

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR UN MECANISMO DE SUPERVISIÓN  
PARA VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LA LIBERTAD SINDICAL,  
FUNDAMENTADO EN LA CONSTITUCIÓN POLITICA DE LA REPÚBLICA  
DE GUATEMALA Y LOS CONVENIOS 87 Y 98 DE LA OIT**

**LUZ MARÍA VILLATORO PÉREZ**

**GUATEMALA, JUNIO DE 2017**



**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA  
DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO: Lic. Gustavo Bonilla  
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil  
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez  
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía  
VOCAL IV: Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia  
VOCAL V: Br. Freddy Noé Orellana Orellana  
SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRÁCTICO  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. José Dolores Bor Sequen  
Vocal: Lic. Jorge Mario Álvarez Quirós  
Secretaria: Licda. Dilia Augustina Estrada García

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Ramiro Toledo Álvarez  
Vocal: Licda. Dora René Cruz  
Secretaria: Licda. Dilia Augustina Estrada García

**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.  
Guatemala, 05 de junio de 2013.

ASUNTO: LUZ MARIA VILLATORO PÉREZ DE SAMAYOA, CARNÉ No. 200218794, solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 20120498.

TEMA: "LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR UN MECANISMO DE SUPERVISIÓN PARA VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LA LIBERTAD SINDICAL, FUNDAMENTADO EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA Y LOS CONVENIOS 87 Y 98 DE LA OIT".

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesora de tesis a la Licenciada CAROLINA MEDINA JUÁREZ, Abogado y Notario, colegiada No. 9122.

  
DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA  
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS

Adjunto: Nombramiento de Asesor  
cc. Unidad de Tesis  
BAMO/tyr.

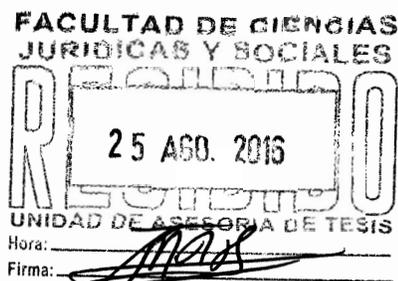




**Licda. Carolina Eugenia Medina Juárez**  
**Diagonal 47 56-45 zona 16**  
**Villas Suiza casa 3**  
**Teléfono: 4150 1455**  
**medinayasociadoslegalgt@gmail.com**

Guatemala, 24 de agosto de 2016.

Lic. Fredy Orellana  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Presente.



Estimado Licenciado:

Atentamente me dirijo a usted y hago de su conocimiento que revisé el trabajo de tesis de la bachiller, **LUZ MARÍA VILLATORO PÉREZ**, por lo que respetuosamente le informo lo siguiente:

- a) La postulante presentó el tema de investigación cuyo título es **“LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR UN MECANISMO DE SUPERVISIÓN PARA VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LA LIBERTAD SINDICAL, FUNDAMENTADO EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA Y LOS CONVENIOS 87 Y 98 DE LA OIT”**, tema enmarcado en la importancia de la libertad sindical de la clase trabajadora, por ser un derecho humano indivisible y universal, y todo gobierno está obligado a promover y respetar plenamente los derechos humanos.
- b) Se justifica la presente investigación en virtud de la falta de participación de la población laboral en los sindicatos es un problema social que provoca la violación de los derechos laborales de un alto porcentaje de la población guatemalteca, debido a las represalias que sufren los sindicalistas por afiliarse a las Asociaciones Profesionales, y también por la desinformación que existe en los trabajadores de su derecho constitucional de libre sindicalización.
- c) La presente tesis fue elaborada de conformidad con los métodos analíticos, descriptivos y jurídicos, utilizados para estudiar y analizar la doctrina aplicable, así como hechos actuales y directos, y para la interpretación de leyes indicadas en el tema propuesto. Además las técnicas a las que recurrió fueron la bibliográfica y documental, manejadas al recopilar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.

- d) El trabajo de investigación al ser debidamente revisado cumple con todos los requisitos exigidos en cuestión de redacción, y las reglas fundamentales de ortografía.
- e) Del análisis practicado, he dictaminado que el trabajo presentado por la bachiller Luz María Villatoro Pérez, desarrolla una investigación que resalta el contenido científico, es de carácter jurídico, el cual es enmarcado desde la perspectiva doctrinaria y legal.
- f) Considero que las conclusiones y recomendaciones, estipuladas en el trabajo de investigación, son adecuadas, elaboradas de forma correspondiente, teniendo relación entre sí y con el tema propuesto.
- g) Los libros, en los cuales está fundamentada en gran parte la investigación, son de autores de nivel académico reconocido y de gran experiencia, minuciosamente seleccionados con el objeto de enriquecer la investigación.

Por lo anterior, considero que el trabajo expuesto satisface los requisitos que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que el mismo continúe el respectivo trámite.

De manera respetuosa me suscribo de usted,

Atentamente,



Licda. Carolina Eugenia Medina Juárez  
**ASESOR**  
Col. 9122

Licda. Carolina Medina Juárez  
Abogada y Notaria



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.  
Guatemala, 25 de agosto de 2016.

Atentamente, pase a el LICENCIADO PABLO ANTONIO PINTO ALVAREZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante LUZ MARÍA VILLATORO PÉREZ, intitulado: "LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR UN MECANISMO DE SUPERVISIÓN PARA VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LA LIBERTAD SINDICAL, FUNDAMENTADO EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA Y LOS CONVENIOS 87 Y 98 DE LA OIT".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

  
LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis  
RFOM/darao.



**Pablo Antonio Pinto Alvarez**  
**Abogado y Notario**  
**8ª avenida 16-40, zona 12, La Reformita**  
**Guatemala.**  
**Cel: 42968348 Tel: 24733748**



Guatemala, 13 de septiembre de 2016.

Licenciado  
**ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ**  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Presente.

Estimado Licenciado:

Atentamente me dirijo a usted y hago de su conocimiento que revisé el trabajo de tesis del bachiller, **LUZ MARÍA VILLATORO PÉREZ**, por lo que respetuosamente le informo lo siguiente:

- a) La postulante presentó el tema de investigación cuyo título es "**LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR UN MECANISMO DE SUPERVISIÓN PARA VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LA LIBERTAD SINDICAL, FUNDAMENTADO EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA Y LOS CONVENIOS 87 Y 98 DE LA OIT**", tema enmarcado en la importancia de la libertad sindical de la clase trabajadora, por ser un derecho humano indivisible y universal, y que todo gobierno está obligado a promover y respetar plenamente.
- b) Se justifica la presente investigación en virtud de la falta de participación de la población laboral en los sindicatos; es un problema social que provoca la violación de los derechos laborales de un alto porcentaje de la población guatemalteca, debido a las represalias que sufren los sindicalistas por afiliarse a las asociaciones profesionales, y también por la desinformación que existe en los trabajadores de su derecho constitucional de libre sindicalización.
- c) La presente tesis fue elaborada de conformidad con los métodos analíticos, descriptivos y jurídicos, utilizados para estudiar y analizar la doctrina aplicable, así como hechos actuales y directos, y para la interpretación de leyes indicadas en el tema propuesto. Además las técnicas a las que recurrió fueron la

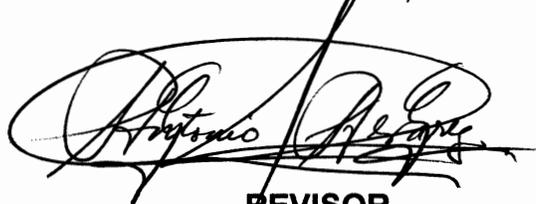
bibliográfica y documental, manejadas al recopilar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.

- d) El trabajo de investigación al ser debidamente revisado cumple con todos los requisitos exigidos en cuestión de redacción, gramática y las reglas fundamentales de ortografía.
- e) Del análisis practicado, he dictaminado que el trabajo presentado por la bachiller Luz María Villatoro Pérez, desarrolla una investigación que resalta el contenido científico, es de carácter jurídico, el cual es enmarcado desde la perspectiva doctrinaria y legal.
- f) Considero que las conclusiones y recomendaciones, estipuladas en el trabajo de investigación, son adecuadas, elaboradas de forma correspondiente, teniendo relación entre sí y con el tema propuesto.
- g) Los libros, en los cuales está fundamentada en gran parte la investigación, son de autores de nivel académico reconocido y de gran experiencia, minuciosamente seleccionados con el objeto de enriquecer la investigación.

