de nosotros, <http://www.bwint.org/default.asp?Issue=About&Language=ES>, consultado 16/1/2016.

La Federación Internacional de Empleados, Técnicos y Profesionales (FIET y La Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM)

cuenta con 328 sindicatos que representan a alrededor de 12 millones de miembros en 130 países. La sede se encuentra en Ginebra, Suiza. Tiene Oficinas Regionales y Oficinas de Proyectos en Panamá y Malasia, Sudáfrica, India, Burkina Faso, Chile, Curaçao, Kenia, Tailandia, Rusia, Perú y Brasil.

La misión de la ICM consiste en promocionar el desarrollo de sindicatos en las industrias de la construcción y la madera en el mundo, promocionar y reforzar los derechos de los trabajadores en el contexto del desarrollo sostenible.

Ante la queja presentada el Gobierno de Tailandia, país Asiático, miembro de la OIT desde 1919¹⁰⁵ en su carta de 16 de septiembre de 1991, afirma que siempre ha respetado la Constitución de la OIT y que apoya plenamente los principios fundamentales de esa Organización que figuran en la Declaración de Filadelfia,¹⁰⁶ especialmente su último párrafo en el que se afirma que si bien los principios enumerados en esta Declaración son plenamente aplicables a todos los pueblos, en las modalidades de su aplicación hay que tener debidamente en cuenta el grado de desarrollo social y económico de cada pueblo

Se explica que cuando entró en vigor la ley sobre relaciones de trabajo, en 1975, abarcaba a los trabajadores de empresas estatales así como a otros trabajadores tailandeses del sector privado. El Gobierno de Tailandia es propietario de las empresas estatales, les concede subvenciones y exenciones fiscales y ejerce un control exclusivo sobre las mismas, dado que su principal objetivo es el suministro de servicios públicos. Por consiguiente, esas empresas son diferentes de las privadas en cuanto a su estructura y finalidad.

El Gobierno de Tailandia afirma que la nueva ley no prohíbe a las asociaciones de trabajadores de empresas estatales constituir sus propias federaciones, aunque todavía no existe una disposición legal sobre el registro de las mismas. Además, se permite la afiliación de las asociaciones o federaciones de trabajadores de empresas estatales a las organizaciones internacionales del trabajo.

¹⁰⁵ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102843 consulta 16/11/2015.

Tailandia:

Lenguaje de Correspondencia de la OIT: Ingles

Últimas Ratificaciones

[C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo \(personas inválidas\), 1983 \(número. 159\) - 11 octubre 2007](#)

[C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 \(número. 138\) - 11 mayo 2004](#)

[C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 \(número. 182\) - 16 febrero 2001](#)

Procedimiento a queja, caso de libertad sindical: Activo 1, Seguimiento 1, cerrados 10.

¹⁰⁶ Organización Internacional del Trabajo, Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>, consultado el 16/2/2016.

Cabe destacar que Tailandia se han presentado 12 quejas ante la OIT, de las cuales 1 activa¹⁰⁷, 1 en seguimiento¹⁰⁸ y 10 se encuentran cerradas, cuenta con discusión en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS), relacionado a Incumplimiento de obligaciones de envío de memorias: 2014. De igual forma se puede observar que las últimas ratificaciones las efectuó en el año de 2007 ratificando el convenio 159, en el año 2004 ratificando el convenio 138 y en el año 2001 ratificando el convenio 182 de la OIT.¹⁰⁹

Tailandia no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número. 87), ni el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número. 98).

Criterio de Comité de Libertad Sindical

Por lo cual el comité de libertad sindical lamenta que la ley sobre relaciones de trabajo de las empresas estatales, promulgada el 15 de abril de 1991, plantea numerosos y graves problemas de compatibilidad con los principios de la OIT sobre libertad sindical, tanto en lo que se refiere al derecho de constituir organizaciones libremente elegidas por los trabajadores de las empresas públicas como al de afiliarse a las mismas, con el derecho de negociación colectiva y con el derecho de promover y defender los intereses de los trabajadores por medio de acciones directas.

Debido a que Tailandia emitió nuevas leyes las cuales buscan la disolución de más de 120 sindicatos que ya se encuentran establecidos y en base que no ha ratificado los

¹⁰⁷ Organización Internacional del Trabajo, Buscar en casos de libertad sindical, Suiza, 1996-2015
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO::> , Fecha de consulta 16/11/2015.

¹⁰⁸ Organización Internacional del Trabajo, Buscar en casos de libertad sindical, Suiza, 1996-2015
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO::> , Fecha de consulta 16/11/2015.

¹⁰⁹ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102843 consulta 16/11/2015.

convenios números 87 y 98 los cuales regulan derechos sindicales fundamentales, se han dado las violaciones que los querellantes argumentan.¹¹⁰

Análisis

En Guatemala podemos ver que debido a que si se ha ratificado ambos convenios dichas violaciones deben de llevar un procedimiento establecido por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. La cual es la pena más grave que se puede imponer a los organismos sindicales y consiste en la cancelación de la inscripción de la personalidad jurídica del sindicato en el registro público de sindicatos dándose de la siguiente manera:

1. Casos de Disolución

a. La disolución promovida a instancia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en los siguientes casos:¹¹¹

a.1 Cuando los sindicatos se pongan al servicio de los intereses de extranjeros contrarios a los de Guatemala, que inicien o fomenten luchas religiosos o raciales, que mantienen actividades antagónicas al régimen democrático que establece la Constitución, que obedecen consignas de carácter internacional o que en alguna otra forma violan la disposición del artículo 206 que les ordena concretar sus actividades al fomento y protección de los intereses económicos y sociales comunes a esos miembros.

a.2 Cuando las organizaciones sindicales ejercen el comercio o la industria con ánimo de lucro o utilizar por medio de otra persona los beneficios de su personalidad jurídica y las franquicias fiscales que el presente Código les concede.

¹¹⁰ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO:::>, fecha consulta 11/11/2015

¹¹¹ Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 330 y sus reformas. Código de Trabajo artículo 226

a.3 Cuando hagan uso de la violencias sobre otras personas para obligarlas a ingresar a ellas o para impedirles su legítimo trabajo, o fomenten actos delictuosos contra las personas o propiedades o cuando maliciosamente suministren datos falsos a las autoridades de trabajo.

a.4 La disolución promovida a instancias del Organismo Ejecutivo por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, en los siguientes casos¹¹²:

a.5 Cuando los sindicatos tengan un número inferior al mínimo de asociados que manda la ley. Esta causal se refiere al caso en que los sindicatos de trabajadores llegan a tener un número inferior a los veinte afiliados que manda la ley y los sindicatos de patronos llegaran a tener un número inferior a los cinco que manda la ley.¹¹³

a.6 Cuando los sindicatos no cumplan alguna de las obligaciones que determinan el artículo 225 del Código de Trabajo.

¹¹²Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 330 y sus reformas. Código de Trabajo artículo 227.

¹¹³*Ibid.* artículo 216.

Caso número 1936 (Guatemala)¹¹⁴

El Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Electrificación (STINDE)¹¹⁵, En sus comunicaciones de 30 de mayo y de agosto de 1997, alega que habiendo denunciado este sindicato y el Instituto su pacto colectivo en abril de 1997, el gerente del Instituto, antes de que se negociara un nuevo convenio colectivo, cerró la junta mixta (donde se examinan los conflictos laborales) y negó los permisos sindicales a los dirigentes de las 23 filiales del sindicato y a los afiliados que debían participar en dos asambleas generales, indicando que según el Código de Trabajo mientras no se negocie un nuevo pacto colectivo los derechos consignados en el pacto anterior se mantienen íntegros.

De igual forma irrespetando lo establecido en el Código de Trabajo la administración del Instituto inicio procedimiento de despido contra 12 dirigentes sindicales acusándolos de contaminación del medio ambiente, desacato a la autoridad y amenazas. El sindicato, por otra parte, presentó una querrela contra el gerente del Instituto por delitos contra el ambiente y narcoactividad, indicando que se autorizaron proyectos de hidroeléctricas las cuales afectan el ambiente y a las comunidades cercanas a dichos proyectos.

¹¹⁴ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO::>, fecha consulta 17/11/2015.

¹¹⁵ Sindicato de Trabajadores del INDE, Quienes somos, <http://www.stinde.gt/stinde-1/>, consultado 14/1/2016

El Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Electrificación, conocido por sus siglas –STINDE–, inicia sus gestiones de formación el día 5 de abril de 1985 y fue legalizado mediante el Acuerdo Gubernativo Númeroero 562-76, de fecha 17 de Julio de 1987. El STINDE es una organización que tiene como objeto, la defensa de los derechos e intereses de sus afiliados en asuntos relacionados con su trabajo de acuerdo con las leyes y reglamentos respectivos, la justicia y equidad que establece la Constitución Política de la República, así como el mejoramiento económico, social y cultural de los mismos, sin distinción de la nacionalidad, origen, sexo, ni credos políticos o religiosos. La Organización Sindical STINDE, computa actualmente 1,158 y representa los intereses de más de 1,500 empleados del Instituto Nacional de Electrificación – INDE-, el Sindicato tendrá jurisdicción en todo el territorio nacional, con naturaleza urbana y estatal.

Ante la queja presentada el Gobierno de Guatemala, país Centroamericano, miembro de la OIT desde 1945¹¹⁶; en su comunicación de 28 de enero de 1998, el Gobierno declara que efectivamente existió problema en cuanto a la aplicación del pacto colectivo de condiciones de trabajo, lo que motivó que las relaciones entre los trabajadores y las autoridades del Instituto Nacional de Electrificación (INDE) fueran tensas. Desde que el Ministerio de Trabajo tuvo conocimiento del problema, intervino intentando avenir a las partes, por lo cual se mantuvo una permanente comunicación con el Ministro de Energía y Minas, personeros del INDE y del STINDE.

Se menciona que producto de las gestiones que se han llevado a cabo con actitud de buena voluntad de las partes, concluyó la discusión y negociación del nuevo pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Cabe recalcar que a Guatemala se han presentado 100 quejas ante la OIT, de las cuales todas se encuentran 18 quejas activos¹¹⁷; 7 en seguimiento¹¹⁸ y 75 cerrados, no cuenta con ninguna discusión en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS), se puede observar que las ultimas ratificaciones fueron realizadas en el 2008, ratificando el convenio 163, en el año 2001 ratifico el convenio 182 y en el año 1996 ratifico el convenio 154 de la OIT.¹¹⁹

¹¹⁶ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015 http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102667, fecha de consulta 18/11/2015.

Guatemala

Lenguaje de correspondencia de la OIT: inglés, Español

Ultima Ratificaciones

[C163 - Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 \(número. 163\) - 03 noviembre 2008](#)

[C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 \(número. 182\) - 11 octubre 2001](#)

[C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 \(número. 154\) - 29 octubre 1996](#)

Procedimiento a queja, casos de libertad sindical: 18 activos, 7 seguimientos, 75 cerrados.

¹¹⁷ Organización Internacional del Trabajo, Buscar en casos de libertad sindical, Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:102993,1495811
fecha de visita 18/11/2015.

¹¹⁸ Organización Internacional del Trabajo, Buscar en casos de libertad sindical, Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:102667,1495811
fecha de visita 18/11/2015.

¹¹⁹ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102667, fecha de consulta 18/11/2015.

Guatemala ha ratificó el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número. 98).

Criterio de Comité de Libertad Sindical

El Comité de libertad sindical, observa que en el presente caso la organización querellante ha alegado que tras la denuncia del pacto colectivo entre el sindicato querellante y el Instituto Nacional de Electrificación esta irrumpió de las normas del antiguo pacto colectivo que seguían siendo aplicables, negó permisos sindicales a dirigentes y afiliados y cerró la junta mixta (donde se examinan los conflictos laborales); inició el procedimiento de despidos a cuatro dirigentes sindicales y presentó querrela contra ocho dirigentes sindicales por contaminación del medio ambiente, desacato a la autoridad y amenazas. Entre las respuestas que efectuó el Gobierno de Guatemala al comité hace constar que el conflicto colectivo concluyó con la negociación del nuevo pacto colectivo, resolviéndose satisfactoriamente la situación denunciada.¹²⁰

Análisis

En la legislación Guatemalteca encontramos que en el artículo 53 del Código de Trabajo¹²¹ en su inciso B) indicas que “La duración del pacto y el día en que debe comenzar a regir. Es entendido que no puede fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero en cada ocasión se entiende prorrogado automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes lo denuncia por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento....” Y en la parte final del mismo artículo hace relación a que la denuncia de dicho pacto colectivo no implica la terminación del mismo sino que deja en libertad a las partes para la negociación de uno nuevo, dejando vigente el anterior hasta que el nuevo entre en vigencia.

¹²⁰ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:::>, fecha consulta 17/11/2015.

¹²¹ Congreso de la República de Guatemala, Decreto 330 y sus reformas, Código de Trabajo. Artículo 53

De igual forma el inicio de procedimiento de despido no procedían debido a que aún contaban con el pacto de condiciones de trabajo anterior vigente, y que el sindicato ya había denunciado ante los órganos competentes por lo que según lo establecido en el artículo 379 del código de trabajo¹²² “Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al Juez se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que patronos y trabajadores no puedan tomar la menor represalia uno con el otro, ni impedirse el ejercicio de sus derechos...”.

Por lo que ya existiendo una mesa de negociación mixta este pliego de peticiones ya se había entregado al órgano jurisdiccional competente por lo que no procedían los despidos, pudiéndose solicitar automáticamente la reinstalación de los dirigentes sindicales, en base a una acción incidental.

Un ejemplo que se podría tomar de Guatemala es el caso de despido de 31 miembros del sindicato del Comité Olímpico Guatemalteco y 21 miembros del Registro Nacional de las Personas (RENAP), en el cual dichas organizaciones señalan que dicha finalidad tiene como fin la desaparición de dichas agrupaciones de trabajo, efectuando de forma injustificada los despidos y se les ha obligado a firmar convenios de retiro voluntario para poder retirarse con el pago de prestaciones y algunas personas fueron víctimas de acoso sexual.¹²³

¹²² *Ibid.*, Página 80.

¹²³ Centro de Reportes informativos sobre Guatemala, Sindicalistas de COG y de RENAP denuncian despidos injustificados, 6 de febrero de 2014. <http://cerigua.org/article/sindicalistas-del-cog-y-de-renap-denuncian-despido/>, consultado el 14/2/2016.

Caso número 1773 (Indonesia)¹²⁴

La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL),¹²⁵ La Confederación Mundial del Trabajo (CMT),¹²⁶ El Sindicato Indonesio del Progreso (SBSI)¹²⁷, La Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)¹²⁸, formulan alegatos específicos relativos a la violación de los derechos sindicales en Indonesia, incluida la denegación a los trabajadores del derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, la injerencia persistente de las autoridades gubernamentales, del ejército y de los empleadores en las actividades sindicales, y las restricciones en vigor en materia de negociación colectiva y derecho de huelga. Y que se efectuaron detenciones a miembros de comité ejecutivo sin justificación alguna lo cual violenta la libertad sindical.

La organización CIOSL recuerda que en 1987 presentó ya una queja contra el Gobierno de Indonesia y que ésta fue examinada por el Comité en su reunión de mayo de 1989, en la que formuló críticas concretas sobre la legislación relativa a las relaciones de trabajo en Indonesia.

¹²⁴ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:::> , fecha consulta 17/11/2015.

¹²⁵ Observatorio del Trabajo en la Globalización, CIOSL, <http://www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=165&idioma=1> , página visita el 2/1/2016 La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) se creó en 1949 y cuenta con 225 organizaciones afiliadas en 148 países y territorios en los cinco continentes con 157 millones de efectivos. La CIOSL cuenta con tres grandes organizaciones regionales, la ORAP para Asia y el Pacífico, la ORAF para África y la ORIT para las Américas. Asimismo mantiene estrechos vínculos con la Confederación Europea de Sindicatos (CES) (que incluye a todas las afiliadas europeas de la CIOSL) y con las Federaciones Sindicales Internacionales que congregan a los sindicatos nacionales de una profesión o industria particular a nivel internacional.