Por lo anterior, considero que el trabajo expuesto satisface los requisitos que establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público por lo que emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que el mismo continúe el respectivo trámite.

De manera respetuosa me suscribo de usted,

Atentamente,



**REVISOR**

**Lic. Pablo Antonio Pinto Alvarez**

Col. 7299

*Lic. Pablo Antonio Pinto Alvarez*  
*Abogado y Notaria*



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 01 de marzo de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante LUZ MARÍA VILLATORO PÉREZ, titulado LA NECESIDAD DE IMPLEMENTAR UN MECANISMO DE SUPERVISION PARA VERIFICAR EL CUMPLIMIENTO DE LA LIBERTAD SINDICAL, FUNDAMENTADO EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA Y LOS CONVENIOS 87 Y 98 DE LA OIT. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



RFOM/srrs.



## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Toda mi gratitud al supremo creador, por haberme proveído de sabiduría para obtener este triunfo.

### **A MIS PADRES:**

Con todo mi amor, cariño, respeto y agradecimiento por sus sacrificios, como una recompensa a sus esfuerzos, les estaré agradecida toda mi vida.

### **A MI ESPOSO:**

Por su comprensión y apoyo incondicional para que saliera adelante. Gracias mi amor.

### **A MIS HIJAS:**

Lucia Alejandra y Mariana Aneliz, con especial cariño y amor, pues ellas son el motivo de mi esfuerzo y sacrificio, que la meta hoy alcanzada, sirva de ejemplo y estímulo para sus vidas.

### **A MIS HERMANOS:**

Claudia, César y Estuardo, con todo mi cariño.

### **A LA TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:**

En especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

### **A TODOS MIS AMIGOS:**

Sinceramente, gracias.



## ÍNDICE

Pág.

Introducción ..... i

### CAPÍTULO I

1. La Organización Internacional del Trabajo -OIT- ..... 1

1.1. Antecedentes históricos de la OIT ..... 3

1.2. Objetivos de la OIT ..... 5

1.3. Mandato de la OIT ..... 7

1.4. Estructura de la OIT ..... 9

### CAPÍTULO II

2. Convenios 87 y 98 de la OIT ..... 13

2.1. Ubicación jerárquica de los tratados y convenciones ratificados por Guatemala ..... 13

2.2. Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva . 15

2.3. Análisis del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo ..... 15

2.4. Convenio 87 establece la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación 1948 ..... 17

2.5. Obligaciones derivadas del Convenio 87 de la OIT ..... 19

2.6. La constitución de organizaciones sindicales ..... 20

2.7. Imperatividad del Convenio ..... 21

### CAPÍTULO III

3. Derecho colectivo de trabajo ..... 23

|   |    |
|---|----|
| 3.1. Finalidades del derecho colectivo de trabajo .....         | 25 |
| 3.2. Naturaleza jurídica del derecho colectivo de trabajo ..... | 26 |
| 3.3. Clasificación del derecho colectivo de Trabajo .....       | 26 |
| 3.4. Formas de organización colectiva .....                     | 27 |
| 3.5. Formas de expresión del derecho colectivo de trabajo.....  | 28 |
| 3.5.1. Definición legal de la huelga .....                      | 29 |
| 3.5.2. Clasificación de la huelga .....                         | 30 |
| 3.5.3. El paro definición legal.....                            | 30 |
| 3.5.4. Clasificación de paro .....                              | 31 |
| 3.6. Formas de normación colectiva.....                         | 31 |
| 3.7. Instituciones de derecho colectivo de trabajo .....        | 35 |

#### **CAPÍTULO IV**

|   |    |
|---|----|
| 4. El derecho de libertad sindical.....   | 37 |
| 4.1. Definición de Libertad .....   | 39 |
| 4.2. Libertad sindical.....   | 39 |
| 4.3. Definición de afiliación sindical.....                                     | 40 |
| 4.4. Origen de la libertad sindical .....                                       | 41 |
| 4.5. Caracterización de la libertad sindical .....                              | 43 |
| 4.6. El sindicalismo en Guatemala reseña histórica.....                         | 46 |
| 4.7. Sujetos de la libertad sindical.....                                       | 52 |
| 4.8. Formas de sindicalización para la creación de organizaciones sindicales .. | 54 |
| 4.8.1. Derechos de las organizaciones sindicales .....                          | 56 |
| 4.8.2. Constitución de sindicatos .....   | 58 |
| 4.8.3. Órganos de los sindicatos.....   | 60 |
| 4.8.4. Función de los sindicatos.....   | 63 |
| 4.8.5. Tipos de sindicatos.....   | 65 |
| 4.9. Contexto del sindicalismo en Guatemala .....                               | 66 |

## CAPÍTULO V

|  |           |
|--|-----------|
| 5. Necesidad de implementar un mecanismo de supervisión para verificar el cumplimiento de la libertad sindical.....  | 69        |
| 5.1. Causas de obstrucción del derecho sindical que limita la implementación de un mecanismo de supervisión para el cumplimiento de la libertad sindical . | 72        |
| 5.2. Casos de represalias contra los sindicalistas.....  | 81        |
| 5.3. Protección a la libertad sindical.....  | 84        |
| <b>CONCLUSIONES .....</b>  | <b>87</b> |
| <b>RECOMENDACIONES.....</b>  | <b>89</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>   | <b>91</b> |

## INTRODUCCIÓN

En Guatemala, el ejercicio de la libertad sindical nunca ha sido una tarea sencilla, y a lo largo de su historia, el mismo ha estado vinculado a la violación de los derechos humanos. En Guatemala la libre sindicalización no es reconocida a partir del año 1947 al entrar en vigencia el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala y es posteriormente reafirmada mediante el Decreto 843 del Congreso de la República que ratificó los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

El objetivo general de la presente investigación ha sido orientado hacia los obstáculos que han contribuido a la crisis que limita el derecho de sindicalización libre de los trabajadores de Guatemala, prerrogativa que le corresponde únicamente al trabajador por ser la parte más débil frente a la parte patronal, en virtud de que la represión repercute al interior del movimiento de los trabajadores, en el que notoriamente se aprecia la falta de consciencia de clase social en que se encuentra incrustado el trabajador.

Se justifica la presente investigación teniendo como base la falta de participación de la población laboral en los sindicatos en virtud de ser un problema social que provoca la violación de los derechos laborales de un alto porcentaje de la población guatemalteca, debido a las represalias que sufren los sindicalistas por afiliarse a las Asociaciones Profesionales, y también por la desinformación que existe en los trabajadores de su

derecho constitucional de libre sindicalización, el cual se encuentra regulado en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

La hipótesis ha sido comprobada en virtud que el Estado de Guatemala no se respeta el derecho a la libertad sindical, es un problema social, debido a que un alto porcentaje de los trabajadores no ejercen su derecho de libertad sindical, por debilidad de las garantías constitucionales y por temor a represalias de los empleadores.

El siguiente trabajo de investigación está dividido en cinco capítulos: el capítulo I se refiere a la Organización Internacional de Trabajo, el capítulo II los Convenios 87 y 98 de la OIT, el capítulo III, derecho colectivo de trabajo, capítulo IV el derecho de libertad sindical y; el capítulo V, obstrucción del derecho sindical en Guatemala.

Los métodos empleados en la siguiente investigación son: el método analítico el cual se utilizó desmembrando toda la información en partes para observar la causa, la naturaleza y los efectos. El método deductivo el cual consiste en que las conclusiones son una consecuencia necesaria de las premisas, en este método no hay forma de que la conclusión no sea verdadera. Y la técnica de investigación utilizada fue la documental.

## CAPÍTULO I

### 1. La Organización Internacional del Trabajo -OIT-

“La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles. Se convirtió en el primer organismo especializado de la ONU en 1946”.<sup>1</sup>

En el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo se señalan los motivos que inspiraron su creación, fundándose en la idea básica de la paz universal y la justicia social, con el objeto de mejorar las condiciones de trabajo, de esta premisa surge la necesidad de una reglamentación internacional de las condiciones de trabajo, mediante los instrumentos normativos que se especifican en la Constitución.