¹²⁶ Prezi, Confederación Mundial del Trabajo, Autor Diego Romero, 28 febrero 2014, <https://prezi.com/8frolbbngbi/confederacion-mundial-del-trabajo/> visitada en 2/1/2016.

Confederación Mundial del Trabajo: Fue una federación sindical internacional de orientación cristiana autodisuelta el 31 de octubre de 2006 para integrar la Confederación Sindical Internacional (CSI).

Es la central sindical más grande del mundo. Fue creada el 1 de noviembre de 2006, a partir de la fusión de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT).

¹²⁷ Sindicato Indonesio del Progreso, <http://www.ksbsi.org/index.php/page/link/86/profil> Consultado el 16/1/2016, traducido por Google, consultado el 17-1-2016

Sindicato Indonesio del Progreso (SBSI) El 22 de abril -25 reunión de 1992 celebrada en el Trabajo Cipayung Nacional, Bogor. Dihadiri por 104 activistas, organizaciones no gubernamentales y representantes buruh. Para el tercer día de 25 de abril de 1992, estableció el Sindicato Indonesio del Progreso.

¹²⁸ Global Unions, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines, 30 Abril 2007, <http://www.global-unions.org/union-internacional-de.html?lang=en> , visitada 2/1/2016

Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) La UITA está integrada por 348 sindicatos en 127 países con una membresía combinada de más de 12 millones de trabajadores/as. Desde su fundación en 1920, la solidaridad internacional de los trabajadores ha sido el principio rector de la UITA. Este principio es puesto en práctica mediante el desarrollo de la solidaridad en cada etapa de la cadena alimentaria, con la sindicalización internacional dentro de compañías transnacionales y apoyando la acción global para defender los derechos humanos, democráticos y sindicales.

A pesar de las recomendaciones del Comité de libertad sindical y de los comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones que pusieron de relieve durante varios años ciertas discrepancias entre la legislación de Indonesia y los principios de la libertad sindical, la CIOSL alega que hasta la fecha el Gobierno no ha tomado prácticamente ninguna disposición en la materia.

En cuanto a la denegación del derecho de los trabajadores a constituir los sindicatos que estimen convenientes, los querellantes alegan que la Unión de Trabajadores de Indonesia (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia -SPSI-), es todavía la única central sindical nacional registrada en el país que está facultada para negociar con los empleadores en nombre de los trabajadores.

Ante la queja presentada el Gobierno de Indonesia, país asiático, miembro de la OIT desde 1950¹²⁹, en su comunicación de fecha 26 de octubre de 1994, declara que la orden ministerial número 1 de 1994 garantiza a los trabajadores el derecho de organizar libremente sindicatos locales sin que sea necesario afiliarse a la SPSI. Por ejemplo, el indica que unas 120 organizaciones locales se han constituido en Indonesia y que actualmente negocian convenios colectivos de trabajo (CCT).

De igual forma el gobierno declara que la intervención de las fuerzas armadas y de la policía, así como la detención de varios dirigentes, sindicalistas y trabajadores fue la consecuencia de un procedimiento judicial iniciado por violación del derecho penal. En

¹²⁹ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102938 fecha de consulta 18/11/2015

Indonesia:

Lengua de correspondencia de la OIT: ingles

Ultimas Ratificaciones

[C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 \(número. 187\) - 31 agosto 2015](#)

[C185 - Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar \(revisado\), 2003 \(número. 185\) - 16 julio 2008](#)

[C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 \(número. 81\) - 29 enero 2004](#)

Procedimiento a queja, casos de libertad sindical, activo 1, seguimiento 1, cerrado 18.

otras palabras, estas personas no fueron perseguidas por el ejercicio de sus derechos sindicales sino por haber violado el Código Penal de Indonesia

El Gobierno manifiesta que la información facilitada por las organizaciones querellantes es incompleta puesto que no contienen ninguna referencia a los actos destructivos de los huelguistas, a saber, actos de violencia que causaron la muerte de un empleador y daños a la propiedad. Según el Gobierno, 10.000 trabajadores ocupados en 93 empresas participaron en los motines, realizando el secuestro de varios empleadores.

Cabe destacar que en Indonesia se han presentado 20 quejas ante la OIT, de las cuales se encuentra 1 activo¹³⁰, 1 seguimiento¹³¹ y 18 cerrados, no cuenta con ninguna discusión en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS), se puede observar que las últimas ratificaciones fueron realizadas en el 2015, ratificando el convenio 187, en el año 2008 ratificó el convenio 185 y en el año 2004 ratificó el convenio 081 de la OIT. 132

Indonesia ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98); pero no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87).

¹³⁰ Organización Internacional del Trabajo, Buscar en casos de libertad sindical, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:102938,1495810
fecha de consulta 18/11/2015.

¹³¹ Organización Internacional del Trabajo, Buscar en casos de libertad sindical, Suiza, 1996-2015.
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:::> fecha de consulta 18/11/2015.

¹³² Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102938 fecha de consulta 18/11/2015.

Criterio de Comité de Libertad Sindical

El comité lamenta que no se haya tomado prácticamente ninguna medida para remediar la situación después de la queja presentada la cual se refería a restricciones impuestas a los derechos sindicales y contenía críticas concretas sobre elementos de la legislación que reglamenta las relaciones de trabajo.¹³³

Por lo que podemos determinar que la queja se refería a restricciones impuestas a los derechos sindicales y contenía críticas concretas sobre elementos de la legislación que reglamenta las relaciones de trabajo, en cuanto a restricciones al derecho de sindicación en general, incluido: la prohibición del derecho de constituir sindicatos para todos los empleados públicos; la protección insuficiente contra las prácticas de discriminación antisindical y actos de injerencia incompatibles con los artículos 1 y 2 del Convenio número 98; las restricciones impuestas a la negociación colectiva en violación del artículo 4 del Convenio número 98; y las restricciones impuestas al derecho de huelga.

Análisis

En nuestra legislación guatemalteca cabe destacar que la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 33, regula “el derecho de reunión y manifestación...”¹³⁴, la cual debe de efectuarse en forma pacífica y sin armas, indicando que no puede ser restringidos, disminuidos o coartadas, siempre y cuando su objeto garantice el orden público.

Es importante observar que en el Convenio 98 de la OIT, el Comité ha considerado que los Estados ratificantes tienen libertad de acción en este tema y que en consecuencia dichos problemas deben ser resueltos por la legislación de cada país. De tal manera

¹³³ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO::>, fecha consulta 17/11/2015.

¹³⁴ Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de la República de Guatemala, 1986, artículo 33.

que a juicio del Comité de Libertad Sindical, cuando las cláusulas de exclusión sean permitidas como resultado de la negociación colectiva, no resultan contrarias a la libertad sindical.

Por otra parte debemos distinguir estas cláusulas que limitan la libertad individual de afiliación, de las llamadas cláusulas de garantía de la presencia sindical en la empresa que no se refieren a limitaciones al empleo de los trabajadores, sino a facilidades que se otorgan para el funcionamiento de las organizaciones sindicales.

Por regla general no deben entenderse como contrarias a la libertad sindical, exceptuando los casos en que se conceda facilidades para el funcionamiento de las organizaciones se establezcan verdaderas limitaciones a la libertad individual. Ya sea en cláusulas o normas de garantía sindical serían, entre otras las normas que establecen al pago de contribuciones a los trabajadores no afiliados por beneficios derivados del convenio colectivo, las facilidades para la recaudación de las cuotas sindicales, las licencias sindicales obligatorias para determinados dirigentes.

De igual forma observamos que en nuestra legislación el artículo 218 del código de trabajo señala que “con el fin de obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica, la aprobación de sus estatutos e inscripción de los sindicatos debe observarse el procedimiento”.

Dentro de dicho artículo encontramos lo relativo a las solicitudes que deben de efectuar los trabajadores y a los exámenes que realiza en este caso la Dirección general de Trabajo verificando que los documentos presentados se ajusten a las disposiciones legales emitiendo las resoluciones correspondientes y en caso de no estar acorde a derecho de igual forma se solicita que sean subsanados los errores o defectos o bien que la parte presente el recurso de revocatoria que considere necesario.

Caso Número 2301 (Malasia)¹³⁵

Congreso de Sindicatos de Malasia (CSM)¹³⁶; En su comunicación de 22 de septiembre de 2003 declara que, con arreglo a la ley sindical, todo sindicato debe obtener un certificado de registro sin el cual carece de reconocimiento jurídico. La ley impone condiciones y restricciones rigurosas a la constitución de sindicatos y su desarrollo, en virtud de las facultades arbitrarias y de gran alcance otorgadas al Director General de Sindicatos (DGS). Cuando los sindicatos solicitan el registro, el Director General de Sindicatos (DGS). hace uso de las facultades que le confiere la ley para establecer una serie de condiciones que comprenden limitaciones y restricciones al ámbito de representación del sindicato.

La ley permite que los trabajadores constituyan sindicatos en el marco de cualquier oficio, ocupación o industria concretos o en el marco de oficios, ocupaciones o industrias semejantes; tales organizaciones tienen por objeto, entre otras cosas, regular las relaciones entre los trabajadores y los empleadores, promover las buenas relaciones laborales, mejorar las condiciones de trabajo, representar a las partes en los conflictos laborales y organizar huelgas o cierres patronales.

En los últimos 36 meses el Director General de Sindicatos (DGS). ha denegado de forma arbitraria los derechos de sindicación y de negociación colectiva a más de 8.000 trabajadores de las empresas manufactureras siendo 7 empresas de industria de metal, 3 empresas de industria de Madera, 7 empresas de industria de Petróleo y Química, 2 de productos minerales y 3 de industria eléctrica

¹³⁵ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO:::> fecha consulta 11/11/2015.

¹³⁶ Malasia, sociedad, http://www.didacticamultimediacr.com/EST_SOC_CR/atlas/span_hm/malaysia.htm, consultado el 15/1/2016.

Congreso de Sindicatos de Malasia (CSM): La mayor organización de sindicatos, A pesar de las restricciones, las organizaciones de defensa de los derechos humanos, del medio ambiente y de los derechos de los consumidores son muy activas. Deben destacarse la Asociación de Consumidores de Penang y SAM (Sahabat Alam - Amigos de la Tierra) por su influencia en la opinión pública.

El Director General de Sindicatos (DGS) no sólo goza de amplias facultades para negarse a registrar un sindicato o cancelar su registro cuando existen posibilidades de que se utilice con fines ilícitos, sino que, como la ley no fija los criterios para determinar que un sindicato pueda ser utilizado con dichos fines ilícitos, el Director General de Sindicatos (DGS) goza también de amplias facultades discrecionales para adoptar esa decisión.

Ante la queja presentada el Gobierno de Malasia, país asiático, miembro de la OIT desde 1957¹³⁷, presento observaciones en base a un comunicado de 18 de diciembre de 2003 el Gobierno indica que el principal obstáculo a la ratificación del Convenio número. 87 es que propiciaría la formación de sindicatos generales, a cuyo frente podrían estar personas ajenas a las actividades o intereses de los sindicatos y que persiguieran objetivos políticos o incluso subversivos, considera que el actual sistema contribuye al crecimiento ordenado de los sindicatos, lo cual contribuye a su vez a la armonía laboral del país.

Con la prescripción de obtención de un certificado de registro se pretende establecer para los sindicatos determinados derechos, inmunidades y responsabilidades en su calidad de personas jurídicas. La ley sindical, tiene por objeto garantizar el funcionamiento democrático y responsable de los sindicatos para mantener y promover relaciones laborales armoniosas y garantizar que los intereses del país y del conjunto de la población no se sacrifiquen en favor de unos cuantos individuos que controlan los sindicatos.

¹³⁷ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102960 fecha de consulta 11/11/2015

Malasia:

Lengua de correspondencia de la OIT: Ingles

Ultimas Ratificaciones:

[MLC - Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 \(MLC, 2006\) - 20 agosto 2013](#)

[C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 \(número. 187\) - 07 junio 2012](#)

[C144 - Convenio sobre la consulta tripartita \(normas internacionales del trabajo\), 1976 \(número. 144\) - 14 junio 2002](#)

Procedimientos relativos a queja: casos de libertad sindical, activo 1, seguimiento 2, cerrados 12.

Las facultades conferidas al Director General de Sindicatos (DGS) sirven para que éste garantice que los trabajadores estén representados por el sindicato competente en relación con el oficio, la ocupación o la industria correspondientes a fin de que los trabajadores se puedan afiliarse a un sindicato relacionado con su actividad laboral y de que el sindicato represente a los trabajadores que le correspondan, en virtud de lo cual los sindicatos podrán crecer de forma ordenada en una situación propicia a la promoción y el mantenimiento de relaciones laborales armoniosas.

Con respecto a los aproximadamente 8.000 trabajadores a los que presuntamente se denegaron derechos de sindicación, el Gobierno de Malasia afirma que los sindicatos recogidos en la lista presentada por el querrelante dirigieron solicitudes de reconocimiento a sus respectivos empleadores de conformidad con lo regulado en dicha normativa legal. El Gobierno de Malasia añade que, aunque su país no ha ratificado el Convenio número 87, los trabajadores de Malasia tienen derecho a formar sindicatos y afiliarse a éstos de conformidad con las normativas legales de dicho país y de igual forma la ley sindical establece que pueden constituirse sindicatos rigiéndose por empresa, oficio, ocupación o industria. Pero que si ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98).

Cabe destacar que Malasia se han presentado 15 quejas ante la OIT, de las cuales 1 está activa¹³⁸, 2 se encuentran en seguimiento¹³⁹ y 12 están cerradas, cuenta con 1 discusión en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS) la cual se refiere a Examen de casos individuales C029, se puede observar que la última ratificación la efectuó en 2013 siendo MLC-Convenio sobre el rebajo marítimo, (2006), ratificado el 20 de agosto de 2013, anterior a ello ratificó el 7 de junio de 2012 el convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006),

¹³⁸ Organización Internacional del Trabajo, Caso sobre libertad Sindical (Activo)
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:102960,1495810
, fecha de consulta 11/11/2015.

¹³⁹ Organización Internacional del Trabajo, Caso sobre libertad Sindical (seguimiento)
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:102960,1495811
, fecha de consulta 11/11/2015.

C187, y también el 14 de junio de 2002, ratifico el convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del Trabajo 1976) C.144. de la OIT.¹⁴⁰

Criterio de Comité de Libertad Sindical

El comité se refiere a una serie de supuestas violaciones de libertad sindical por parte del gobierno, especialmente en relación con una definición legislativa restrictiva de las organizaciones de trabajadores y con las amplias facultades conferidas al Director General de Sindicatos.¹⁴¹

Los alegatos van fundamentados en que se ha violado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (Número. 98), el 20 de mayo de 1957¹⁴², el cual hace relación a que los trabajadores deberán de gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación....¹⁴³, destacando con ello que la protección debe existir tanto en el momento de la contratación como durante el desarrollo de la relación de empleo.

De igual forma cae destacar que en dicho convenio en el artículo 2, se regula que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia, considerando 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.¹⁴⁴

¹⁴⁰ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102960 fecha de consulta 11/11/2015.

¹⁴¹ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO::> fecha consulta 11/11/2015.

¹⁴² Organización Internacional del Trabajo, Ratificaciones de Marruecos,

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102993, consultado 13/1/2016.

¹⁴³ Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva 1949 (Número. 98), artículo 1, Ginebra 32 reunión CIT.