La Organización Internacional de Trabajo tiene personalidad jurídica propia y goza en el territorio de los estados miembros de los privilegios e inmunidades necesarios para la consecución de sus fines. Sus principales actividades son la promoción y respeto de los principios laborales básicos, cumplimiento de los convenios y la supervisión de la reglamentación laboral. Como otros organismos especializados establecidos por decisión intergubernamental, se halla vinculada con la Organización de Naciones Unidas cuyo consejo económico social celebró un acuerdo con dicha organización.

---

<sup>1</sup>Bartolomé de la Cruz, Héctor, **La Organización Internacional del Trabajo**. Pág. 93.

La OIT cuenta con una estructura tripartita, única en el sistema de Naciones Unidas, en la que junto a la representación gubernamental figuran las de empleadores y trabajadores.

En todo el mundo la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 186 estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

“Guatemala pertenece a la OIT desde su fundación, en el año 1919, después del ingreso en la ONU, en 1955, volvió a incorporarse a la OIT en 1956”.<sup>2</sup>A través de la Misión Permanente de España en Ginebra, en coordinación con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social se realizan, entre otras, las siguientes funciones:

- Participación activa en las reuniones y negociaciones que se celebran en la organización.
- Definición de la política general de la organización.
- Desarrollo, seguimiento y coordinación de actividades de cooperación técnica financiadas por las autoridades españolas.

La mencionada organización no tiene el carácter de ente supraestatal que puede imponer obligaciones a los Estados Miembros, salvo en la medida en que éstos lo hayan consentido voluntariamente al adherirse, aceptando así ciertas restricciones a su

---

<sup>2</sup> Ibíd. Pág. 103.

soberanía, de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Constitución. Para retirarse de la Organización, un Estado Miembro debe dar un preaviso de dos años.

Esta organización realiza su trabajo a través de la Conferencia Internacional del Trabajo y del Consejo de Administración los cuales cuentan con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores. También tiene un Centro Internacional de Formación y Perfeccionamiento Técnico en Turín (Italia) y un Instituto Internacional de Estudios Laborales en Ginebra.

### **1.1. Antecedentes históricos de la OIT**

La dureza de las condiciones de trabajo durante la revolución industrial motivó el desarrollo de ciertas ideas sociales que se concretaron primeramente en la demanda de una reglamentación internacional para paliar las penurias de los obreros y condujeron al término de la Primera Guerra Mundial a la creación de la OIT.

“La Organización Internacional del Trabajo fue fundada en 1919, las negociaciones tuvieron la particularidad de ser realizadas entre los gobiernos, los sindicatos y las organizaciones de empleadores, quienes tomaron como base la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores que había sido fundada en Brasilea en 1901 para establecer la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada por la Conferencia de Paz de París e incluida en la sección XIII del Tratado de Versalles situado en Francia. La constitución de la OIT tuvo lugar en la conferencia de Washington celebrada entre el 29 de octubre y 29 de noviembre de



1919, en la que participó como representante de las organizaciones obreras españolas Francisco Largo Caballero, secretario general de la socialista Unión General de Trabajadores”.<sup>3</sup>

Existe un mecanismo de control, aún vigente, por el cual cada país debe presentar anualmente una memoria informando sobre el estado de aplicación de las normas internacionales. Con el fin de examinar esas memorias se creó también la Comisión de Expertos, integrada por juristas independientes, que cada año presenta su informe a la Conferencia.

Con la adopción de la Declaración de Filadelfia se registró una apertura que ya se venía anunciando, a favor de una temática mucho más amplia, las normas de la OIT tendieron a cubrir no solo el derecho laboral tradicional, sino a abarcar cuestiones de primordial importancia en el campo de los derechos humanos, el empleo, las condiciones de vida, el desarrollo y el bienestar social.

En cumplimiento del nuevo mandato recibido por la Organización se adoptaron normas sobre los diversos aspectos de la libertad sindical y los derechos sindicales, la abolición del trabajo forzoso, la política de empleo, el desarrollo de los recursos humanos, la terminación de la relación de trabajo, la política social, la administración y la inspección del trabajo, las relaciones profesionales, las condiciones de trabajo, la seguridad e higiene en el trabajo, la seguridad social en sus diversas ramas, los trabajadores migrantes, las poblaciones indígenas, la gente de mar, etcétera.

---

<sup>3</sup> Ibid. Pág. 105.

Finalizada la Guerra Fría y frente al proceso de globalización y deterioro de los derechos laborales en todo el mundo, la OIT ha señalado la necesidad de dar prioridad al cumplimiento de las normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo garantizados por los ocho convenios fundamentales: libertad sindical, negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil, eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, destacando los conceptos de empleo digno y democratización de la globalización.

## **1.2. Objetivos de la OIT**

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de la Organización de Naciones Unidas -ONU- que tiene por objetivos la promoción de la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo, la creación de oportunidades de empleo y la mejora de las condiciones laborales en el mundo.

Busca que los estados se comprometan a promover, respetar y aplicar los principios de la libertad sindical, el reconocimiento real del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la erradicación del trabajo infantil, la supresión de toda discriminación en el empleo y la ocupación el establecimiento y supervisión de normas internacionales del trabajo, la prestación de asistencia técnica, y la búsqueda y difusión de información.

La actividad normativa de la Organización ha sido el motivo de su creación y constituye no sólo su característica principal, sino su razón de ser permanente. Tiene por objeto

señalar los lineamientos de la evolución social para los países y constituye el marco de referencia ineludible de la cooperación técnica que ofrece a éstos.

Entre sus principales ámbitos de actividad se encuentra la promoción y el respeto de los principios laborales básicos, la erradicación del trabajo infantil, la supervisión de la reglamentación laboral y el cumplimiento de los convenios, el desarrollo de programas de cooperación técnica, las migraciones laborales y la dimensión social de la globalización.

Las investigaciones y estudios realizados por la OIT están destinados en gran parte a servir de base para su labor normativa y de cooperación técnica, así como para difundir informacionales y conocimientos relativos a los problemas sociales y económicos que se presentan en un mundo en rápida evolución.

La elaboración de normas internacionales del trabajo no sería posible sin los detallados estudios previos sobre la legislación y las prácticas llevadas a cabo por la Organización, requieren la realización de investigaciones como soporte técnico; a su vez tienen como resultado la publicación de las experiencias efectuadas y del análisis de los problemas tratados. Entre las actividades que concentran el mayor número de estudios figuran el Programa Mundial del Empleo y el Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y el Medio Ambiente de Trabajo.

Los estudios, investigaciones y la recopilación de datos e informaciones llevan a una importante tarea de divulgación, a través de las publicaciones editadas por la

Organización Internacional de Trabajo. Además de los informes de las diversas reuniones y de los estudios realizados, por dicha organización, publica la revista Internacional del Trabajo, con Artículos sobre cuestiones sociales y económicas de interés internacional; el Boletín Oficial, que informa sobre las actividades de la Organización y reproduce los textos adoptados en las conferencias y otras reuniones; la serie legislativa con los textos legales más importantes de los diversos países en materia social; el anuario y el boletín de Estadísticas del Trabajo, con datos sobre empleo, desempleo, horas de trabajo, salarios, conflictos, etc.

### 1.3. Mandato de la OIT

“La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Fue creada en 1919, y es el único resultado importante que aún perdura del Tratado de Versalles, el cual dio origen a la Sociedad de Naciones; en 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas”.<sup>4</sup>

Las normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de los convenios y las condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades, así como otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo. Presta

---

<sup>4</sup> Rodríguez Coronado, Víctor Rolando, **La Organización Internacional del Trabajo**, Pág. 7.

asistencia técnica, principalmente en los siguientes campos: formación y rehabilitación profesionales; administración del trabajo; legislación del trabajo y relaciones laborales; condiciones de trabajo; cooperativas; seguridad social; estadísticas laborales y seguridad y salud en el trabajo.



Fomenta el desarrollo de organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores, y les facilita formación y asesoramiento técnico. Dentro del sistema de las Naciones Unidas, la OIT es la única organización que cuenta con una estructura tripartita, en la que los trabajadores y los empleadores participan en pie de igualdad con los gobiernos en las labores de sus órganos de administración.