¹⁴⁴ *Ibid.*, artículo 2,

Análisis

En nuestra legislación Laboral Guatemalteca (Código de Trabajo) podemos destacar que se regula el tema de Sindicatos del artículo 206 al 238, en el cual destacan los siguientes artículos:

Artículo 210: Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y están exentos de cubrir toda clase de impuestos fiscales y municipales que puedan pesar sobre sus bienes inmuebles, rentas o ingresos de cualquier clase.....¹⁴⁵

Nos hace ver que con la inscripción del sindicato automáticamente son personas jurídicas las cuales tiene sus derechos y obligaciones como tales, por lo cual no puede haber una normativa que establezca la no personería o representación sindical.

Artículo 211: El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo.....¹⁴⁶

En el cual indica en sus bases los mecanismos que garantiza el Estado, como así la asesoría jurídica adecuada para que los mismos se puedan constituir y llegar con ello a tener sindicatos acordes a las necesidades de los trabajadores y/o patronos.

Podemos observar en el presente caso que se da una violación a la libertad sindical debido a que se autoriza los mismos solo con una certificación de registro pero no se les concede representación legal para poder actuar en beneficio de los miembros efectuándoles una serie de condiciones, limitaciones y restricciones que afectan la representación sindical, como así el Director General de Sindicatos sobrepasa sus atribuciones negando de forma arbitraria el derecho de sindicalización.

¹⁴⁵ Congreso de la República de Guatemala, Decreto 330 y sus reformas, Código de Trabajo. Artículo 210

¹⁴⁶ *Ibid.*, Artículo 211.

La primera ley que existió con mínimos derechos fue la Ley Protectora de Obreros (1909), después como resultado de las experiencias revolucionarias en el mundo y las legislaciones de Derecho al Trabajo de otros países, la Constitución de 1921 incorpora principios e instituciones laborales. En 1926 se decreta por primera vez la Ley del Trabajo, a partir de la cual surgen los primeros sindicatos y es hasta la época revolucionaria de 1944 a 1954, que se promulga el Código de Trabajo (1947), garantizándose en él, el derecho a la organización sindical y negociación colectiva.

En la actualidad, la regulación del derecho a la sindicalización se encuentra fundamentada en la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo, así como en los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por el Estado de Guatemala desde 1952.¹⁴⁷

Caso Número 1862 (Bangladesh)¹⁴⁸

La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)¹⁴⁹, Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVIC)¹⁵⁰, alegan que el Gobierno de Bangladesh ha violado los principios de la libertad sindical al no haber sido capaz de facilitar protección a los trabajadores y sindicalistas, violándoseles sistemática los derechos de los trabajadores y se llegó a agresiones físicas, dimisiones forzadas, despidos, constitución de listas negras, amenazas y otros tipos de intimidación a los trabajadores y a sus familiares.

¹⁴⁷ Franco López, César Landelino, Derecho Sustantivo Colectivo del Trabajo. Guatemala, Editorial Fenix, Segunda Edición, 2005, Página 111.

¹⁴⁸ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO:::>, fecha consulta 11/11/2015

¹⁴⁹ Observatorio del Trabajo en la Globalización, CIOSL, <http://www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=165&idioma=1>, pagina visita el 2/1/2016.

La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) se creó en 1949 y cuenta con 225 organizaciones afiliadas en 148 países y territorios en los cinco continentes con 157 millones de efectivos. La CIOSL cuenta con tres grandes organizaciones regionales, la ORAP para Asia y el Pacífico, la ORAF para África y la ORIT para las Américas. Asimismo mantiene estrechos vínculos con la Confederación Europea de Sindicatos (CES) (que incluye a todas las afiliadas europeas de la CIOSL) y con las Federaciones Sindicales Internacionales que congregan a los sindicatos nacionales de una profesión o industria particular a nivel internacional.

¹⁵⁰ Global unions, FITTVIC, <http://www.global-unions.org/itglwf.html?lang=es> consultado el 16/1/2016 La Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero: es una Federación Sindical Internacional que reúne a 217 organizaciones afiliadas en 110 países.

Ante la queja presentada el Gobierno de Bangladesh, país asiático, miembro de la OIT desde 1972¹⁵¹, en su comunicación de 5 de febrero de 1996, el Gobierno señala que ha llevado a cabo una detallada investigación a raíz de la presentación de esta queja.

No pudiéndose comprobar ninguna violación de los derechos sindicales. Señala que, según afirmaciones de la dirección de la compañía, los alegatos han sido promovidos desde el exterior con el fin de perjudicar las perspectivas comerciales de la industria del vestido, que está totalmente orientada hacia la exportación.

Cabe destacar que Bangladesh se han presentado 15 quejas ante la OIT, de las cuales 1 se encuentra en seguimiento ¹⁵² y 14 se encuentran cerradas, cuenta con discusión en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS), en relación a Incumplimiento de obligaciones de envío de memorias: 2014 y Examen de casos individuales: C081, se puede observar también que la última ratificación fue realizada en el 2014, ratificando el convenio MLC y 185, en el años 2001 ratifico el convenio 182, de la OIT. ¹⁵³

Bangladesh si ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98).

¹⁵¹ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:103500 , fecha de consulta 17/11/2015
Bangladesh

Lenguaje de correspondencia de la OIT: Inglés
Ultimas ratificaciones

[MLC - Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 \(MLC, 2006\) - 06 noviembre 2014](#)

[C185 - Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar \(revisado\), 2003 \(número. 185\) - 28 abril 2014](#)

[C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 \(número. 182\) - 12 marzo 2001](#)

Procedimiento a queja, caso de libertad sindical: 1 seguimiento, 14 cerrados

¹⁵² Organización Internacional del Trabajo, Buscar en casos de libertad sindical, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0::FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:103500,1495811
fecha de consulta 17/11/2015.

¹⁵³ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:103500 , fecha de consulta 17/11/2015.

Criterio de Comité de Libertad Sindical

El comité observa que los alegatos presentados se refieren a varios casos graves de resistencia opuesta por el empleador a la creación de un nuevo sindicato en la industria de la confección y al desarrollo de actividades sindicales. A lo cual el Gobierno ha llevado a cabo una investigación respecto a los alegatos y rechaza las motivaciones antisindicales imputadas al empleador.¹⁵⁴

Análisis

En la legislación guatemalteca podemos observar que existe la protección en el artículo 211¹⁵⁵, en el cual hace ver que el Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y previsión Social deberá de trazar y llevar a práctica una política de defensa y desarrollo del sindicalismo en base a lo regulado en dicho artículo.

Podemos decir doctrinariamente que libertad sindical es un concepto complejo por los elementos que lo componen y evolutivo en cuanto a la variación del tiempo.

Libertad Sindical Individual tiene tres aspectos la libertad sindical positiva, que comprende el derecho a constituir organizaciones sindicales y de afiliarse a los sindicatos ya constituidos. La libertad sindical negativa, que contiene los derechos a no afiliarse o desafilarse de una organización sindical. Y El derecho al ejercicio de la libertad sindical.

Libertad sindical colectiva trae consigo un conjunto de derechos que pueden ejercitarse, ante el Estado, ante los empleadores y ante otras organizaciones sindicales.¹⁵⁶

¹⁵⁴ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO:::>, fecha consulta 11/11/2015.

¹⁵⁵ Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Decreto 330 y sus reformas (1961), artículo 211.

¹⁵⁶ Proyecto: Promoción de los Derechos Laborales Fundamentales y Formación de Líderes Sindicales en el área Andina. Programa de Curso de Formación Sindical a Distancia. *Libertad Sindical*, Programa laboral de Desarrollo –PLADES- Mayo 2004, página 36.

Caso Número 2348 (Iraq)¹⁵⁷

La Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de Servicios Públicos y Similares (UISTSPs) y el Sindicato de Funcionarios del Gobierno de Tamil Nadu (SFGTN), forman parte de la estructura de la Federación Sindical Mundial (FSM)¹⁵⁸. Representa los Empleados Públicos, Telecomunicaciones Empleados, Servicios de Salud y empleados aliados, Sector Financiero empleados y empleados municipales de diferentes países del mundo, y la Internacional de Servicios Públicos (ISP)¹⁵⁹, las organizaciones querellantes señalan que el 28 de enero de 2004 mediante el decreto número. 16 emitido por el Sr. Adnan Pachachi, Presidente del Consejo de Gobierno transitorio iraquí, se otorgó reconocimiento a una de las federaciones sindicales de Iraq, la Federación Iraquí de Sindicatos de Trabajadores (IFTU), por ser ésta los representantes legítimos y legales del movimiento laboral de Iraq. Las organizaciones querellantes también mencionan que los trabajadores iraquíes que no se afiliaban al único sindicato reconocido del país se exponían a ser detenidos y encarcelados.

Las organizaciones querellantes consideran que la situación actual, derivada de la adopción del decreto número. 16, no se ajusta a lo dispuesto en las normas de la OIT relativas a la libertad sindical, en particular al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87) y al Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98). Pretenden que mediante el decreto número. 16, en el que se elige el sindicato que merece reconocimiento, las autoridades públicas impiden el ejercicio del derecho de afiliarse a los sindicatos que los trabajadores estimen convenientes y perpetúan el antiguo

¹⁵⁷ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:::>, fecha consulta 17/11/2015.

¹⁵⁸ Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de Servicios Públicos y Similares, Sobre Nosotros <http://tradeunionindia.org/>, consultado el 17/1/2016, traducido con Google.

La Federación Sindical Mundial (FSM) se estableció en París el 3 de octubre de 1945. La constitución de la FSM proporcionó la formación de UIS-industria sabio. De acuerdo con TUI de público y Similares se formó. TUI es un órgano autómata pero FSM y UIS cooperan entre sí. La constitución de la UIS se enmarca en conformidad con la de la FSM. La política de la UIS también está en conformidad con la de la FSM.

¹⁵⁹ Internacional de Servicios Públicos, Acerca de la ISP, <http://www.world-psi.org/es/acerca-de-la-isp>, consultado el 16/1/2016

Internacional de servicios públicos ISP: reúne a más de 20 millones de trabajadores y trabajadoras representados por 650 sindicatos en 148 países y territorios. Somos una federación sindical mundial que se dedica a promover los servicios públicos de calidad en cualquier parte del mundo. Nuestros miembros, dos tercios de los cuales son mujeres, trabajan en servicios sociales y de asistencia médica, en los servicios municipales y comunitarios, en los gobiernos centrales y en los servicios públicos de distribución, como el agua y la electricidad.

sistema de selección y reconocimiento oficial de los sindicatos, en abierta contradicción con los principios consagrados en los convenios citados.

Ante la queja presentada el Gobierno de Iraq, país árabe, miembro de la OIT desde 1932¹⁶⁰, no efectuó ninguna respuesta por lo que el comité de libertad sindical dirigió un llamamiento urgente y señaló a la atención del Gobierno que de conformidad con el procedimiento establecido, aprobado por el Consejo de Administración, podría presentar un informe sobre el fondo de este caso incluso si las informaciones u observaciones del Gobierno no se hubiesen recibido en tiempo oportuno. A la fecha, el Gobierno no ha enviado sus observaciones.

Cabe destacar que Iraq se han presentado 9 quejas ante la OIT, de las cuales todos se encuentran cerradas, cuenta con discusión en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS), en relación a Incumplimiento de obligaciones de envío de memorias: 2014, se puede observar que la última ratificación fue realizada en el 2001, ratificando el convenio 172 y 182, en el años 1990 ratifico el convenio 167, de la OIT. ¹⁶¹

Iraq ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98).pero no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87).

¹⁶⁰ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102974, fecha de consulta 17/11/2015.

Lengua de correspondencia de la OIT: inglés y francés.

Ultima Ratificaciones

[C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 \(número. 182\) - 09 julio 2001](#)

[C172 - Convenio sobre las condiciones de trabajo \(hoteles y restaurantes\), 1991 \(número. 172\) - 09 julio 2001](#)

[C167 - Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 \(número. 167\) - 17 septiembre 1990](#)

Procedimiento a queja, libertad sindical, 9 casos cerrados.

¹⁶¹ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102974, fecha de consulta 17/11/2015.

Criterio de Comité de Libertad Sindical

El comité lamenta que a pesar del tiempo transcurrido el Gobierno no haya respondido a ninguno de los alegatos formulados por las organizaciones querellantes.¹⁶²

Análisis

En la legislación guatemalteca podemos observar que existe la protección en el artículo 211¹⁶³, en el cual hace ver que el Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y previsión Social deberá de trazar y llevar a práctica una política de defensa y desarrollo del sindicalismo en base a lo regulado en dicho artículo.

Con lo anterior se establece que con la libertad sindical, se busca el derecho que tienen los trabajadores de una empresa o bien rama industrial para reunirse y/o organizarse para la defensa y búsqueda de sus intereses y objetivos comunes los cuales están consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala y leyes ordinarias de carácter laboral.

¹⁶² Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:::>, fecha consulta 17/11/2015.

¹⁶³ Congreso de la República de Guatemala, Decreto 330 y sus reformas, Código de Trabajo (1961), artículo 211.

Caso Número 2046 (Colombia)¹⁶⁴

El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Bebidas de Colombia (SINALTRAINBEC)¹⁶⁵ y La Central Unitaria de Trabajadores (CUT-Subdirectiva Antioquia)¹⁶⁶, En sus comunicaciones de 17 de agosto, 21 y 30 de septiembre de 1999, alegan que desde 1994 la empresa Cervecera Unión empezó una persecución antisindical contra la subdirectiva de SINALTRAINBEC por medio de los siguientes hechos: se les conceden préstamos para vivienda a los afiliados a SINTRACERVUNION (sindicato creado con el apoyo de la empresa) y no a los de SINALTRAINBEC; se asedia a los trabajadores de SINALTRAINBEC para que renuncien al sindicato bajo la amenaza de pérdida del empleo; se imputa a los afiliados de SINALTRAINBEC faltas que nunca cometieron calificadas como "graves"; se suscribe una convención colectiva con SINTRACERVUNION sin tener en cuenta el sindicato de industria que afilia a más de 1.000 trabajadores a nivel nacional; los dirigentes de SINALTRAINBEC deben reunir su junta directiva utilizando tiempo de trabajo no remunerado y carecen de permisos sindicales; se ha calumniado a SINALTRAINBEC, acusando al sindicato de ser "guerrillero".

¹⁶⁴ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO::>, fecha consulta 17/11/2015.

¹⁶⁵ Boicot a Coca Cola, Autor Andy Higginbottom, 25 de julio 2003, <http://www.countercurrents.org/glo-higginbottom250703.htm> Consultado 16/1/2016 traducido por Google.

El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Bebidas de Colombia (SINALTRAINBEC) Es uno de los sindicatos fuertes de representación de los trabajadores de Coca Cola en Colombia, trabaja unido de la Federación Sindical del país la CUT. Sus partidarios han celebrado tres audiencias públicas internacionales en el último año. La primera fue llegad sede coprorate de Coca Cola en Atlanta, Georgia, el 20 de julio de 2002, seguida de una audiencia en el Parlamento Europeo en Bruselas el 10 de octubre y concluye con un foro en Bogotá, Colombia el 5 de diciembre de 2002. La campaña será simultáneamente lanzado en Bogotá, varias capitales europeas y los Estados Unidos.

¹⁶⁶ Central Unitarias de Trabajadores Subdirectivas Antioquia, Solicitud de información a los sindicatos, http://cutantioquia.org/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=39&Itemid=254&limitstart=35, consultado 15/1/2016

La Central Unitaria de Trabajadores (CUT): Es la organización sindical más grande de Colombia, reúne a cerca de 500 mil trabajadores y 700 sindicatos El 15 de noviembre de 1986 en el Club de Empleados Oficiales de Bogotá, 1.800 delegados en representación de 45 federaciones y cerca de 600 sindicatos, después de tres días de trabajo y de un amplio debate, aprobaron la declaración de principios, la plataforma de lucha, los estatutos y eligieron el Comité Ejecutivo, dando así nacimiento a la CUT, la confederación sindical mayoritaria de los trabajadores colombianos. La CUT se encargó de unir cerca del 80% de los sindicatos que estaban divididos en Colombia desde 1946.