“La OIT adoptó por unanimidad la declaración el 10 de junio de 2008. Esta es la tercera declaración de principios y políticas de gran alcance adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo desde la Constitución de la OIT en 1919. Es heredera de la Declaración de Filadelfia, de 1944, y de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998. La Declaración institucionaliza el concepto de Trabajo decente desarrollado por la OIT desde 1999, y lo sitúa en el centro de las políticas de la Organización para alcanzar sus objetivos constitucionales”.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup>Larios Ochaita, Carlos, **Derecho internacional público**, Pág. 84.

#### 1.4. Estructura de la OIT

Está conformada por un gobierno tripartito integrado por la Conferencia Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración y la Oficina Internacional de Trabajo. Los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores. Su órgano supremo es la Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne anualmente en junio. Su órgano ejecutivo es el Consejo de Administración, que se reúne cuatrimestralmente en Ginebra. Toma decisiones sobre políticas de la OIT y establece el programa y presupuesto que posteriormente son presentados a la Conferencia para su aprobación. La sede central se encuentra en Ginebra, Suiza.

Cada delegación nacional está compuesta por dos representantes gubernamentales, uno de los empleadores y otro de los trabajadores. Pueden estar asistidos por consejeros técnicos, hasta una máximo de dos por cada punto del orden del día. Los gastos de los miembros de la delegación de cada país son sufragados por los respectivos gobiernos. Cada delegación tiene derecho a un voto independiente. La conferencia se reúne habitualmente una vez por año, en Ginebra, durante un periodo aproximado de tres semanas en el mes de junio.

La función básica de la Conferencia es la discusión y adopción de instrumentos internacionales de carácter normativo, es decir, los convenios y las recomendaciones, como asimismo el control de los convenios ratificados. Las delegaciones nacionales pierden el derecho al voto cuando el país tiene una mora de más de dos años en el pago de las contribuciones. A su vez, el delegado empleador o trabajador de una

delegación pierde el voto si ésta no comprende a ambos o si uno de ellos ha sido invalidado.

El órgano ejecutivo de la Organización es su Consejo de Administración, compuesto actualmente de cincuenta y seis miembros, de los cuales veintiocho son gubernamentales, catorce empleadores y catorce trabajadores.

“Los miembros gubernamentales se dividen en dos grupos: diez pertenecen a los países considerados como de mayor importancia industrial que en estos momentos son República Federal de Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India Italia, Japón, Reino Unido y Unión Soviética; los otros dieciocho son elegidos cada tres años por los delegados de la Conferencia”.<sup>6</sup>

La propuesta de dar un carácter tripartito a la OIT fue una consecuencia del interés, mostrado por las organizaciones sindicales de los países más desarrollados, en la elaboración de un organismo que permitiera estudiar los problemas laborales a un nivel mundial, debiendo participar junto con las organizaciones de empleadores en esta tarea. Teniendo presente que las normas que se adoptaran en el seno de este organismo tendrían vocación de ser aplicadas en el orden interno de cada país.

El tripartismo de la OIT constituye su verdadera fuerza, en vista de la autoridad con que son ungidas las decisiones de sus órganos, adoptadas generalmente con el apoyo

---

<sup>6</sup> Rodríguez. **Op. Cit.** Pág. 10

mayoritario de los tres sectores. Sin embargo, implica también cierta flaqueza, debido a la necesidad de llegar a compromisos con motivo de las divisiones ideológicas y de intereses, los cuales pueden trabar una acción rápida y eficaz o diluir excesivamente el contenido de sus instrumentos.



## CAPÍTULO II

### 2. Convenios 87 y 98 de la OIT



Los convenios internacionales del trabajo una vez ratificados son de obligatorio cumplimiento para los Estados Miembros de la OIT. Las recomendaciones, en cambio, no son objeto de ratificación y por lo mismo, no crean obligaciones de forzoso cumplimiento, sino se limitan a señalar pautas para orientar las medidas legislativas nacionales y de otra índole que se tomen.

#### 2.1. Ubicación jerárquica de los tratados y convenciones ratificados por Guatemala



El Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que los tratados y convenios que en materia de derechos humanos haya suscrito y ratificado nuestro país tienen preeminencia sobre el derecho interno.

¿La ubicación de los convenios y tratados sobre derecho humanos en general, incluye o no a la propia Constitución Política de la República de Guatemala?

Una interpretación posible llevaría a la conclusión afirmativa, según lo que refiere el Artículo 46 no distingue y se refiere en forma genérica a todo el derecho interno. Sin embargo, un análisis pormenorizado que tenga en cuenta otros preceptos constitucionales, hace llegar a otra interpretación. Se cita al respecto lo dispuesto en el

Artículo 272 e) de la Constitución que atribuye a la Corte de Constitucionalidad la competencia de emitir opinión sobre la constitucionalidad de los tratados.

En primer término, el hecho de que la Constitución haya establecido esa supremacía sobre el derecho interno, debe entenderse como su reconocimiento a la evolución en materia de derechos humanos, pero su jerarquización es la de ingresar al ordenamiento jurídico interno aquellas normas que superen al reconocimiento explícito de los derechos que ellas posee, pero nunca con potestad reformadora y menos derogatoria de sus preceptos por la eventualidad de entrar en contradicción con normas de la propia Constitución, y este ingreso o recepción a la legislación nacional se daría, por tanto, no por vía del Artículo 46, sino por la del primer párrafo del Artículo 44 que establece: “los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana”.

El punto a discutir al respecto es si es la expresión derecho interno, incluye a la propia Constitución. Se entiende que, una primera interpretación posible llevaría a la conclusión afirmativa, basándome en el hecho de que el Artículo 46 no distingue y se refiere en forma genérica a todo el derecho interno. Sin embargo, un análisis pormenorizado que tenga en cuenta otros preceptos constitucionales, hace llegar a otra interpretación. Se cita al respecto lo dispuesto en el Artículo 272 e) de la Constitución que atribuye a la Corte de Constitucionalidad la competencia de emitir opinión sobre la constitucionalidad de los tratados.

## 2.2. Convenio 98 sobre el Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva

“Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva fecha de entrada en vigor: 18 de julio 1951 en Ginebra; número de sesión de la conferencia: 32; fecha de adopción: 01 de julio 1949; estatus: instrumento actualizado. Este instrumento hace parte de los convenios fundamentales”.<sup>7</sup>

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

## 2.3. Análisis del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo

El Artículo 102 de la constitución política de la República en sus incisos q) y t) establece el derecho de libre sindicalización de todos los trabajadores en Guatemala, y al mismo tiempo reconoce el carácter de fuentes de ley con plena validez y obligatoriedad, a los convenios internacionales del trabajo, ratificados por Guatemala, a tal grado de preceptuar que lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores guatemaltecos. Por consiguiente el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, es parte de nuestro derecho laboral su aplicación debe entenderse forzosa.

---

<sup>7</sup> Organización Internacional del Trabajo. **Observación individual sobre el convenio 98, derecho de sindicalización y de negociación colectiva.** Pág. 3.

El Artículo 1 del Convenio, establece con toda claridad que el estado está obligado a brindar adecuadamente protección a los trabajadores con el objeto de protegerlos de todo acto que implique menoscabar el ejercicio del derecho de libertad de sindicación, lo que al momento en el caso guatemalteco el Estado no cumple, pues fomenta el surgimiento de organizaciones solidaristas cuyo propósito fundamental es limitar y coartar el campo de acción sindical, adicionalmente a esto el Estado contribuye a mantener vigente las organizaciones solidaristas que hasta el momento se han creado, no obstante ya que no existe fundamento legal que dentro del ámbito del derecho de trabajo, permita a éstas constituirse y trabajar en el campo que compete exclusivamente a las organizaciones sindicales.

Por otro lado el Artículo 2 del Convenio, en su numeral 1, obliga al Estado guatemalteco a proteger a los trabajadores contra todo acto de injerencia dentro de sus organizaciones, en su constitución, funcionamiento o administración. De lo anterior se concluye que esta disposición del Convenio, también se ve vulnerada por parte del Estado guatemalteco; al permitir la existencia y funcionamiento de las organizaciones solidaristas al margen de la ley, lo cual se constituye en una injerencia del Estado con la intención de limitar y mediatizar el ejercicio de la libertad de sindicalización.

El Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo es ley con plena vigencia y obligatoriedad en Guatemala, y que su propósito es evitar toda forma de menoscabo, limitación o conclusión del derecho de libertad de sindicalización, sus disposiciones no son observadas, ni respetadas por el Estado guatemalteco, que no solo interfiere en forma directa en el campo sindical, sino además auspicia y permite la constitución de

organizaciones solidaristas que no obstante a constituir asociaciones de derecho civil, invaden la esfera del accionar sindical y desarrollan funciones que tienen como propósito desvirtuar y mediatizar el funcionamiento sindical de los organismos.

#### **2.4. Convenio 87 establece la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación 1948**

“Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. Entrada en vigor: el cuatro de julio 1950; lugar: San Francisco; sesión de la conferencia: 31; fecha de adopción: 09 de julio 1948; estatus: instrumento actualizado. Este instrumento hace parte de los convenios fundamentales”.<sup>8</sup>

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión; después de haber decidido adoptar, en forma de convenio, diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión.

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

---

<sup>8</sup> Ibíd. Pág. 8

la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su segundo período de sesiones, hizo suyos estos principios y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, parte I. Libertad Sindical, Artículo 1, todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

“El convenio fue adoptado por la conferencia internacional del trabajo en 1948 y entro en vigor el 4 de julio de 1950. Fue ratificado el 31 de julio de 1989, por un total de noventa y nueve países, permanentes de los más diversos regímenes políticos, económicos y sociales”.<sup>9</sup>

El ámbito personal del convenio es de la mayor amplitud. El Artículo 2 dispone que los trabajadores y los empleadores, sin distinción, tienen el derecho de constituir organizaciones, así como de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Más adelante se establece que solamente pueden excluirse a los miembros de la fuerzas armadas y de la política. El convenio comprende tanto a los trabajadores asalariados como a los independientes.

---

<sup>9</sup> Ibíd.



En los trabajos preparatorios del convenio quedó aclarado que en materia de libertad sindical no cabía hacer ninguna distinción o discriminación en relación con la ocupación, el sexo, el color, la raza, el credo, la nacionalidad o la opinión política.

Los empleadores deben gozar de los mismos derechos de sindicalización que los trabajadores. Este principio se aplica también a los países en los cuales no existen empresas privadas, o estas son de importancia marginal conforme al régimen político vigente. La comisión de expertos ha señalado que en este caso el derecho de sindicalización adquiere una importancia adicional respecto de las personas encargadas de la dirección de las empresas del Estado, ya que conforme el Artículo 2 del convenio 87, todos los empleadores, sin ninguna distinción, incluidos los directores de estas empresas deben poder disfrutar los derechos y garantías previstos en el Convenio.

## **2.5. Obligaciones derivadas del Convenio 87 de la OIT**

Toda organización de trabajadores o de empleadores, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores. El fomento y la defensa de los intereses de las respectivas categorías o de ciertas de sus integrantes, es lo que distingue y caracteriza a una organización de trabajadores y de empleadores cualquiera que sea su designación.

## **2.6. La constitución de organizaciones sindicales**

El convenio garantiza, en su Artículo 2 el derecho de los empleadores y los trabajadores de constituir sus organizaciones sin previa autorización. Es en relación con estas disposiciones que cabe señalar las formalidades requeridas en numerosas legislaciones para la creación o la existencia legal de las organizaciones profesionales.

La adquisición de la personalidad jurídica, por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones, no pueden estar sujetas a condiciones cuya naturaleza limite las distintas garantías previstas en el Convenio.

Otros aspectos específicos que se han planteado en relación con la autorización previa, a través de la jurisprudencia de los órganos de control son: en cuanto a los requisitos de publicidad u otros órganos análogos que pueden regir la creación de un sindicato, ello no debe equivaler a una autorización previa, ni ser un obstáculo para la creación de una organización, hasta el punto de constituir en hechos una prohibición pura y simple.

Una situación de esta índole puede producirse cuando el procedimiento de inscripción o registro de una organización es largo y complejo, o cuando la aplicación de las normas respectivas se apartan de su finalidad y la autoridad administrativa competente ejerce un poder excesivo al amparo de su extenso margen de apreciación, sobre la base de textos poco precisos que permiten una interpretación de esta índole. Cuando las condiciones a que se encuentran sometida la inscripción de un sindicato son de pura forma, no se debe considerarlas como una restricción a la libertad de asociación.

Lo anterior orienta al problema de la discrecionalidad de las autoridades en esta materia. Los órganos de control de la OIT se han pronunciado repetidamente en contra de disposiciones que conceden estas facultades discrecionales a las autoridades de la administración del trabajo. Se señala por ejemplo que en el caso de registro de una organización, si la autoridad respectiva goza del derecho discrecional de denegar la inscripción, ello conduce a una situación que apenas diferirá de aquellas en que se exija autorización previa.

La autoridad administrativa no debería tener la facultad de denegar la inscripción en el registro, solo por estimar que una organización podría dedicarse a actividades que sobrepasen el marco de las actividades sindicales normales. La fiscalización normal de las actividades de un sindicato debería de realizarse posteriormente, y la decisión administrativa ser susceptible de un nuevo examen por parte de la autoridad judicial.

La posibilidad de recurrir ante los tribunales en contra de una decisión administrativa que deniega la inscripción o el registro ha sido considerada como una garantía de especial importancia. Un recurso únicamente ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no puede presentar las garantías y objetividad necesarias y es considerado, incompatible con el Artículo 2 del Convenio.

## **2.7. Imperatividad del Convenio**

El Artículo 8 del Convenio, establece que los estados signantes del mismo están obligados a respetar la legalidad en el ejercicio de los derechos sindicales, habiéndose

establecido la garantía de que las legislaciones nacionales, no menoscaben las garantías previstas en el Convenio.

En relación a esto, la literal t) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, indica que lo establecido en Convenios y tratados de trabajo se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala. Esto demuestra que el Convenio 87 de la OIT y todos los otros convenios internacionales de trabajo, ratificados por Guatemala, son legales y además de que su aplicación es obligatoria, en el ámbito laboral guatemalteco.

El Artículo 10 del Convenio, contiene una definición del término Organización, tal y como es empleado dentro del instrumento, “significa toda organización de trabajadores o de empleadores, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores. El fomento y la defensa de los intereses de las respectivas categorías de su integrantes, es lo que distingue y caracteriza a una organización de trabajadores y de empleadores cualquiera que sea su designación”.

## CAPÍTULO III

### 3. Derecho colectivo de trabajo

El derecho colectivo laboral, es aquel que teniendo por sujetos a núcleos de empleados y empleadores o a sindicatos, en lo relacionado a condiciones determinadas de solidaridad que provienen de la condición de los mismos de prestadores o de otorgadores laborales, lleva a cabo su objetivo en organizaciones de grupo. Se encarga de determinar o fijar la reglamentación común a las categorías profesionales o de actuar de manera integrada para la debida defensa de sus intereses y derechos. O sea, es la parte del derecho del trabajo que se refiere a las organizaciones que profesionales y de empresa de los patronos y trabajadores que llevan a cabo, sus conflictos y contratos.

Se puede definir el derecho colectivo laboral como: aquel que teniendo por sujetos a un conjunto de trabajadores y de patronos, en relación de condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores de trabajo, desarrolla su objeto en organizaciones grupales determinando o fijando las reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses.

Es una rama del derecho laboral que comprende la regulación de las relaciones entre patronos y trabajadores, cuando esos se agrupan y organizan para luchar y defender sus intereses económicos, sociales y comunes.

Dentro de la disciplina general del derecho de trabajo, regula las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino que en atención a los intereses comunes a todos ellos o a los grupos profesionales.