En sus comunicaciones de 10 de septiembre y 27 de octubre de 1999, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT-Subdirectiva Antioquia) y el Sindicato de Trabajadores de Noel (SINTRANOEL) alegan que la empresa Industrias Alimenticias Noel SA (productora de alimentos de Colombia) ha sido dividida en dos con el propósito de desconocer los derechos sindicales. Concretamente alegan la existencia de pactos colectivos con mejores condiciones de empleo para los no sindicalizados, que habrían comenzado en 1983.

Ante la queja presentada al Gobierno de Colombia, país Americano, miembro de la OIT desde 1918¹⁶⁷; En su comunicación de 15 de octubre declara en relación con los alegatos presentados por la organización sindical SINTRAFEC que la organización solicitó a la autoridad administrativa la suspensión de la querrela por cuanto se están adelantando las conversaciones con la empresa tendientes a buscar soluciones a los problemas planteados.

En lo que respecta a los alegatos presentados por el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Bebidas en Colombia "SINALTRAINBEC", el Gobierno declara que: la organización querellante ejerció las acciones consagradas en la legislación penal colombiana por los presuntos actos atentatorios al derecho de asociación,

El Gobierno indica asimismo que sobre algunas quejas se iniciaron acciones y no prosperaron; que la empresa sostiene que es falsa la queja sobre persecución; y sobre la participación en la negociación colectiva, la empresa niega haberlos acusado de ser

¹⁶⁷ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015 http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102595, fecha de consulta 17/11/2015.

Colombia

Lengua de correspondencia de la OIT: Español

Ultimas Ratificaciones

[C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 \(número. 189\) - 09 mayo 2014](#)

[C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 \(número. 182\) - 28 enero 2005](#)

[C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 \(número. 138\) - 02 febrero 2001](#)

Procedimiento a queja, libertad sindical, 23 activos, 18 seguimiento, 153 cerrados

guerrilleros y dice no tener acción penal en contra; la empresa afirma conceder los préstamos de vivienda de acuerdo a la convención colectiva de trabajo, con respecto a la renuncia a SINALTRAINBEC o la pérdida del empleo, el sindicato presentó una demanda que no prosperó por no haber presentado evidencias;

El Gobierno indica que la legislación laboral colombiana consagra el derecho de asociación, que se debe entender desde dos puntos de vista, uno positivo y otro negativo. El primero de ellos como la facultad de toda persona para afiliarse a una organización sindical y el segundo en la facultad de no afiliarse o retirarse de ella cuando a bien lo tenga.

Cabe destacar que Colombia se han presentado 194 quejas ante la OIT, de las cuales 23 se encuentran activas¹⁶⁸, 18 en seguimiento¹⁶⁹ y 153 se encuentran cerradas, cuenta con discusión en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS), en relación a examen de casos individuales en base al convenio 81, se puede observar que la última ratificación fue realizada en el 2014, ratificando el convenio 189, en el año 2005 ratifico el convenio 182 y en el año 2001 ratifico el convenio 138, de la OIT ¹⁷⁰.

Colombia ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98).pero no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87).

¹⁶⁸ Organización Internacional del Trabajo, Buscar en casos de libertad sindical, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:102993,1495811
fecha de consulta 17/11/2015

¹⁶⁹ Organización Internacional del Trabajo, Buscar en casos de libertad sindical, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:102993,1495811
fecha de consulta 17/11/2015

¹⁷⁰ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102595 , fecha de consulta 17/11/2015

Criterio de Comité de Libertad Sindical

El Comité observa que las organizaciones querellantes alegan actos de discriminación y persecución antisindical en distintas empresas, a lo cual se inició investigación y se multo a las empresas por violación del derecho de asociación sindical.¹⁷¹

Análisis

En Guatemala podemos encontrar que el artículo 213 del Código de Trabajo¹⁷² establece como penas imponibles a los sindicatos las siguientes:

Multa: Esta es una pena de carácter pecuniario y resulta ser la menos significativa. Se impondrá en el caso de los organismos sindicales contravengan alguna disposición legal que se encuentra sancionada con la imposición de una multa.

Disolución: Esta es la pena más grave que se puede imponer a los organismos sindicales y consiste en la cancelación de la inscripción de la personalidad jurídica del sindicato en el registro público de sindicatos.

¹⁷¹ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:::>, fecha consulta 17/11/2015

¹⁷² Congreso de la república de Guatemala, Decreto 330 y sus reformas, código de trabajo (1961), artículo 213.

Caso Número 1888 (Etiopía)¹⁷³

La Internacional de la Educación (IE)¹⁷⁴ y la Asociación de Maestros de Etiopía (AME)¹⁷⁵, en su comunicado de fecha 6 de junio de 1996, alegan que el Gobierno no quiere reconocer a los líderes debidamente elegidos de la AME, que se ha injerido en su organización interna y que ha impedido que la Asociación funcione de manera normal y libre. Además, las organizaciones querellantes alegan diversos actos de intimidación y de discriminación antisindical.

Según las organizaciones querellantes, los líderes elegidos de la AME fueron despedidos de sus empleos, al igual que cierto número de miembros activos de la Asociación. De los cuales 84 miembros de la AME están detenidos desde el 4 de enero de 1997 por su activa participación en la AME.

Se alega además que las fuerzas de policía y seguridad entraron por la fuerza en la sede central de la AME el 19 de marzo de 1996, hostigando a los que estaban en ella y asaltando y deteniendo a miembros de la Junta Ejecutiva de la AME.

Las organizaciones querellantes afirman que el acoso reciente que sufren los miembros de la AME incluye la implementación de un sistema de evaluación de los profesores, efectuada por miembros del partido gobernante que no son profesionales.

¹⁷³ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO::>, fecha consulta 12/11/2015.

¹⁷⁴ Internacional Educación, Acerca de la IE, http://www.ei-ie.org/spa/websections/content_detail/3247 consultado 14/1/2016

La internacional de la Educación: La Internacional de la Educación representa a organizaciones de docentes y otros trabajadores y trabajadoras de la educación de todo el planeta.

Es la mayor federación de sindicatos del mundo, que representa a treinta millones de trabajadores y trabajadoras de la educación en unas cuatrocientas organizaciones en ciento setenta países y territorios de todo el mundo. La Internacional de la Educación agrupa a todos los docentes y demás trabajadores de la educación.

¹⁷⁵ COPRE, Asociación de profesores Etíope, http://copro.com.ar/Asociacion_de_profesores_etiopo.html consultado el 14/1/2016.

Asociación de Maestros de Etiopía (Ame): La ETA fue inicialmente llamada sindicato de profesores pero en 1965 la Asociación rápidamente empezó a ser conocida nación amplia y como resultado se conoció como la Asociación de maestros de Etiopía (AME). La ETA cuenta con apoyo de UNESCO, UNICEF, Internacional de la educación, Organización internacional para el desarrollo de la libertad de Educación (Suiza), Organización Mundial de los docentes (Bélgica), OIT, Unidos de la Comisión de derechos humanos de la nación, Asociación Africana de educación para el desarrollo y asociaciones de profesores de Suecia, Suiza, Alemania y el UK.^[2]

Ante la queja presentada el Gobierno de Etiopía, país Africano, miembro de la OIT desde 1923¹⁷⁶, cabe indicar que declara que se acusa a dirigentes y a otras personas, de preparar un alzamiento armado y de actividades terroristas contra el Gobierno, todas ellas en contravención del Código Penal de Etiopía, y no por su afiliación a la AME u otras actividades sindicales. El Gobierno declara que el Departamento Central de Policía descubrió que se había constituido una organización terrorista liberada con el objeto de poner en peligro la paz y la seguridad en el territorio, realizando robos armados al gobierno y a grupos económicos, llevando a cabo actividades terroristas contra extranjeros y agrediendo a funcionarios y a aquellos que consideran como simpatizantes del Gobierno.

Etiopía ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98).

Cabe destacar que Etiopía se han presentado 6 quejas ante la OIT, de las cuales todas se encuentran cerradas, no cuenta con ninguna discusión en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS), se puede observar que la última ratificación fue realizada en el 2011, ratificando el convenio 144, en el años 2003 ratifico el convenio 1029 y 182 de la OIT ¹⁷⁷.

¹⁷⁶ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102950, fecha de consulta 14/11/2015

Lenguaje de correspondencia de la OIT: Inglés

Últimas ratificaciones

[C144 - Convenio sobre la consulta tripartita \(normas internacionales del trabajo\), 1976 \(número. 144\) - 06 junio 2011](#)

[C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 \(número. 182\) - 02 septiembre 2003](#)

[C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 \(número. 29\) - 02 septiembre 2003](#)

Procedimiento a queja, Casos de libertad sindical, 6 casos cerrados.

¹⁷⁷ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102950, fecha de consulta 11/11/2015.

Criterio de Comité de Libertad Sindical

El Comité de libertad sindical observa que los alegatos en este caso se refieren a violaciones muy graves de la libertad sindical que pueden dividirse en dos categorías. En primer lugar, la injerencia del Gobierno en la administración y funcionamiento de la AME; en segundo lugar, la muerte, detención y discriminación de afiliados y dirigentes de la AME.¹⁷⁸

Análisis

En Guatemala encontramos en el código de trabajo en el artículo 209: “los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato.... y el artículo 211 lo relativo a que “El Órgano Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste (sindicato), debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases: a) Garantizar el ejercicio del derecho de libertad sindical. B) tomará las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización de conformidad con la Constitución Política de la República de Guatemala¹⁷⁹.

Podemos establecer que para el Estado, la libertad de constitución de sindicatos es el ejercicio de derechos laborales que ejercen los trabajadores la cual establece limitaciones a las acciones del Estado, para evitar que se impida de manera general o específica el ejercicio de derechos sindicales. Observando específicamente el contenido del Artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional de Trabajo - OIT-, “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así

¹⁷⁸ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO::>, fecha consulta 12/11/2015.

¹⁷⁹ Congreso de la república de Guatemala, Código de Trabajo, Decreto 330 y sus reformas (1961), artículo 211.

como la de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas".¹⁸⁰ .

Caso número 1851(Djibouti)¹⁸¹

La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)¹⁸² y la Organización de la Unidad Sindical Africana (OUSA)¹⁸³; En su comunicación de 19 de septiembre de 1995, indica que la Intersindical Unión del Trabajo de Djibouti/Unión General de Trabajadores de Djibouti (UTD/UGTD) inició una huelga el 6 de septiembre de 1995 para protestar contra la negativa sistemática del Gobierno de Djibouti a entablar con los sindicatos, mediante los mecanismos de consulta establecidos, un diálogo sobre ciertas decisiones sociales y económicas esenciales y acerca de varios proyectos de ley. En los primeros días de huelga hubo una participación del 80 % de miembros del sindicato pero el Gobierno empezó a implementar medidas represivas buscando con ello terminar con la huelga.

La CIOSL indica que el 14 de septiembre de 1995 se procedió a la detención y al despido de dirigentes sindicales porque supuestamente habían abandonado sus puestos de trabajo durante la huelga. Como así varios miembros del sindicato fueron suspendidos de funciones y algunos despedidos por la participación en dicha huelga.

¹⁸⁰ Organización Internacional de Trabajo, Convenio sobre la libertad sindical y la protección de derecho de sindicación (número 87), 1948 San Francisco.

¹⁸¹ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO::>, fecha consulta 18/12/2015.

¹⁸² Observatorio del Trabajo en la Globalización, CIOSL, <http://www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=165&idioma=1>, pagina visita el 2/1/2016.

La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) se creó en 1949 y cuenta con 225 organizaciones afiliadas en 148 países y territorios en los cinco continentes con 157 millones de efectivos. La CIOSL cuenta con tres grandes organizaciones regionales, la ORAP para Asia y el Pacífico, la ORAF para África y la ORIT para las Américas. Asimismo mantiene estrechos vínculos con la Confederación Europea de Sindicatos (CES) (que incluye a todas las afiliadas europeas de la CIOSL) y con las Federaciones Sindicales Internacionales que congregan a los sindicatos nacionales de una profesión o industria particular a nivel internacional.

¹⁸³ Encyclopædia Britannica, Encyclopædia Britannica Online, Encyclopædia Britannica, Inc., Organization of African Trade Union Unity (OATUU), 2015, <http://www.britannica.com/topic/Organization-of-African-Trade-Union-Unity>, fecha de consulta: 14/1/2016, traducido con Google Traductor. Organización de la unidad Sindical Africana (OUSA) organización sindical fundada en 1973 en Addis Abeba, Eth., Por iniciativa de la Organización de la Unidad Africana y la sustitución de la antigua Comercio Panafricana Federación Sindical (USPA, fundada en 1961) y la Confederación Sindical Africana (ATUC, fundada en 1962). El ATUC desde su fundación había alentado la afiliación miembro con otras organizaciones sindicales internacionales, mientras que el USPA más militante había rechazado dicha afiliación como incompatibles con el desarrollo de una federación panafricana.

La huelga fue motivada por la adopción de un proyecto de ley de finanzas por el que se reducían considerablemente los ingresos de los trabajadores. La Intersindical hizo un llamamiento para que se celebraran manifestaciones pacíficas, así como una huelga general. A lo cual el Gobierno reaccionó adoptando las medidas represivas.

Ante la queja presentada el Gobierno de Djibouti, país Africano, miembro de la OIT desde 1978¹⁸⁴, en su comunicado de 5 de febrero de 1996, declara su apoyo a los sindicatos que, a su entender, son indispensables y sin los cuales, según afirma, no hay democracia social. Explica sin embargo que se halla confrontado a una dificultad ideológica insoslayable para instaurar un régimen democrático.

El Gobierno admite que ya no es posible hacer caso omiso de la población, sin cuya participación no puede funcionar el sistema. Reconoce que el sindicalismo nació en respuesta al fracaso político causado por el partido único. No obstante, lamenta que el sindicalismo esté ahora en manos de un grupo de personas que no disimulan su propósito.

De igual forma asegura que buscó el diálogo y acusa a los sindicatos de Djibouti de ser asociaciones cerradas que han pasado a ser propiedad exclusiva de dirigentes administrativos.

Según el Gobierno, esto no es sindicalismo, sino un movimiento integrado en el propio movimiento sindical. Pretende además que, frente al silencio y a la inercia de la

¹⁸⁴ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:103044, fecha de consulta 18/12/2015.

Djibouti:

Lengua de correspondencia de la OIT: Francés

Última Ratificación

[C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 \(número. 138\) - 14 junio 2005](#)

[C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 \(número. 182\) - 28 febrero 2005](#)

[C144 - Convenio sobre la consulta tripartita \(normas internacionales del trabajo\), 1976 \(número. 144\) - 28 febrero 2005](#)

Procedimiento a queja, casos de libertad sindical: 1 Activo, 1 Seguimiento y 7 cerrados.

población que no presta su apoyo al movimiento sindical, los querellantes acudieron a la OIT. Según el Gobierno la huelga es la manifestación de un conflicto.

Cabe destacar que Djibouti se han presentado 9 quejas ante la OIT, de las cuales 1 están activas¹⁸⁵, 1 en seguimiento¹⁸⁶ y 7 se encuentran cerradas, cuenta con discusión en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS), en relación a Incumplimiento de obligaciones de envío de memorias: 2014, se puede observar que la última ratificación fue realizada en el 2005, ratificando el convenio 138, 144 y 182 de la OIT¹⁸⁷.

Djibouti ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87), así como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98).

Criterio de Comité de Libertad Sindical

El Comité de libertad sindical observa con preocupación que los graves alegatos formulados en este caso se refieren a la detención, el despido y la suspensión de sindicalistas a raíz de huelgas de protesta contra la política económica y social del Gobierno en muchos sectores de actividad importantes.¹⁸⁸

¹⁸⁵ Organización Internacional del Trabajo, Buscar en casos de libertad sindical, Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:103044,1495810
fecha de consulta 18/12/2015.

¹⁸⁶ Organización Internacional del Trabajo, Buscar en casos de libertad sindical, Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:103044,1495811
fecha de consulta 18/12/2015.

¹⁸⁷ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0:NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:103044, fecha de consulta 18/12/2015.

¹⁸⁸ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO:::>, fecha consulta 18/12/2015.

Análisis

En nuestra legislación guatemalteca tampoco existe claramente una normativa que regule lo relativo a que debe de efectuarse consulta por medidas a tomar que afecten decisiones sociales o económicas, pero se busca que las mismas sean efectuadas en forma consiente y sistemática en la cual no se afecte a la población.

Podemos ver en nuestro país el caso del salario mínimo diferenciado que se quería aplicar a las industrias de manufactura ligera de exportación que se establezcan en los municipios de Mazagua, departamento de Escuintla, Estanzuela, departamento de Zacapa, San Agustín Acasagüatán, y Guatatoya departamento del Progreso¹⁸⁹, el mismo ha sido objetado por diversos sectores dando con ello a la suspensión y/o derogación, debido a que la misma regulara un salario mínimo diferenciado de Q1954.95, lo cual es el 77 % del sueldo mínimo establecido siendo este de Q 2534.15 para actividades exportadora y de maquila¹⁹⁰.

¹⁸⁹ Diario el periódico, Suspensión del Salario Mínimo Diferenciado, Opinión 12-1-2016, <http://m.elperiodico.com.gt/2016/01/12/opinion/suspension-del-salario-minimo-diferenciado/>, consultado 16/2/2016.

¹⁹⁰ Acuerdo gubernativo no. 303-2015, Salario mínimo 2016, publicado 30 diciembre 2015.

Caso Número 2200 (Turquía)¹⁹¹

La Confederación de Sindicatos de Empleados Públicos (KESK)¹⁹², argumenta que la ley número. 4688, de 26 de junio de 2001, sobre los sindicatos de empleados públicos, infringe disposiciones de los Convenios número. 87, 98 y 151,

Dentro de los alegatos hacen mención que en dicha normativa legal se restringe la capacidad de los trabajadores públicos para constituir o afiliarse a un sindicato ya que regula que el periodo de prueba laboral es de 2 años, lo cual se ve incompatible con el artículo 2 del Convenio número. 87; el cual regula que el derecho de sindicación corresponde a los trabajadores y empleados sin ninguna distinción.

De igual forma dentro de dicha normativa objeto de alegatos se encuentra regulado que impide a un gran número de empleados públicos disfrutar del derecho de sindicación, lo que constituye una violación de los artículos 2, 3 (párrafo 2) y 9 del Convenio número. 87; como así regula lo relativo a contenido de la negociación colectiva de carácter consultivo y que concede a los sindicatos con mayor representación la participación de negociación, lo cual es incongruente a los regulado en el convenio 151 y 98 de la OIT.

La KESK alega que, desde la entrada en vigor de la ley número. 4688, los dirigentes y miembros de los sindicatos afiliados a esta Confederación han sido objeto de presiones y sanciones cada vez más frecuentes.

Ante la queja presentada el Gobierno de Turquía, país Europeo, miembro de la OIT desde 1932¹⁹³. En su comunicado de 14 de noviembre de 2002 es una respuesta a los

¹⁹¹ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO::>, fecha consulta 18/11/2015.

¹⁹² Confederación de Sindicatos de Empleados Públicos, historia, <http://www.kesk.org.tr/node/49>, consultado 17/1/2016 traducido con Google. Confederación de Sindicatos de Empleados Públicos (KESK). En 28 de mayo 1990 trabajadores Primer entrenamiento-trabajo de educación (Educación del Sector de los Servidores Públicos de la Unión) fundada. Entonces Egitim-Sen (Educación, Ciencia y Cultura de Trabajadores Unión) y ALL BEL-SEN (todos los municipios oficiales de la Unión) comenzaron a ser establecida con varios sindicatos a partir de la aplicación de masas. Obtener lucha organizada con la creencia de que los derechos de todos los empleados públicos comenzaron gradualmente a resonar.

alegatos indica que a la preparación de la ley número. 4688 se tuvieron debidamente en cuenta los principios establecidos en los Convenios número. 87, 98 y 151, que quedaron plenamente reflejados en las disposiciones de esta ley.

Hace mención que dicha normativa va regida de la Ley de funcionarios públicos número 657 en la cual regula claramente el periodo de prueba de 2 años para poder ser considerados empleados públicos y en base a eso se regulo también en dicha normativa.

Con relación a la exclusión de algunos empleados públicos, se explica porque el reconocimiento del derecho de sindicación en el sector público es una experiencia reciente en Turquía; además, la exclusión de algunas categorías específicas de empleados públicos concuerda con el párrafo 2 del artículo 1 del Convenio número. 151, donde se establece que «La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial»;¹⁹⁴

De igual forma dentro de dicha normativa en queja cabe destacar que regula lo referente a las partes en cuanto a las consultas colectivas, como así prohíbe todo acto de discriminación antisindical, presiones e injerencias.

¹⁹³ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102893 , fecha de consulta 18/11/2015.

Turquía

Lengua de correspondencia de la OIT: Inglés y Francés

Últimas Ratificaciones

C176 - [Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 \(número. 176\) - 23 marzo 2015](#)

C167 - [Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 \(número. 167\) - 23 marzo 2015](#)

C187 - [Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 \(número. 187\) - 16 enero 2014](#)

Procedimiento a queja, Libertad Sindical, Activos 4, Seguimiento 3, Cerrados 31.

¹⁹⁴ Organización Internacional del Trabajo, Normlex, Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (151), 1978, Ginebra. (Artículo 1).

Cabe destacar que a Turquía se han presentado 38 quejas ante la OIT, de las cuales 4 están activas¹⁹⁵, 3 en seguimiento¹⁹⁶ y 31 se encuentran cerradas, no cuenta con discusión en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS), se puede observar que la última ratificación fue realizada en el 2015, ratificando el convenio 176 y 167, en el año de 2014 ratifico el convenio 187 de la OIT ¹⁹⁷.

Turquía ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98) y el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (número 151).

Criterio de Comité de Libertad Sindical

El Comité toma nota que las quejas guardan relación con el reconocimiento y la aplicación en la práctica de los principios de libertad sindical y de asociación en el sector público, con la entrada en vigencia de la ley sobre los sindicatos de los funcionarios públicos.¹⁹⁸

Análisis

De igual forma en artículo 81 el código de trabajo¹⁹⁹ establece que “En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor...”, por lo que podemos determinar que existe un periodo de prueba justificable para poder luego ser contratado

¹⁹⁵ Organización Internacional del Trabajo, Buscar en casos de libertad sindical, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:102893,1495810
fecha de consulta 218/11/2015.

¹⁹⁶ Organización Internacional del Trabajo, Buscar en casos de libertad sindical, Suiza, 1996-2015
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:::> fecha de consulta 18/11/2015.

¹⁹⁷ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0:NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102893, fecha de consulta 18/11/2015.

¹⁹⁸ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO:::>, fecha consulta 18/11/2015.

¹⁹⁹ Congreso de la república de Guatemala, Decreto 330 y sus reformas, código de trabajo (1961), artículo 81.

formalmente y ya si es consideración del trabajador formar parte del sindicato que le convenga más dentro de la organización a la que pertenezca.

En Guatemala contamos con la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado²⁰⁰, la cual regula en su primer considerando que “los trabajadores del Estado y sus entidades autónomas y descentralizadas son parte de la clase trabajadora en general, por lo que se hace necesario regular el ejercicio de los derechos de libre sindicalización y huelga que les garantizan los artículos 102, inciso q) y 116 de la Constitución Política de la República”²⁰¹, dentro de esa normativa solo exceptúa que las fuerzas armadas y de la policía no pueden formar parte, y que se encuentran regidas de igual manera por las disposiciones establecidas en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala

Se puede determinar que se realiza la exclusión de dichas fuerzas debido a que son los entes encargados de velar por el orden público en base a lineamientos y políticas de Estado.

Caso número 1871 (Brasil)²⁰²

La Federación Sindical Mundial (FSM)²⁰³, en sus comunicado de 20 de febrero y 19 de marzo de 1996, alega que su afiliada, la Central General de Trabajadores (CGT) de Brasil, es víctima de discriminación antisindical por parte del Gobierno, que la ha excluido de los órganos tripartitos existentes en el país (Consejo de Seguridad Social y de Salud, Consejo del Fondo de Garantía por Tiempo de Servicios y otros órganos tripartitos donde las otras centrales sindicales tienen participación) y no ha incluido representantes de la Central General de Trabajadores (CGT) entre los delegados a las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo.

²⁰⁰ Congreso de la república de Guatemala, Decreto 71-86, Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, 1986.

²⁰¹ *Ibid.*, Considerando primero.

²⁰² Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:::>, fecha consulta 11/1/2016.

²⁰³ Federación Sindical Mundial, Historia, <http://www.wftucentral.org/historia/?lang=es> Consultado 16/1/2016.

La Federación Sindical Mundial (FSM): fue fundada en París el 3 de octubre de 1945. En el Primer Congreso de la Federación Sindical Mundial (París, 3-8 de octubre de 1945), se votó la fundación de la FSM y a él asistieron delegados en representación de 67 millones de trabajadores miembros de 56 organizaciones nacionales de 55 países y 20 organizaciones internacionales.

La Federación Sindical Mundial (FSM) añade que la Central General de Trabajadores (CGT) es una organización representativa de tercer grado, constituida por entidades gremiales de primer y segundo grado y desarrolla importantes actividades en Brasil en diversos programas sociales como alimentación, salud y prevención del SIDA; alfabetización y profesionalización de los trabajadores.

Podemos entender con esto que las asociaciones sindicales pueden asumir distintas formas: a) simples sindicatos o uniones de trabajadores de una misma actividad (primer Grado), b) la de federación, (segundo grado), que agrupan a las de primer grado. c) La Confederación (Tercer Grado) que agrupan a las de primero y segundo grado.²⁰⁴

Ante la queja presentada el Gobierno de Brasil, país Americano, miembro de la OIT desde 1919²⁰⁵. En su comunicación de 31 de mayo de 1996, declara que el Estado brasileño no interfiere en la designación de los representantes de los trabajadores, ni en lo que respecta a la composición de los consejos tripartitos ni en lo que respecta a la composición de las delegaciones en las Conferencias Internacionales del Trabajo o de otras reuniones técnicas tripartitas de carácter internacional.

Sin embargo añade que Central General de Trabajadores entre las organizaciones invitadas a designar un representante fue rechazada por las otras centrales sindicales brasileñas.

²⁰⁴ Editorial Estudios, Derecho Laboral, Organización Sindical Libre y Democrática, <http://www.editorialestudio.com/monografias/monograf%EDas.htm>, consultado el 15/2/2016.

²⁰⁵ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015 http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102571, fecha de consulta 11/1/2016.

Lenguaje de correspondencia de la OIT: Francés, Español

Ultimas ratificaciones

C151 - [Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 \(número. 151\) - 15 junio 2010](#)

C185 - [Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar \(revisado\), 2003 \(número. 185\) - 21 enero 2010](#)

C102 - [Convenio sobre la seguridad social \(norma mínima\), 1952 \(número. 102\) - 15 junio 2009](#)

Procedimiento a queja, casos de libertad sindical, 2 seguimientos, 62 cerrados.

El Gobierno brasileño adjunta una carta de las tres centrales contra la designación como delegado a la 80 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1993) de un representante de la CGT en base a que "es de conocimiento de todos que no cumple ningún criterio de representatividad".

Cabe indicar que el Gobierno de Brasil realiza consultas con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y designa a los delegados a la Conferencia Internacional del Trabajo de acuerdo con tales organizaciones.

Cabe destacar que a Brasil se han presentado 64 quejas ante la OIT, de las cuales 2 en seguimiento²⁰⁶ y 62 se encuentran cerradas, cuenta con discusión en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS), relacionada a incumplimiento de obligaciones de envío de memorias: 2014, se puede observar que la última ratificación fue realizada en el 2010, ratificando el convenio 151 y 185, en el año de 2009 ratifico el convenio 102 de la OIT ²⁰⁷.

Brasil no ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87), pero si ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98).

Criterio de Comité de Libertad Sindical

El Comité recuerda que la representación de una organización corresponde a la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia, por lo que solicita al gobierno que tome las medidas razonables a su alcance que permitan evaluar el carácter de

²⁰⁶ Organización Internacional del Trabajo, Buscar en casos de libertad sindical, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:102571,1495811
: fecha de consulta 18/11/2015.

²⁰⁷ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102571, fecha de consulta 11/1/2016.

representatividad de las distintas organizaciones sindicales conforme a sus derechos.

208

Análisis

En Guatemala no contamos con órganos tripartitos como los de Brasil, por ello esta regulación no puede ser directamente comparada con nuestro país, lo que si podemos determinar es que todo trabajador tiene derecho a la seguridad social en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS- y que no puede ser excluido del mismo como así a los fondos de pensión que se encuentran regulados para los trabajadores y empleadores.

La Organización internacional de Trabajo ha definido como tripartismo o cooperación tripartida en sentido amplio son los tratados entre el Estado, el cual está representado por los gobiernos, los empleadores y los trabajadores que versan sobre la formulación o la aplicación de la política económica y social del país.²⁰⁹

²⁰⁸ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:::>, fecha consulta 11/1/2016.

²⁰⁹ Organización Internacional del Trabajo, consulta tripartita en el plano nacional sobre la política económica y social, Informe VI a la Conferencia Internacional de Trabajo 1996.

Caso número 2132 (Madagascar)²¹⁰

La Federación de Sindicatos de Trabajadores de Madagascar (FISEMA)²¹¹, la Confederación de Sindicatos Cristianos de Madagascar (SEKRIMA), la Unión de Sindicatos Autónomos de Madagascar (USAM), la Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Salud (FSMF) y la Federación de Sindicatos de los Trabajadores del Sector Informal (SEMPIF TOMAVA), alegan que el Gobierno decidió unilateralmente adoptar unos criterios de injerencia en la gestión de los fondos sociales, especialmente en la gestión de la Caja Nacional de Previsión Social (CNaPS). Promulgando el decreto número. 99-673 de 20 de agosto de 1999.

Con anterioridad a dicha promulgación, el consejo de administración de la CNaPS se encontraba integrado por cuatro representantes del Estado, ocho representantes de los empleadores y ocho representantes de los trabajadores, y era presidido, por turnos, por el Grupo de los Trabajadores y por el Grupo de los Empleadores.

Dicho decreto modifica la composición del consejo de administración, que a partir de ahora queda formado por seis miembros que son elegidos entre los trabajadores, empleadores y representantes del Gobierno, y crea un nuevo sistema de rotación en la presidencia en el que participa ahora el Estado. De igual forma dicho decreto fue declarado inconstitucional en el año 2000, por el Tribunal Constitucional de Madagascar.

De igual forma las organizaciones querellantes, reconociendo la firma de un protocolo de acuerdo tripartito con fecha 8 de mayo de 2000, por el que se acuerda, entre otros puntos, la reanudación del diálogo social, estiman que el Gobierno, a pesar de la

²¹⁰ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:::>, fecha consulta 11/1/2016.