“El derecho colectivo de trabajo es aquel que ocurre como consecuencia directa de las relaciones laborales entre distintos patronos y uno o distintos sindicatos de trabajadores, y se encarga de la regulación de las distintas condiciones en las cuales se ha de prestar el servicio, y los salarios se pagan acordes al trabajo llevado a cabo y el resto de condiciones económicas y sociales se alcanzan mediante trabajadores bien organizados”.<sup>10</sup>

El derecho colectivo de trabajo es aquel que se destina a la colectividad, siendo la esencia del mismo, aquella en la cual su aplicación no se encuentra limitada únicamente a los trabajadores sindicalizados, sino que también a todos aquellos sujetos que forman parte integrada de la empresa, previo a la suscripción de un determinado pacto de trabajo o durante la vigencia del mismo.

La autora del presente trabajo de tesis define el derecho de trabajo como aquella parte del derecho procesal laboral, que se refiere a las distintas organizaciones tanto profesionales como de empresa de los patronos y trabajadores, sus conflictos, de sus contratos, así como la debida solución de los mismos.

---

<sup>10</sup> Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo de trabajo**. Pág. 6.

### **3.1. Finalidades del derecho colectivo de trabajo**

La principal finalidad del derecho colectivo de trabajo es el trabajador, tomando al mismo desde la perspectiva que al desarrollarse en sus labores, proporciona un servicio de utilidad a la comunidad en la cual vive. Su objetivo principal es el mejoramiento tanto en el presente como en el futuro del hombre que labora, y para alcanzar dicho objetivo, es influyente en el Estado y en la sociedad de manera mediata e inmediata.

Influye de manera mediata a través de la solidaridad de asumir una posición política frente a sus intereses eligiendo a quien va a representar la adecuada condición de la nación, e influye de manera inmediata mediante la unión de los trabajadores, buscando la igualdad, la contratación colectiva y el mejoramiento y aseguramiento de la condición de vida del trabajador.

Después de superada la etapa de las luchas sociales que existió entre la Revolución Francesa y la Primera Guerra Mundial, la forma de enfocar el derecho de trabajo se encamina a tomar una posición reivindicativa en la empresa marcando el comienzo de condiciones más humanas para los empleados. La importancia del derecho laboral radica en que se establece de manera exacta todos los límites de orden legal para el debido desarrollo de las relaciones entre empleador y trabajador.

### **3.2. Naturaleza jurídica del derecho colectivo de trabajo**

La naturaleza jurídica del derecho colectivo de trabajo le faculta a los empleados y empleadores, para que los mismos se puedan organizar y a la vez intervenir como grupo en la debida solución de la problemática derivada de los contratos laborales.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala preceptúa en su cuarto considerando numeral “e”, lo siguiente: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social colectivo”.

Por lo anotado en el párrafo anterior, en lo relacionado a la naturaleza jurídica del derecho colectivo de trabajo guatemalteco, se puede establecer una doble significación del mismo, ya que por un lado es un derecho frente al Estado y por el otro frente al empresario, siendo por dicha caracterización un derecho eminentemente público.

### **3.3. Clasificación del derecho colectivo de Trabajo**

A continuación, se establece la clasificación del derecho colectivo del trabajo, actualmente, existen diversas teorías relativas para la determinación de cuando una rama pertenece al derecho público o privado, siendo las de mayor importancia las siguientes: para las teorías que a continuación se anotan, si está ante normas de derecho público, si se trata de normas que regulan el orden jurídico característico del Estado o de las relaciones del Estado con los particulares, en las cuales el primero

actúa en ejercicio de su propio poder soberano o bien cuando la norma sea referente a las relaciones del Estado con otros estados.

También, si una rama de derecho es calificada de pública, cuando ocurre su aplicación, las autoridades encargadas de la resolución, deben de velar por el efectivo interés social o colectivo, para que el mismo sea prevaleciente sobre el interés privado existente. Por otro lado, se estará frente a normas de derecho privado cuando las mismas, como finalidad tienen que regir los actos llevados a cabo por los particulares y además, es predominante el interés individual frente al general del derecho público.

El carácter público o privado de una norma depende del interés que garantice o protege. Las normas de derecho público corresponden al interés del Estado y si se trata de determinar el fin supremo del Estado de Guatemala, o sea el bien común y se comprueba que el mismo efectivamente se haya donde se favorece a la mayoría de ciudadanos del Estado; puede asegurarse la base teórica para incluir al derecho colectivo del trabajo dentro del derecho público; es la teoría del interés en juego o teoría romana.

#### **3.4. Formas de organización colectiva**

Grupos coaligados: de conformidad con el Artículo 374 del Código de Trabajo, “es una organización de carácter temporal, ya que resuelto el conflicto desaparece el grupo coaligado”.

Sus principales características son: ser de carácter temporal y no adquirir personalidad jurídica, como ejemplo de tal aseveración, se menciona el arreglo directo extrajudicial, el cual es exclusivo de los grupos coaligados.

Asociaciones profesionales o sindicatos: los Artículos 206 al 237 del Código de Trabajo, regula que una de las formas del derecho laboral y dentro de él, el derecho colectivo del trabajo, es lo que se refiere a las asociaciones profesionales, formadas por los trabajadores de todas clases para la defensa de sus derechos e intereses.

El sindicato es un agrupamiento constituido por personas físicas o morales que ejercen una actividad profesional, para asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de su condición y la representación de su profesión, por la acción colectiva de contestación o de la participación en la organización de las profesiones así como en la elaboración y puesta en práctica de la política nacional en materia económica y social.

### **3.5. Formas de expresión del derecho colectivo de trabajo**

Se puede señalar que la forma ideal y más pura de organización colectiva es la asociación profesional, también conocida como sindicato; sin embargo, existen otras organizaciones paralelas de las cuales se dará una breve definición de cada una de ellas.

De conformidad con la legislación guatemalteca, existen dos formas de expresión en el derecho colectivo de trabajo, de las cuales se hará un breve análisis de cada una de ellas, las cuales son:

- a. La huelga.
- b. El paro.

### **3.5.1. Definición legal de la huelga**

Para poder ejercer el derecho de huelga, es importante conocer su definición legal, nuestro Código de Trabajo la define como: “La suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, luego de haber agotado los procedimientos de conciliación y constituir por lo menos la mitad más uno de las personas que trabajan en la respectiva empresa o centro de producción”.

La Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, garantizan a los trabajadores del sector privado y del Estado, el derecho colectivo de huelga, el que puede ejercerse como último recurso después de fracasada la fase de conciliación dentro del correspondiente trámite del conflicto colectivo de carácter económico social.

La normativa legal en la que descansa el fundamento del derecho de huelga, está contenida en los Artículos 104 y 116 de la Constitución Política de la República y con relación a los trabajadores del Estado, la normativa relativa a la huelga se encuentra

contenida en el Decreto 71-86 del Congreso de la República, Ley de sindicalización y huelga de los trabajadores del Estado y el procedimiento de huelga se encuentra establecido en los Artículos del 239 al 244, 253 al 257 y 377 al 396 del Código de Trabajo, lo que rige a los trabajadores del sector privado, y de conformidad con el Artículo 4 del Decreto 71-86 del Congreso de la República, supletoriamente rige el mismo procedimiento para los trabajadores del Estado.

### **3.5.2. Clasificación de la huelga**

La clasificación de la huelga de conformidad con la legislación, se divide en huelga legal y huelga ilegal, siendo la huelga legal la que establece el Código de Trabajo en los Artículos 239 y 241 citados anteriormente y la huelga ilegal es aquella que al no reunir la totalidad de los requisitos establecidos en la ley para su declaración, es declarada ilegal por el Juez de Trabajo que conoce del trámite del proceso colectivo. Además de la clasificación anterior, de conformidad con el Código de Trabajo existe también la huelga ilegítima, justa e injusta.

### **3.5.3. El paro definición legal**

El paro patronal, también conocido como Lock-Out es definido por el Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo 245 “La suspensión o abandono temporal del trabajo, ordenados y mantenidos por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a sus trabajadores los intereses económicos que sean propios de ellos, en su caso, comunes a los mismos”.

Por su parte Guillermo Cabañellas de Torres define el paro patronal como: “La decisión voluntaria de los empresarios de cesaren las actividades laborales a fin de mejorar su posición económica o contrarrestar demandas o conquistas de los trabajadores”.<sup>11</sup>

#### **3.5.4. Clasificación de paro**

El paro al igual que la huelga, se clasifica en paro legal y paro ilegal, los cuales se encuentran regulados en el Código de Trabajo, asimismo, se encuentra el paro de hecho, el paro justo y el paro injusto y su finalidad radica en utilizar la paralización de la producción por parte del patrono, para defender sus intereses económicos frente a los trabajadores, buscando con ello desequilibrar la posición de estos últimos.