²¹¹ FI.SE.MA. Quienes somos, http://fisema.org/index.php?option=com_content&view=article&id=25&Itemid=28, consultado el 16/2/2016. **Federación de Sindicatos de Trabajadores de Madagascar (FISEMA):** oficialmente, creado en el Congreso de la Unión de los sindicatos C.G.T. Madagascar celebrada del 15 al 17 de agosto de 1956. De hecho, este Congreso ha decidido cambiar el nombre de la "Unión de sindicatos de CGT de Madagascar" en 'Federación de sindicatos de trabajadores de Madagascar' y malgachiser sus líderes, a petición de los sindicalistas malgaches. es un miembro fundador de los trabajadores de la Conferencia de malgache (C.T.M.) y forma parte del Comité de coordinación. Ex miembro del mundo de la Federación, el F. FI.SE MI actualmente está afiliada a la [Confederación Sindical Internacional](#) - C.S.I. - establecido en noviembre de 2006.

inconstitucionalidad del decreto número. 99-673, no ha introducido hasta el momento, las modificaciones necesarias que permitan la reanudación de dicho diálogo, y continúa injiriendo en los privilegios concedidos a las organizaciones sindicales, en especial en lo que se refiere a la determinación del número de sus representantes en el seno de la CNaPS.

Ante la queja presentada el Gobierno de Madagascar, país Africano, miembro de la OIT desde 1960²¹², declara que las diferentes concertaciones propiciadas por el Estado, después de que el 28 de septiembre de 1999 los interlocutores sociales decidieran suspender el diálogo social, ponen de manifiesto la clara voluntad del Estado por lograr una solución válida para ambas partes en lo referente a la reanudación del diálogo social malgache.

Tras la firma del protocolo de acuerdo tripartito el 8 de mayo de 2000, se creó una comisión ad hoc que ha celebrado hasta la fecha nueve reuniones tripartitas con miras a alcanzar los objetivos que motivaron su creación, a saber: la búsqueda de soluciones para el problema de la CNaPS, la determinación de las organizaciones representativas, y la emisión de un dictamen sobre el Código de Trabajo.

Los alegatos presentados en este caso se refieren a la injerencia del Gobierno en los asuntos internos de los sindicatos, y que ello llevó a la ruptura del diálogo social en 1999. Dicha ruptura se debió a la aprobación del decreto número. 99-673 de 20 de agosto de 1999. Este decreto, se reestructura el consejo de administración de la Caja Nacional de Previsión Social (CNaPS), y su funcionamiento.

²¹² Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102955, fecha de consulta 11/1/2016.

Lengua de correspondencia de la OIT: Francés.

Última Ratificación

P089 - [Protocolo de 1990 relativo al Convenio \(revisado\) sobre el trabajo nocturno \(mujeres\), 1948 - 10 noviembre 2008](#)

C089 - [Convenio \(revisado\) sobre el trabajo nocturno \(mujeres\), 1948 \(número. 89\) - 10 noviembre 2008](#)

C171 - [Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 \(número. 171\) - 10 noviembre 2008](#)

Procedimiento a queja, casos de libertad sindical 4 cerrados.

Cabe destacar que a Madagascar se han presentado 4 quejas ante la OIT, las cuales se encuentran cerradas, no cuenta con discusión en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS), se puede observar que la última ratificación fue realizada en el 2008, ratificando el convenio 89,171 y el protocolo 89 de la OIT²¹³.

Madagascar ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87), y ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98).

Criterio de Comité de Libertad Sindical

El Comité observa que el gobierno presento injerencia en los asuntos internos de los sindicatos y que ello llevó a la ruptura del dialogo social, adoptando por el gobierno la creación de un decreto el cual busca la reestructuración del ente estatal, modificando su composición y funcionamiento, buscando con ello debilitar al sindicato.²¹⁴

Análisis

En nuestra legislación guatemalteca no existe claramente una normativa que regule lo relativo a que debe de efectuarse consulta por medidas a tomar que afecten decisiones sociales o económicas, pero se busca que las mismas sean efectuadas en forma consiente y sistemática en la cual no se afecte a la población.

²¹³ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015 http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102955, fecha de consulta 11/1/2016

²¹⁴ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:::>, fecha consulta 11/1/2016.

Caso Número 1844 (México)²¹⁵

El Sindicato Único de Trabajadores de la Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca²¹⁶, alega que, con fecha 25 de enero de 1995, el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje les comunicó la negativa de tomar nota del cambio de denominación, argumento que en la iniciativa de Ley de Reforma a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, se determinó la desaparición de la Secretaría de Pesca

En la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, se determinó que los trabajadores de la Secretaría de Pesca pasarían a formar parte de la Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca. Como consecuencia de lo anterior, se comunicó al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje el cambio de denominación del sindicato, dado que, según la organización querellante, no podía seguir siendo el sindicato de una dependencia cuya denominación había sido cambiada.

La organización querellante informa que efectuado el registro del nuevo sindicato acudió a la justicia federal, habiendo negado el juez la protección legal demandada al señalar que no se estaba afectando el registro jurídico del sindicato.

Ante la queja presentada el Gobierno de México, país América, miembro de la OIT desde 1931²¹⁷, envió los comentarios del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, del nuevo Sindicato Nacional de Trabajadores de la Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca, así como de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE),

²¹⁵ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO::> fecha consulta 11/1/2016.

²¹⁶ Federación Democrática de sindicatos de servidores públicos, quienes somos, http://fedessp.wix.com/fedessp#!_quienes-somos, consultado 16/1/2016.

Sindicato Único de trabajadores de la Secretaria de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca: Es parte de la federación Democrática de Sindicatos de Servidores Públicos su misión es Mantener el espíritu de solidaridad universal de la clase trabajadora dentro de una sociedad de consumo y en proceso de globalización económica, donde el movimiento sindical, consciente de su rol histórico, identifique que el desarrollo económico, político, social y cultural del país, en función de mantener y superar las conquistas sindicales alcanzadas hasta el presente.

²¹⁷ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102764, fecha de consulta 18/11/2015.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje señala que, en virtud de las reformas al artículo 26 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, a partir del 29 de diciembre de 1994 la Secretaría de Pesca desapareció y se creó una nueva Secretaría denominada Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca.

El Tribunal Federal añade que lo anterior se confirma al haber sido derogado el artículo 43 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, que señalaba las atribuciones que correspondían a la Secretaría de Pesca, y al adicionarse el artículo 32 bis que contempla las atribuciones de una nueva Secretaría.

Cabe destacar que México se han presentado 59 quejas ante la OIT, de las cuales 3 están activas²¹⁸, 6 en seguimiento²¹⁹ y 50 se encuentran cerradas, no cuenta con ninguna discusión en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS), se puede observar que la última ratificación fue realizada en el 2015, ratificando el convenio 138, en el años 2001 ratifico el convenio 159 y en el año 2000 ratifico el convenio 182 de la OIT ²²⁰.

México ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87); no ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98).

²¹⁸ Organización Internacional del Trabajo, Buscar en casos de libertad sindical, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:102764,1495810
fecha de consulta 18/11/2015.

²¹⁹ Organización Internacional del Trabajo, Buscar en casos de libertad sindical, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:102993,1495811
fecha de consulta 18/11/2015 .

²²⁰ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102764 , fecha de consulta 18/11/2015.

Criterio de Comité de Libertad Sindical

El Comité de libertad sindical observa que el presente caso se refiere a la cancelación del registro de la organización querellante y a la constitución de un nuevo sindicato con injerencia de la Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE).²²¹

Análisis

En nuestra legislación guatemalteca podemos observar que no precisa este caso pero si podemos determinar claramente que debido a que se da un cambio institucional por ende las personas ya no forman parte de la entidad a la cual representan como sindicato y deben de cambiar sus estatutos o bien conformar un nuevo sindicato en dicha organización refiriéndose a los requisitos esenciales para ello en base a la normas establecidas en el código de trabajo, dándose una disolución por parte del Ejecutivo de manera directa debido a que no se cumple con el número mínimo legal de asociados o afiliados debido a que la entidad ya no existe (en base a este caso en concreto)²²².

²²¹ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO:::> fecha consulta 11/1/2016.

²²² Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, Decreto 330 y sus reformas (1961), artículos 216, 221 (a), y 227.

Caso número 2100 (Honduras)²²³

Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVVC)²²⁴, en su comunicación de 18 de agosto de 2000, declara que el Gobierno de Honduras se negó a conceder reconocimiento oficial a su afiliado, el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Maquila y Similares de Honduras (SITRAIMASH). Este sindicato de industria fue fundado en julio de 1999 con más de 500 afiliados empleados en dos fábricas: Yoo Yang y Kimi.

La decisión de crear un sindicato de industria reflejaba la convicción de SITRAIMASH de que de esta forma contribuiría a consolidar la representación de los trabajadores dentro y fuera del parque, al permitir a los trabajadores sindicalizarse sin tener que contar con el reconocimiento de un nuevo sindicato en cada fábrica.

El SITRAIMASH presentó su petición de reconocimiento legal al Ministerio de Trabajo, pero cuatro días después de haber expirado el plazo de revisión de la solicitud para resolver respecto al mencionado reconocimiento legal, el sindicato envió un representante para que viera el trámite a lo que les indicaron que dicha solicitud adolecía de graves defectos y la persuadió para que la retirase, por lo que dicha organización señala de violación a normativas laborales de Honduras

En noviembre de 1999, el sindicato volvió a presentar su solicitud de reconocimiento legal. Y fue denegado nuevamente el reconocimiento legal del sindicato por tres motivos: falta de documentación, contradicciones entre los documentos de fundación y los estatutos, así como el hecho de que no podían coexistir dos sindicatos en Kimi.

²²³ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:::>, fecha consulta 18/11/2015.

²²⁴ Global unions, FITTVVC, <http://www.global-unions.org/itglwf.html?lang=es> consultado el 16/1/2016.

La Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero: Es una Federación Sindical Internacional que reúne a 217 organizaciones afiliadas en 110 países. Tiene por objetivo elaborar líneas políticas sobre cuestiones de interés para los sindicatos del sector y coordinar las actividades de sus afiliados en todo el mundo. Actúa como centro de distribución de información relevante para el trabajo cotidiano de los sindicatos en el sector y lleva a cabo acciones de solidaridad en apoyo a los sindicatos del sector.

Ante la queja presentada el Gobierno de Honduras, país Centroamericano, miembro de la OIT desde 1955²²⁵, en su comunicado informo que se denegó el reconocimiento oficial de SITRAIMASH en las circunstancias siguientes:

En agosto de 1999 la junta directiva provisional de SITRAIMASH presentó, ante la Dirección General de Trabajo de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social, solicitud de reconocimiento de inscripción de personería jurídica, pero fue retirado el expediente por la representante del sindicato lo cual anulo el tramite respectivo, lo que hace notar que fue por libre voluntad de la organización sindical, a través de su secretaría general, y no por acciones informales o extraoficiales.

El gobierno de honduras señala que en base a la nueva solicitud en noviembre de 1999, el Departamento de Organizaciones Sociales de la Dirección General de Trabajo, después de analizar y estudiar la solicitud, emitió el correspondiente dictamen en que recomendó denegar de plano y en el fondo tal solicitud.

Debido a inconformidades y diversos motivos de rechazo, los trabajadores decidieron presentar una solicitud para que se reconociera e inscribiera la personalidad jurídica del Sindicato de Trabajadores de la Empresa «YOO YANG», S.A., la cual fue tramitada y resuelta favorablemente el 16 de noviembre de 2000. Indicando el Gobierno de Honduras que todos los trabajadores que solicitaron la constitución del sindicato SITRAIMASH gozan del derecho a la libertad sindical a través de su afiliación al Sindicato de Empresa YOO YANG (STEYY) o al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Kimi de Honduras, S.A. (SITRAKIMI).

²²⁵ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102675, fecha de consulta 18/11/2015.

Honduras

Lenguaje de correspondencia de la OIT: Español

Ultimas Ratificaciones

C102 - [Convenio sobre la seguridad social \(norma mínima\), 1952 \(número. 102\) - 01 noviembre 2012](#)

C144 - [Convenio sobre la consulta tripartita \(normas internacionales del trabajo\), 1976 \(número. 144\) - 12 junio 2012](#)

C127 - [Convenio sobre el peso máximo, 1967 \(número. 127\) - 13 abril 2012](#)

Procedimiento a queja, casos de libertad sindical, 3 activos, 1 seguimiento y 40 cerrados.

Cabe destacar que a Honduras se han presentado 44 quejas ante la OIT, las cuales 3 activos²²⁶, 1 seguimiento²²⁷ y 40 se encuentran cerradas, no cuenta con discusión en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS), se puede observar que la última ratificación fue realizada en el 2012, ratificando el convenio 102, 127 y 144 de la OIT²²⁸.

Honduras ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87), y ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98).

Criterio de Comité de Libertad Sindical

El Comité observa que en el presente caso se refiere a una negativa a conceder a los trabajadores el derecho de constituir las organizaciones de su elección sin autorización previa y de obstrucción al pluralismo sindical.²²⁹

Análisis

En Guatemala podemos observar que nuestro ordenamiento legal laboral se encuentra lo referente a la constitución de sindicatos el cual se divide en requisitos de:

De Forma: Estos son los requisitos que se refieren a toda la documentación que los sindicatos deben de presentar a la Dirección General de Trabajo al momento de presentar su reconocimiento e inscripción. Se encuentran individualizados en los artículos 218 y 220 literal d) del código de Trabajo.

²²⁶ Organización Internacional del Trabajo, Buscar en casos de libertad sindical, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:102675,1495810
fecha de consulta 18/11/2015.

²²⁷ Organización Internacional del Trabajo, Buscar en casos de libertad sindical, Suiza, 1996-2015
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:::> fecha de consulta 18/11/2015.

²²⁸ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102675, fecha de consulta 18/11/2015.

²²⁹ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:::>, fecha consulta 18/11/2015.

De fondo en cuento a las personas. Este requisito se refiere al número mínimo de trabajadores o de patronos que debe concurrir para la constitución de un sindicato. Al respecto se establece en el artículo 216 del Código de Trabajo que para constituir un sindicato de trabajadores se necesita la concurrencia de un número mínimo de veinte trabajadores, mientras que para constituir un sindicato de patronos se necesita la concurrencia de un número mínimo de cinco patronos.

Caso Número 1963 (Australia)²³⁰

La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOUSL)²³¹. En su comunicado de 7 de mayo de 1998, alegó que determinadas disposiciones legislativas y la actuación de las autoridades en relación con las medidas tomadas por el Grupo Empresarial Patrick sobre la situación laboral de los trabajadores miembros de la MUA, que este grupo empleaba en sus actividades de estiba en varios puertos de Australia, infringían las normas y principios de la OIT en materia de libertad sindical y negociación colectiva.

Debido a que las medidas adoptadas por el Gobierno y las Empresas Patrick tenían por objetivo impedir la acción de huelga y despedir a trabajadores por motivo de su afiliación sindical. Por lo que trasladaron los activos de cuatro empresas que empleaban a trabajadores sindicales a empresas del mismo grupo pero de suministro de mano de obra, dando con ello a empleo de prestación de servicio.

²³⁰ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0:FIND:NO:::>, fecha consulta 17/11/2015.

²³¹ Observatorio del Trabajo en la Globalización, CIOUSL, <http://www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=165&idioma=1>, pagina visita el 2/1/2016.

La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOUSL) se creó en 1949 y cuenta con 225 organizaciones afiliadas en 148 países y territorios en los cinco continentes con 157 millones de efectivos. La CIOUSL cuenta con tres grandes organizaciones regionales, la ORAP para Asia y el Pacífico, la ORAF para África y la ORIT para las Américas. Asimismo mantiene estrechos vínculos con la Confederación Europea de Sindicatos (CES) (que incluye a todas las afiliadas europeas de la CIOUSL) y con las Federaciones Sindicales Internacionales que congregan a los sindicatos nacionales de una profesión o industria particular a nivel internacional.

Consecuentemente, debido a haber hecho dicho cambio se comunicó que por no haber trabajo para las 1.400 personas cuyos servicios se habían subcontratado a empresas ajenas al grupo, estos trabajadores iban a ser despedidos en el marco de un plan de reducción de plantilla, efectuándoles los pagos que correspondería a prestaciones legales respectivas.