#### **3.6. Formas de normación colectiva**

La negociación colectiva es aquella que se realiza entre los trabajadores de una empresa, reunidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos. La finalidad de la negociación es llegar a un acuerdo en cuanto a las condiciones laborales aplicables a la generalidad de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación.

La negociación colectiva es una manifestación particular del diálogo social, y está considerado como un derecho fundamental básico integrante de la libertad sindical, mundialmente se encuentra garantizado en el Convenio 98 y 154 de la OIT.

---

<sup>11</sup>Cabanellas De Las Cuevas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 432.

a. Pacto colectivo de condiciones de trabajo

En relación a este instituto de normación colectiva y también con la legislación laboral guatemalteca, es la que señala que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra por uno o varios patronos o una asociación patronal y una o varias asociaciones de trabajadores, con el objeto de fijar las condiciones de prestación de los servicios que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo.

Como características generales del pacto colectivo de condiciones de trabajo tenemos que solo puede celebrarlo un sindicato de trabajadores; la celebración del pacto colectivo de condiciones de trabajo, es una obligación del patrono por la ley artículo 51, Código de Trabajo.

El pacto colectivo de condiciones de trabajo, puede nacer a la vida jurídica de las siguientes formas:

Voluntaria: por medio de la negociación y discusión establecida en el artículo 51 del Código de Trabajo a través de la institución conocida como la vía directa.

Forzosamente: por imposición que hace la autoridad jurisdiccional, cuando el empleador se ha negado a negociar y discutir en la vía directa e proyecto del pacto que se le ha presentado por los trabajadores.

b. Contrato colectivo de condiciones de trabajo

Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o uno o varios sindicatos patronales con objeto de establecer las condiciones, según las cuales debe prestarse el trabajo en uno o más empresas o establecimientos.

c. Convenio colectivo de condiciones de trabajo

Es un instrumento de normación colectiva por medio del cual se establecen la condición de prestación de los servicios entre un sindicato y un patrono o sindicato de patronos o entre un grupo coaligado de trabajadores y un patrono, por un plazo determinado de vigencia y sometido a la aprobación de la Inspección General de Trabajo.

d. Reglamento interior de trabajo

Esta es una de las formas de contratación colectiva que comprende las reglas, si bien obligatoria que deberán observar los trabajadores para el mejor desarrollo y ejecución de los trabajadores.

El reglamento interior de trabajo es definido por el Código de Trabajo como el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

Lo que busca el reglamento es desarrollar todas las disposiciones que con carácter ordinario regula las relaciones de trabajo. Sin embargo esto no excluye la posibilidad de

que pueda regularse en el reglamento condición de prestación de los servicios de manera más favorable a como se regulen en las diversas disposiciones que contengan regulaciones de trabajo, pues para ello el reglamento es precisamente un verdadero instrumento de formación colectiva que permite superara las condición de la prestación de los servicios establecidas con carácter mínimo en las leyes de trabajo producto del derecho legislativo o bien de la negociación de pactos, convenios y demás instrumentos de formación colectiva.

El supuesto que crea para el empleador la obligación de poner en vigencia un Reglamento Interior de trabajo se encuentra relacionado con el número de trabajadores que este debe tener a su servicio. A este respecto se establece que todo patrono que tenga a su servicio de diez o más trabajadores queda obligado a elaborar y poner en vigencia el Reglamento Interior de Trabajo.

#### e. Sentencia colectiva o arbitraje

El arbitraje identifica regularmente la finalidad de este instituto que radica en su carácter eventual y en la búsqueda de terminar con el proceso mediante la decisión que deberá externar un tribunal colegiado integrado por jueces de derecho y jueces que no lo son.

Para Guillermo Cabanellas, en su Diccionario de Derecho Usual, "El arbitraje es toda decisión dictada por un tercero con autoridad para ello, en una cuestión o en un asunto,

integrando para ello un sistema de obtener justicia sin recurrir a las medidas extremas, pero ateniéndose a derecho o justicia”.<sup>12</sup>

En una definición propia el arbitraje es aquella institución del derecho colectivo cuyo carácter eventual lo convierte en un mecanismo alternativo para las partes para la resolución de sus controversias, pero sujetándose sus pretensiones a la decisión del tribunal.

### **3.7. Instituciones de derecho colectivo de trabajo**

Libertad sindical.

Organizaciones patronales y de trabajadores.

Negociación colectiva.

Instrumentos de negociación colectiva.

Conflictos colectivos de carácter económico social.

Procedimientos de resolución de conflictos.

Autotutela o acción directa.

---

<sup>12</sup>Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de Derecho Usual**. Pág. 83.



## CAPÍTULO IV

### 4. El derecho de libertad sindical

La historia del sindicalismo nos demuestra que las organizaciones sindicales nacieron y se desarrollaron por la necesidad de los trabajadores de agruparse para conseguir mejores condiciones de vida. Cuando surgió la industria moderna, en el siglo pasado, y con ella la clase asalariada, las condiciones de trabajo que se le impusieron eran inhumanas y por ello no tardó en manifestarse la necesidad de agrupaciones para buscar mediante la fuerza de la unión, su superación económica y social.

Al hablar de libertad sindical hablamos de una clase de libertad que supuestamente se observa en nuestro país y que corresponde a aquellos sujetos que tienen la facultad de formar sindicatos. Es una forma de libertad que no la entenderíamos si no la ubicamos o colocamos dentro de un cuadro general sobre lo que se entiende por libertad. La libertad sindical comprende para los trabajadores el goce y ejercicio de los siguientes derechos:

- b. El derecho de constituir organizaciones sindicales.
- c. El derecho del individuo de ingresar a organizaciones ya formadas y permanecer en las mismas.
- d. El derecho del sindicato a ser respetado como una persona; de ejercer su acción en favor de sus afiliados; de tomar sus decisiones para ello; de adoptar la organización que considere más adecuada; y de que ni autoridades públicas ni empleadores intervengan en esas decisiones y planes de acción.

“Se considera también incluido dentro de la libertad sindical el derecho de retirarse libremente de las organizaciones sindicales. Puede expresarse que éste no es un derecho si tomamos como punto de partida que la participación de la persona dentro del grupo es la expresión más pura de la libertad sindical, y que por el contrario, su separación conduce a su negación y a la destrucción del ideal de realización de la justicia”.<sup>13</sup>

La libertad sindical tiene como fundamento el ejercicio de derechos que sobre todo sirven para constituir, organizar y hacer funcionar organizaciones sindicales. De tal manera que éstas también son sujetos de la libertad sindical por cuanto que ya constituidos pasan a tener una personalidad legal y de acción distinta a la de los trabajadores considerados individualmente, y como tales pueden reclamar derechos propios afiliarse a federaciones ejercer una multitud de actos a nombre propio, contraer obligaciones y responder de las que se les imponga legalmente.

La libertad sindical es un derecho individual y colectivo que toda persona lleva con el solo hecho de vivir en sociedad, este tema debe de ser estudiado como componente importante del Derecho de Trabajo ya que conlleva a la formación de asociaciones profesionales denominados sindicatos.

La pregunta es ¿la libertad sindical se respeta y se aplica en Guatemala? se desarrolla jurídicamente y doctrinalmente el tema de la libertad sindical como factor fundamental

---

<sup>13</sup>Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Pág.78.

para reconocer los derechos económicos sociales frente al empleador, dueño del capital.

#### **4.1. Definición de Libertad**

Es el estado existencial del hombre en el cual este es dueño de sus actos y puede autodeterminarse conscientemente sin sujeción a ninguna fuerza o coacción psicofísica interior o exterior.

#### **4.2. Libertad sindical**

Libertad sindical en el diccionario de Manuel Ossorio se define de la siguiente manera:

“Derecho reconocidos por algunas constituciones o por algunas leyes para que los trabajadores puedan asociarse libremente en gremios o sindicatos profesionales, de modo a que cada uno esté en libertad de afiliarse al sindicato que sea más conforme a sus ideas o que le parezca más beneficioso”.<sup>14</sup>

La libertad se extiende también al derecho del trabajador a no afiliarse a ningún sindicato. A la libertad de asociación se oponen aquellas leyes o regímenes que imponen el sindicato único, y también, según algunos autores, los que, sin negarla claramente, establecen ciertos privilegios a favor de una asociación determinada.