La CIOSL afirman que las Empresas Patrick manipulo las estructuras del grupo con el objeto de evitar dar cumplimiento a sus obligaciones para con el personal, y que trataron de emplear mano de obra de sustitución con el fin de impedir la afiliación sindical y los movimientos de huelga en sus establecimientos, acciones que constituyen una grave violación de la libertad sindical.

Ante la queja presentada el Gobierno de Australia, país Asiático, miembro de la OIT desde 1919²³², impugna las quejas de los querellantes, en las que se alegan violaciones de la libertad sindical. Indicando en su comunicación de 4 de noviembre de 1998 que el conflicto en las Empresas Patrick, ha sido y que todos los puntos litigiosos derivados de este conflicto han sido bien desestimados.

El Gobierno señala que se alcanzaron acuerdos que fueron aprobados por la Comisión de Relaciones Laborales de Australia, con arreglo a la legislación nacional que rige las nuevas condiciones de trabajo. Y que durante todo el conflicto, la Commonwealth de Australia y el Ministro de Relaciones Laborales (lugar de trabajo) y Pequeñas Empresas impugnaron las reclamaciones formuladas por la MUA y el personal de las Empresas Patrick, y que también se rechazaron las demandas por responsabilidad civil.

²³² Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102544 , fecha de consulta 17/11/2015.

Australia:

Lenguaje de correspondencia de la OIT: Inglés

Ultimas Ratificaciones

MLC - [Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 \(MLC, 2006\) - 21 diciembre 2011](#)

P155 - [Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 - 10 agosto 2011](#)

C175 - [Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 \(número. 175\) - 10 agosto 2011](#)

Procedimiento a queja, libertad sindical, 1 activa y 15 cerradas

Cabe destacar que a Australia se han presentado 16 quejas ante la OIT, de las cuales 1 está activa ²³³ y 15 se encuentran cerradas, no cuenta con discusión en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS), se puede observar que la última ratificación fue realizada en el 2011, ratificando el convenio MLC, 175 y el protocolo 155 de la OIT ²³⁴.

Australia ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87), y ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98).

Criterio de Comité de Libertad Sindical

El comité observa que la violación de libertad sindical planteada se refiere a una serie compleja de hechos en base a medidas adoptadas por las empresas y el Gobierno, en relación a situaciones en el empleo de miembros de dicho sindicato, buscando un monopolio empresarial. ²³⁵

Análisis

En Guatemala dentro de nuestra legislación laboral encontramos en el artículo 211 del código de trabajo ²³⁶ que regula que el “Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo”, regulando dentro de sus enumerados la garantía de libertad sindical.

²³³ Organización Internacional del Trabajo, Buscar en casos de libertad sindical, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0::FIND:NO:20060:P20060_COUNTRY_ID,P20060_COMPLAINT_STATU_ID:102544,1495810
fecha de consulta 17/11/2015.

²³⁴ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102544, fecha de consulta 17/11/2015.

²³⁵ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20060:0::FIND:NO:::>, fecha consulta 17/11/2015.

²³⁶ Congreso de la República de Guatemala, , Decreto 330 y sus reformas, Código de Trabajo (1961), artículos 211.

Por diversas razones, el Comité de Libertad Sindical no ha tomado partido expresamente, en contra o a favor de las cláusulas de exclusión sindical²³⁷. En ese sentido, tan sólo se ha indicado que las mismas deberían ser desarrolladas por el Convenio Colectivo y no impuestas por la legislación. Atendiendo a los trabajos preparatorios del Convenio 98 de la OIT, el Comité ha considerado que los Estados ratificantes tienen libertad de acción en este tema y que en consecuencia dichos problemas deben ser resueltos por la legislación de cada país. De tal manera que a juicio del Comité de Libertad Sindical, cuando las cláusulas de exclusión sean permitidas como resultado de la negociación colectiva, no resultan contrarias a la libertad sindical.

Caso número 2187 (Guyana)²³⁸

La Internacional de Servicios Públicos (ISP)²³⁹, alegan que se han tomado diversas medidas antisindicales con el fin de debilitar al Sindicato de la Función Pública de Guyana (GPSU).

Los querellantes alegan que el valor real del salario mínimo en la función pública experimentó un gran deterioro como resultado de una década de hiperinflación (1979-1988), y que dicho salario mínimo nunca ha recuperado su nivel de 1977-1978, período en el que se suscribió el primer acuerdo sobre remuneración mínima en el sector público.

De igual forma el querellante añade que al cabo de una huelga por reivindicaciones salariales que duró 57 días, en 1999 se negoció un Memorándum de Entendimiento con la ayuda de un equipo de mediación con la condición de poner fin a la huelga y con ello

²³⁷ Blanco Vado, Mario Alberto, La libertad sindical en Centroamérica, su regulación legal y vigencia efectiva. <http://www.cesdepu.com/relec/centroam.htm>, consultado 13/2/2016.

²³⁸ Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO:::> fecha consulta 11/1/2016.

²³⁹ Internacional de Servicios Públicos, Acerca de la ISP, <http://www.world-psi.org/es/acerca-de-la-isp>, consultado el 16/1/2016 reúne a más de 20 millones de trabajadores y trabajadoras, representados por 650 sindicatos en 148 países y territorios. Somos una federación sindical mundial que se dedica a promover los servicios públicos de calidad en cualquier parte del mundo. Nuestros miembros, dos tercios de los cuales son mujeres, trabajan en servicios sociales y de asistencia médica, en los servicios municipales y comunitarios, en los gobiernos centrales y en los servicios públicos de distribución, como el agua y la electricidad.

llegar a realizar un convenio colectivo con fuerza de entendimiento y acuerdo de sometimiento a litigio arbitral de las partes.

De igual forma el querellante alegan que el Ministerio de la Función Pública de Guyana modificó unilateralmente los procedimientos de recaudación de las cuotas sindicales y de las contribuciones al sindicato negociador, con el propósito de dejar sin fondos al GPSU y de conseguir que éste ya no pudiera oponerse efectivamente al Gobierno.

Ante la queja presentada el Gobierno de Guyana, país Americano, miembro de la OIT desde 1966²⁴⁰. En su comunicación de 30 de enero de 2003, declara que el Estado en relación a los despidos antisindicales ha remitido al comité de libertad sindical de la OIT un informe preparado por la Directora del Registro del Tribunal Superior, indicando que dicho despido se debió debido a que se ausento de sus trabajo para atender asuntos sindicales infringiendo las normativas legales.

En cuanto a las amenazas a los miembros de la GPSU el gobierno indica que dichos alegatos se sustentan principalmente por habladurías de los trabajadores y miembros del sindicato por lo que transfiere la carga de la prueba a los querellantes.

Cabe destacar que a Guyana se han presentado 6 quejas ante la OIT, las cuales se encuentran cerradas, cuenta con discusión en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAS), con relación al incumplimiento de obligaciones de envío de memorias: 2014, se puede observar que la última ratificación fue realizada en el 2013,

²⁴⁰ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:103086 , fecha de consulta 11/1/2016.

Guyana

Lenguaje de correspondencia de la OIT: inglés

Ultimas Ratificaciones

C189 - [Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 \(núm. 189\) - 09 agosto 2013](#)

C155 - [Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 \(núm. 155\) - 17 septiembre 2012](#)

C182 - [Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 \(núm. 182\) - 15 enero 2001](#)

Procedimiento a queja, caso de libertad sindical, 6 casos cerrados.

ratificando el convenio 189, en el año 2012, ratificando el convenio 155 y en el año 2001, ratificando el convenio 182 de la OIT²⁴¹.

Guyana ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87), y ha ratificado el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98).

Criterio de Comité de Libertad Sindical

El comité de libertad sindical observa que los diferentes alegatos que presentan los querellantes el gobierno ha tratado de debilitar la capacidad de negociación del GPSU mediante la adopción de diversas medidas, como la negativa a aplicar un acuerdo sobre arbitraje respecto a los salarios en el servicio público.²⁴²

Análisis

En Guatemala encontramos en el artículo 61 inciso i) del código de trabajo²⁴³ de trabajo la cual establece que se puede “Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida” En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general.

²⁴¹ Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:103086 , fecha de consulta 11/1/2016.

²⁴² Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996-2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0::FIND:NO::> fecha consulta 11/1/2016.

²⁴³ Congreso de la República de Guatemala, Decreto 330 y sus reformas, Código de Trabajo, (1961), artículos 61 (i).

Dentro del mismo artículo 61 pero inciso ñ, numeral 6, en lo relacionado a la concesión de licencia con goce de salario a los trabajadores, indicando que “por desempeño de funciones sindicales siempre que se limite a los miembros del comité ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, de igual forma se puede realizar permiso por el tiempo necesario pero este será sin goce de salario.

CONCLUSIONES

Dentro de los 22 casos presentados ante la Organización Internacional del Trabajo, los cuales se encuentran ejecutados por el comité de libertad sindical en el cual se pudo determinar que las quejas presentadas en su mayoría fueron resueltas por el Gobierno demandado, identificar que se violentaba los mismos convenios de la Organización Internacional de Trabajo el convenio 87 y 98 en cuanto a temas sindicales se refiere.

De igual forma se determinó que los indicadores o circunstancias de agresión iban enfocados hacia el mismo sentido, el cual era una actitud antisindical por los empleadores y Gobiernos, violentando con ello la libertad sindical, el derecho de locomoción, derecho de huelga, derecho al trabajo, derecho a la constitución de nuevos sindicatos, derecho a la negociación de nuevos pactos colectivos, se realizaron detenciones a miembros de junta directiva sindical, no se efectuaron reconocimientos a los sindicatos como tales.

Se efectuó en base a cada caso en concreto la adaptación o regulación específica a la legislación laboral guatemalteca para poder comprender mejor lo resuelto por el Comité de libertad Sindical, como así cual sería el modo de actuar legal si se diera un caso similar en nuestro país.

Referencias

A. Bibliográficas

- a. **Barrios Alvarado, Jose Antonio**. La violación en la aplicación del Artículo 222 del Código de Trabajo en la elección de los dirigentes sindicales en cuanto al Derecho de Elegir y ser Electo y la aplicación del principio de Alternabilidad, USAC, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. 2008
- b. **Cabanellas de Torres, Guillermo**. Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta, Argentina 2000
- c. **Chacón Linares, Julio César**, La Coalición y el Sindicato de Trabajadores en el Derecho laboral Guatemalteco con Breves consideraciones sobre la legislación Centroamericana. Guatemala, octubre 1979 Tesis Usac.
- d. **Chicas Hernández, Raúl Antonio**. Derecho Colectivo de Trabajo, 2ª edición, Guatemala, Editorial Litografía Orión. Diciembre 1998
- e. **De la Cueva, Mario**. Derecho mexicano de trabajo. 2ª. ed., México: Ed. Porrúa, 1943
- f. **Días Aroco, Teofila**. Derecho Colectivo de Trabajo, Lima Peru, Editorial Grafica Horizonte.
- g. **Escobar Medrano, Edgar y Edna Elizabeth González Camargo**. Antología – historia de la cultura de Guatemala. 3ª. ed. Guatemala: Ed. Cooperativas de servicios varios, Facultad de Ciencias Económicas, 1996
- h. **Franco López, César Landelino**, Derecho Sustantivo Colectivo del Trabajo. Guatemala, Editorial Fenix, segunda edición, 2005,
- i. **Navas Alvarez, María Guadalupe**. El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004. Oficina Internacional del Trabajo, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. La Libertad Sindical, (Quinta Edición), Ginebra 2006.
- j. **Ossorio Manuel**, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Claridad, S.A Edición Argentina 1987
- k. **Pérez Botija**, Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos S.A, Madrid España, 1960
- l. **Proyecto**: Promoción de los Derechos Laborales Fundamentales y Formación de Líderes Sindicales en el área Andina. Programa de Curso de Formación Sindical a Distancia. *Libertad Sindical*, Programa laboral de Desarrollo –PLADES- Mayo 2004

- m. Solis Castasñeda, Betsy Gisela Celeste**, Necesidad de que todos los trabajadores de una empresa o centro de producción, sindicalizados o no, Coaligados o no, gocen de inamovilidad laboral, desde el momento en que se plantea el conflicto colectivo, por medio de la vía directa o por el procedimiento del arreglo directo, en el sector público y privado. USAC, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Tesis 2007
- n. Urrutia Osorio, Manuel de Jesus**. *Fundamentos Jurídicos que utilizó el Estado Guatemalteco para limitar el derecho de los guatemaltecos naturalizados a ser miembros de un comité ejecutivo de un sindicato*. Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, tesis 2007
- o. Vega Ruiz, maria Luz y Mantinez Daniel**. Los Principios y derechos fundamentales en el trabajo. Organización Internacional de Trabajo, Ginebra, julio 2002

B. Normativas

- a.** Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de la República de Guatemala, 1986
- b.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441, (Decreto 330 y sus reformas), Código de Trabajo, Guatemala 1961.
- c.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto 900, Ley de Reforma Agraria,. Guatemala. 1952
- d.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 71-86, Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, Guatemala 1986.
- e.** Organización Internacional de Trabajo, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, (Número 87), 1948 San Francisco.
- f.** Organización Internacional de Trabajo, Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, (número 98), 1949, Ginebra.

C. Electrónicas

- a.** Asociación de Amigos del país, Diccionario Histórico Biográfico de Guatemala, El porvenir de los Obreros, Guatemala Editorial Amigos del País. 2004.
<http://wikiguate.com.gt/el-porvenir-de-los-obreros/>, visitado el 16/1/2016
- b.** Blanco Vado, Mario Alberto, La libertad sindical en Centroamérica, su regulación legal y vigencia efectiva, <http://www.cesdepu.com/relec/centroam.htm>, coconsultado 13/2/2016

- c. Boicot a Coca Cola, Autor Andy Higginbottom, 25 de julio 2003, <http://www.countercurrents.org/glo-higginbottom250703.htm> Consultado 16/1/2016 traducido por Google.
- d. Central Unitarias de Trabajadores Subdirectivas Antioquia, Solicitud de información a los sindicatos, http://cutantioquia.org/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=39&Itemid=254&limitstart=35 , consultado 15/1/2016
- e. Confederación Sindical Internacional, Amenazas e intimidación contra el sindicato de trabajadores de la Municipalidad de Zacapa. 24 noviembre 2008, secretario general CSI http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/protesta_amenazas_en_Zacapa_24_11_08.pdf , consultado 10/2/2018
- f. Confederación de Sindicatos de Empleados Públicos, historia, <http://www.kesk.org.tr/node/49>, consultado 17/1/2016 traducido con Google
- g. COPRE, Asociación de profesores Etíope, http://copro.com.ar/Asociacion_de_profesores_etiope.html, consultado el 14/1/2016.
- h. Diario el periódico, Suspensión del Salario Mínimo Diferenciado, Opinión 12-1-2016, <http://m.elperiodico.com.gt/2016/01/12/opinion/suspension-del-salario-minimo-diferenciado/>, consultado 16/2/2016.
- i. Editorial Estudios, Derecho Laboral, Organización Sindical Libre y Democrática, <http://www.editorialestudio.com.ar/monografias/monograf%EDas.htm>, consultado el 15/2/2016
- j. Equipo Nizkor. Amenazas, intimidación y acciones represivas en contra de los dirigentes de Sindicato. 04/Agosto/ 2005 Ginebra, París y Madrid <http://www.derechos.org/nizkor/guatemala/doc/banco.html>, consultado el 10/2/2016
- k. Enciclopedia Británica, Encyclopædia Britannica Online, Encyclopædia Britannica, Inc., Organization of African Trade Union Unity (OATUU), 2015, <http://www.britannica.com/topic/Organization-of-African-Trade-Union-Unity>, fecha de consulta: 14/1/2016
- l. Federación de trabajadores del transporte internacional, acerca de, <http://www.itfglobal.org/en/about-itf/>, consultado 17/1/2016
- m. Global Unions, *Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines*, 30 Abril 2007, <http://www.global-unions.org/union-internacional-de.html?lang=en> , visitada 2/1/2016
- n. Federación Sindical Mundial, Historia, <http://www.wftucentral.org/historia/?lang=es> Consultado 16/1/2016
- o. Global unions, FITTVC, <http://www.global-unions.org/itglwf.html?lang=es> consultado el 16/1/2016
- p. Federación Democrática de sindicatos de servidores públicos, quienes somos, http://fedessp.wix.com/fedessp#!_quienes-somos, consultado 16/1/2016

- q. FI.SE.MA. Quienes somos, http://fisema.org/index.php?option=com_content&view=article&id=25&Itemid=28, consultado el 16/2/2016.
- r. Historia del Movimiento Obrero en Guatemala, Augusto Cazali Avila Breve Historia del Movimiento Sindical Guatemalteco. Guatemala 1976, (http://www.adapt.it/boletinespanol/fadocs/NL_3_27.pdf) fecha consulta 07--10-2015
- s. Histotial Dictionary of Organized Labor ON LINE, James C Docherty, Sjaak Van der Velden, pagina 109 https://books.google.com.gt/books?id=MOKNXcVsuTAC&pg=PA109&lpg=PA109&dq=Gabonese+Confederation+of+Free+Trade+Unions&source=bl&ots=X-0SK_Jq9B&sig=TsV1548U4o-IRydxZns0ZX6Cfj4&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwie6K-irMrKAhXCqh4KHRB6BPAQ6AEIVTAJ#v=onepage&q=Gabonese%20Confederation%20of%20Free%20Trade%20Unions&f=false , consultado 16/1/2016
- t. Internacional de trabajadores de la construcción y de la madera, acerca de nosotros, <http://www.bwint.org/default.asp?Issue>About&Language=ES> consultado 16/1/2016
- u. Internacional de Servicios Públicos, Acerca de la ISP, <http://www.world-psi.org/es/acerca-de-la-isp> , consultado el 16/1/2016
- v. Internacional Educación, Acerca de la IE, http://www.ei-ie.org/spa/websections/content_detail/3247 consultado 14/1/2016
- w. Malasia, sociedad, http://www.didacticamultimediacr.com/EST_SOC_CR/atlas/span_hm/malaysia.htm , consultado el 15/1/2016
- x. Observatorio del Trabajo en la Globalización, CIOSL, <http://www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/index.asp?pagina=165&idioma=1> , página visita el 2/1/2016
- y. Organización Internacional del Trabajo, casos del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, Suiza 1996- 2015 <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20030:0:FIND:NO:>, fecha consulta 11/11/2015
- z. Organización Internacional del Trabajo, Comentarios por país, Suiza, 1996-2015 http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11110:0::NO:11110:P11110_COUNTRY_ID:102993, fecha de consulta 11/11/2015
- aa. Organización internacional del Trabajo, Textos del caso del Comité de Libertad Sindical, Suiza 1996- 2015 http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2903459, fecha de consulta 11/11/2015
- bb. Organización de empleadores de Macedonia, 10 Aniversario de la Fundación de la organización de Empleadores de Macedonia, 15 diciembre 2015, <http://www.orm.org.mk/index.php?lang=en> consultado 17/1/2016 traducido por Google.

- cc.** Organización Internacional del Trabajo, Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>, consultado el 16/2/2016.
- dd.** Prezi, Confederación Mundial del Trabajo, Autor Diego Romero, 28 febrero 2014, <https://prezi.com/8frolbbnqgbi/confederacion-mundial-del-trabajo/> visitada en 2/1/2016
- ee.** Sindicato libre de Trabajadores del Reino de Camboya, www.fluwkc.org consultado el 17/1/2016
- ff.** Sindicato de Trabajadores del INDE, Quiénes somos, <http://www.stinde.gt/stinde-1/>, consultado 14/1/2016
- gg.** *Sindicato Indonesio del Progreso*, <http://www.ksbsi.org/index.php/page/link/86/profil> Consultado el 16/1/2016, traducido por Google, visitado 17/1/2016
- hh.** UMT, Unión, Estructura Sindical, Identidad y principios de la unión, <http://umt.ma/>, se utilizó el traductor <http://www.microsofttranslator.com/bv.aspx?from=&to=es&a=http%3A%2F%2Fumt.ma%2Farchives%2F437>, Consultado el 14/1/2016
- ii.** *Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de Servicios Públicos y Similares*, Sobre Nosotros <http://tradeunionindia.org/>, consultado el 17/1/2016, traducido con Google.

Anexo

CUADRO DE COTEJO

Cuadro de Cotejo

Número del caso	Sujetos (Sindicato vrs País)	Violación a Convenio		Violaciones o actos realizados en contra del sindicato	Análisis en base a Legislación Guatemalteca
		87	98		

Cuadro de Cotejo

Número del caso	Sujetos (Sindicato vrs País)	Violación a Convenio		Violaciones o actos realizados en contra del sindicato	Análisis en base a Legislación Guatemalteca
		87	98		
1825	La Unión del Trabajo de Marruecos (UMT) vrs Marruecos	X (N)	X	Detención a líderes sindicales, y despidos masivos por apoyo a sindicatos	Podemos observar que dentro de nuestro ordenamiento legal laboral, encontramos que se debe de trazar una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, el cual es responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (artículo 211 Código de Trabajo)
1978	La Confederación Gabonesa de Sindicatos Libres (CGSL) vrs Gabón	X		Impedimento de constituir un nuevo sindicato y despido de activistas por apoyo sindical	Observamos que existen procedimientos para la aprobación e inscripción de los sindicatos, los cuales deben de ser efectuados ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para poder obtener con ello la personalidad jurídica. (artículo 218 Código de Trabajo)
2133	Sindicato de Empleadores de Macedonia (UEM) vrs Ex República Yugoslavia de Macedonia	X		Impedimento de constituir un nuevo sindicato y participación en negociaciones colectivas	Para ser reconocidos como sindicatos se deben de cumplir con otros lineamientos establecidos en diferentes artículos del código de trabajo, pero en ningún momento se puede realizar una obstaculización para la constitución de los mismos sino que en el caso de errores o defectos insubsanables en la constitución de los mismos se dará resolución desfavorable. (artículo 218 Código de Trabajo)
2262	<i>Sindicato Libre de Trabajadores del Reino de Camboya (FTUWKC)</i> vrs Camboya	X		Despidos masivo de activistas por apoyo sindical con tácticas dilatorias y mecanismos en busca de la eliminación del Sindicato	Se encuentra regulado dentro del Código de Trabajo que “los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un Sindicato.....” Con ello se busca la protección de los trabajadores que pretenden buscar beneficios laborales. (artículo 209 y 211 código de Trabajo)
1819	<i>Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)</i> vrs China	X (N)	X (N)	Agresiones por conflicto sindical y detenciones de activistas	Podemos determinar que dentro de nuestra legislación la huelga realizada dentro de una embarcación es ilegal, salvo que la misma se encuentre en el embarcadero o puerto de destino. (artículo 188 Código de Trabajo)

1935	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), Organización de la Unidad Sindical Africana (OUSA) Confederación Mundial del Trabajo (CMT) vrs Nigeria	X		Detención a líderes sindicales, impedimento de constituir nuevo sindicato, reestructurando de manera unilateral la libertad sindical.	Observamos que en la legislación laboral de Guatemala, hace relación a que dos o más sindicatos de la misma naturaleza puedan fusionarse para formar uno solo, en base a procedimientos legales establecidos en el Código de Trabajo. (artículo 232 Código de Trabajo)
1581	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), Internacional de Servicios Públicos (ISP), Federación Internacional de los Trabajadores del transporte (ITF), Federación Internacional de Empleados, Técnicos y Profesionales (FIET) Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción (FITCM) vrs Tailandia	X	X (N)	Impedimento en cuanto a aplicación de nueva ley que afecta con disolver los sindicatos existentes	En Guatemala observamos que debido a que si se ha ratificado el convenio 87 y 98 dichas violaciones deben de llevar un procedimiento establecido por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. La cual es la pena más grave que se puede imponer a los organismos sindicales y consiste en la cancelación de la inscripción de la personalidad jurídica del sindicato en el registro público de sindicatos dándose con ello la disolución del mismo. (artículo 226 en adelante del Código de Trabajo)
1936	Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Electrificación (STINDE) vrs Guatemala	X		Rechazo de negociación de nuevo pacto colectivo de trabajo y despido de sindicalistas.	Se presenta en la legislación laboral Guatemalteca, que no existe vencimiento del pacto colectivo, sino que al momento de vencer el mismo se prorroga automáticamente durante un tiempo igual hasta que una de las partes inicie la nueva negociación respectiva, en la cual se sigue rigiendo el anterior pacto colectivo hasta que quede firme el nuevo pacto. (artículo 53 Código de Trabajo)

1773	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), Confederación Mundial del Trabajo (CMT), Sindicato Indonesio del Progreso (SBSI), Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) vrs Indonesia	X (N)		impedimento a los trabajadores de constituir nuevo sindicato y intimidación por elementos de la fuerza pública (Ejercito y Policía)	Observamos que en la legislación guatemalteca cabe destacar que la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 33, regula “el derecho de reunión y manifestación...”, la cual debe de efectuarse en forma pacífica y sin armas, indicando que no puede ser restringidos, disminuidos o coartadas, siempre y cuando su objeto garantice el orden público. Y en la legislación laboral indica que se debe de obtener personalidad jurídica, la aprobación de estatutos e inscripción de sindicato en base a procedimientos establecidos. (artículo 218 Código de Trabajo)
2301	Congreso de Sindicatos de Malasia (CSM) vrs Malasia		X	Impedimento de constituir nuevo sindicato debido a rechazo por parte del ente encargado de autorización de los mismos.	En la legislación Laboral Guatemalteca (Código de Trabajo) se destaca que la regulación al tema de Sindicatos del artículo 206 al 238 en el cual se puede hacer relevancia a los artículos 210 y 211, los cuales hacen mención a obligaciones, derechos y políticas que se deben de cumplir y trazar por los trabajadores y patronos.
1862	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVIC) vrs Bangladesh	X		Agresiones por conflicto sindical, despido de activistas por apoyo sindical y no existió la protección adecuada a los mismos.	En Guatemala el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente que debe de trazar y llevar a cabo defensa y desarrollo de la libertad sindical en base a los regulado en el código de Trabajo, (artículo 211 Código de Trabajo)

2384	La Unión Internacional de Sindicatos de Trabajadores de Servicios Públicos y Similares (UISTSPs) y el Sindicato de Funcionarios del Gobierno de Tamil Nadu (SFGTN), forman parte de la estructura de la Federación Sindical Mundial (FSM) vrs Iraq	X (N)	X	No hubo reconocimiento legal a todos los entes sindicales, sino que propuso un único sindicato que representaría a todos los gremios y organizaciones.	En la legislación guatemalteca podemos observar que existe la protección la cual hace ver que el Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y previsión Social deberá de trazar y llevar a práctica una política de defensa y desarrollo del sindicalismo en base a lo regulado en dicho artículo. (artículo 211 Código de Trabajo)
2046	El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Bebidas de Colombia (SINALTRAINBEC) y La Central Unitaria de Trabajadores (CUT-Subdirectiva Antioquia) vrs Colombia	X (N)	X	Agresiones y amenazas de despido, como buscar le divisionismo entre sindicalistas y no sindicalistas	En Guatemala observamos que se establecen penas a los sindicatos por incumplimiento a lo regulado en el Código de Trabajo. (artículo 213 del Código de Trabajo)
1877	La Internacional de la Educación (IE) y la Asociación de Maestros de Etiopía (AME), vrs Etiopía	X		Detención a líderes sindicales e impedimento de constituir nuevo sindicato y despido de activistas por apoyo sindical	Se observa en la legislación Laboral Guatemalteca que debido a participación en la formación de un sindicato no se puede despedir a los miembros que formen el mismo, como así es responsabilidad del ente regulador que este caso sería el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el velar por la protección y libertad sindical que se tiene.(artículo 209 y 211 del Código de Trabajo)

1851	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), Organización de la Unidad Sindical Africana (OUSA); vrs Djibouti	X		No hubo negociación en cuanto a salario y cuota sindical, se realizó despido de activistas por apoyo sindical	Se observa que en Guatemala tampoco existe claramente una normativa que regule lo relativo a que debe de efectuarse consulta por medidas a tomar que afecten decisiones sociales o económicas, pero se busca que las mismas sean efectuadas en forma consiente y sistemática en la cual no se afecte a la población. Se han tocado temas como el caso del salario mínimo diferenciado en cuanto a la industria manufacturera en algunos municipios y departamentos de Guatemala.
2200	Confederación de Sindicatos de Empleados Públicos (KESK) vrs Turquía	X	X	Agresión a líderes sindicales e impedimento de constituir nuevo sindicato debido a un período de prueba muy extenso para entidades estatales.	Se puede establecer que en Guatemala el período de prueba que existe es de 2 meses en el cual se determina si se continúa con la relación laboral o bien cesa la misma, como así la excepción de antes de la fuerza pública los cuales no puede formar, ni ser parte de sindicatos. (artículo 81 Código de trabajo y primer considerando de la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado.
1871	Federación Sindical Mundial (FSM) vrs Brasil	X (N)		No hubo negociación colectivas y fue excluido de órganos tripartitos de dicho país	En Guatemala no se cuenta con órganos tripartitos como los de Brasil, pero si podemos mencionar que se cuenta con un seguro social y beneficio económico de de pensión, el cual se encuentra regulado para los trabajadores y empleadores.
2132	Federación de Sindicatos de Trabajadores de Madagascar (FISEMA) vrs Madagascar	X		No hubo negociación en cuanto a representantes de sindicatos	Observamos que en Guatemala no existe claramente una normativa que regule lo relativo a que debe de efectuarse consulta por medidas a tomar que afecten decisiones sociales o económicas, pero se busca que las mismas sean efectuadas en forma consiente y sistemática en la cual no se afecte a la población.
1844	Sindicato Único de Trabajadores de la Secretaría de Medio Ambiente, Recursos Naturales y Pesca vrs México	X	X (N)	Impedimento de constituir nuevo sindicato o cambio de denominación, despido de activistas por apoyo sindical.	En Guatemala se observar que no precisa este caso pero si se puede determinar claramente que debido a que se da un cambio institucional por ende las personas ya no forman parte de la entidad a la cual representan como sindicato y deben de cambiar sus estatutos o bien conformar un nuevo sindicato en dicha organización refiriéndose a los requisitos esenciales para ello en base a la normas establecidas en el código de trabajo. (artículo 216, 221 y 227 del código de Trabajo)

2100	Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero (FITTVC) vrs Honduras	X	X	impedimento de constituir nuevo sindicato y negación a reconocimiento de afiliados	Se observa dentro de la legislación Guatemalteca que se debe de cumplir con requisitos de forma en cuanto a los documentos que se deben de presentar para la constitución del sindicato, como así al número de personas como mínimo para constituir el mismo. (artículos del 216 al 220 del código de Trabajo)
1963	La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) vrs Australia	X		Se impidió la negociación y se buscó la división de los trabajadores en varias empresas, despido a activistas por apoyo sindical	En Guatemala se observa que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente encargado de trazar y llevar a cabo la política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, buscando con ello la unión de los mismos y el bienestar de la población trabajadora. (artículo 211 del Código de Trabajo)
2187	Internacional de Servicios Públicos (ISP) vrs Guyana	X		No hubo negociación para determinar salarios y se cambió la recaudación sindical	En Guatemala dentro del ordenamiento laboral se encuentra las deducciones de las cuotas sindicales, como así los permisos a los mismos. (artículo 61 del Código de Trabajo)

** (N): No ratificado el convenio por dicho país.

** Congreso de la República de Guatemala, Decreto 330, y sus reformas (1961), Código de Trabajo