---

<sup>14</sup>Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 187.

### 4.3. Definición de afiliación sindical

“Acto de incorporación de un trabajador a una determinada organización sindical. Se trata de un derecho que forma parte del contenido esencial de la libertad sindical en su vertiente individual. La afiliación sindical es un acto voluntario del trabajador, sin más límite que la obligación de respetar los estatutos del sindicato, pero nadie puede ser obligado a afiliarse a un sindicato o a soportar formas de presión directas o indirectas para afiliarse o no hacerlo”.<sup>15</sup>

De lo anterior se construye la siguiente definición: La Libertad sindical es la asociación de trabajadores para constituir una forma de organización colectiva para adquirir derechos para tratar la normación colectiva y llevar a cabo la forma de expresión colectiva dentro del ordenamiento jurídico Guatemalteco.

El sindicato al mejorar las condiciones económicas, sociales, políticas y en el presente caso se agregarían las condiciones humanas, si en el Estado de Guatemala no se respeta el derecho, se encuentra frente a un problema de la sociedad, en cuanto al asociarse alcanzan fines que van a satisfacer a los trabajadores en todos los sentidos y en el cual de saber que cuentan de otras persona para alcanzarlos, pero la historia se ha marcado en Guatemala con el irrespeto a los derechos humanos y contamos con casos ilustrativos: agresiones, intimidaciones, asesinatos, secuestros y desapariciones de dirigentes sindicales no solo violentan el derecho de libertad sindical,

---

<sup>15</sup> Franco López, **Ob. Cit.** Pág. 210.

en el fondo afectan a las personas que tratan de obtener una vida justa e igualitaria para ellos y sus familias, por lo consiguiente un mejoramiento a la sociedad.

“La Constitución Política de la República de Guatemala estipula en el Artículo 34 el derecho de asociación, y de la misma manera el derecho de sindicalización libre en el Artículo 102, inciso q”.

#### **4.4. Origen de la libertad sindical**

Durante años se ha buscado las formas de que el trabajador tenga derechos y sean reales además que se cumplan para su plena validez.

La libertad sindical lleva intrínsecamente un respaldo jurídico, pero antes de una constitución que diera las bases de hacer valer derechos laborales no eran así, se puede discernir que es un fenómeno social, es previo a su reconocimiento como hecho visible en el ordenamiento jurídico del país.

##### **a. Etapa de prohibición o represión**

A finales del siglo XVIII, los obreros ya creían en la posibilidad de una organización social que les permitía mejorar sus condiciones de vida. La legislación de la época tenía el apoyo de la filosofía liberal y alivianada obstáculos en el camino del desarrollo y consolidación del capitalismo. En este contexto histórico social, se emite la Ley de Chapalier, la cual prohibía la asociación en general, tanto de patronos como obreros la prohibición de asociación patronal estaba fuera de contexto, pues la política era

precisamente ayudar a éstos. “Por su parte el código civil francés de 1804 contenía normas anti-obreras esencialmente. Lo que la Ley de Chapalier establecía en términos de prohibición y el código de Napoleón en forma de presunción netamente favorables a los patronos, se convirtió en falta grave en los Artículos 414, 415 416 del Código penal francés, que consagraron los delitos de coalición y huelga”.<sup>16</sup>

#### b. Etapa de tolerancia



La Organización Internacional del Trabajo ha señalado que en la etapa de la tolerancia lo que se perseguía era que el sindicalismo no interviniera en las discusiones de trabajo entre trabajadores y patronos y reprimir la presión sindical encaminada a la huelga.



Por los acontecimientos de la época la primera revolución social en Francia coadyuvó a que el obrero tomara conciencia de su situación de tremenda desigualdad económica y social. Sumado a todos estos acontecimientos como derechos, precisamente por esta razón se le denomina tolerancia, ya que no se legisla al respecto, pero si se tolera. En concordancia con ese no reconocimiento, la política en general no favorecía el sindicalismo y aun cuando se tolerara la coalición y no se le considerara delito, la figura delictiva se sustituye por atentado contra la libertad de trabajo y la industria.

#### c. Etapa de desaparición

La libertad sindical como derecho humano, y libertad propiamente dicha, ha alcanzado logros importantes, a través de los instrumentos de presión de la clase obrera, estas actuaciones han dado origen a que las persona que se ven amenazas y han realizado

---

<sup>16</sup> Carpizo, Jorge. **Derecho administrativo del trabajo**. Editorial Heliasta, Pág. 230.

distintos procedimientos de desaparición para coartar el derecho de libertad sindical, entre ellos se mencionan: despido de los dirigentes sindicales, en algunos casos son despidos masivos, asesinato de los dirigentes, demandas del orden penal, y podríamos seguir enumerando un sin fin de actitudes que toma la clase dominante para crear miseria, terror, zozobra entre la clase dominada, pero el Estado es el encargado de velar por la paz, justicia, igualdad, etc., no toma ninguna actitud para frenar estas situaciones y respaldar a la clase obrera quien en su mayoría delega la responsabilidad a las personas que dirigen el destino del país a través de los órganos de dirección del Estado.

Es sabido que los derechos fundamentales y su plasmación positiva en las Constituciones que se van promulgando, tienen como objetivo garantizar un ámbito personal inmune a la injerencia estatal. En su origen y en su evolución hasta el presente siglo, los derechos fundamentales que conciben, pues, como garantías o instrumentos de defensa frente al Estado, no siendo de aplicación a las relaciones jurídicas privadas.

#### **4.5. Caracterización de la libertad sindical**

La libertad sindical es un derecho fundamental de los trabajadores y sus agrupaciones para organizarse y defender sus intereses comunes, garantizando la actividad previa y necesaria para constituir sindicatos, debiendo reconocerse sus pilares que son organización, regulación, representación negociación y huelga, y su objeto, que es la defensa de los intereses comunes.

a. Es un derecho humano fundamental

Siendo la libertad sindical uno de los derechos humanos fundamentales, atrae todo aquello que la dogmática de estos últimos ha brindado a la legislación, la teoría y a sus modos de interpretación. La universalidad, indivisibilidad, interdependencia o mutua influencia y determinación de los derechos humanos opera en dos sentidos: a lo externo, los derechos humanos lo son entre ellos; por tal razón y a modo de ejemplo, la libertad sindical será inescindible de la libertad de expresión y no habrá libertad sindical sin la primera o sin las demás libertades públicas; a lo interno, los contenidos esenciales de cada uno de los derechos humanos lo serán también, lo que explica y justifica la necesidad de tutela conjunta de todos ellos contenidos esenciales de la libertad sindical.

b. Derecho consuetudinario internacional

Al estar por encima del alcance de los convenios internacionales e, incluso, de la adhesión a una u otra organización internacional, incluida la OIT.

Así la libertad sindical vino a significar la juridificación del proceso político por el cual los trabajadores y sus organizaciones de clase se sumaban a la reconstrucción y reconciliación de las sociedades emergentes del conflicto bélico. La libertad sindical resultaba crucial, entonces, para la estabilidad política y para la democracia, requisitos ambos del progreso.

Al Convenio 87 se le suele llamar, por comodidad, el convenio sobre la libertad sindical, pero su alcance va mucho más allá del simple derecho de afiliarse a un sindicato.

Ampara también los derechos de las organizaciones de trabajadores y empleadores a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, a elegir a sus representantes, a formular su programa de acción y a afiliarse a federaciones nacionales e internacionales, y todo ello sin injerencia de los poderes públicos.

Por tanto el convenio es un instrumento importante para la protección de los derechos civiles y políticos, esto es, del derecho a la democracia.

#### d. Derecho social complejo

De otro lado, es la libertad sindical un derecho complejo a propósito de su reconocimiento constitucional, que ejerció ante varios sujetos, situaciones y relaciones jurídicas sino, además, por el distinto rol que cada caso se supone o espera del Estado, de modo que al lado de un derecho, libertad es también un derecho social. De tal modo, se diferencia la libertad sindical de los derechos sociales simples, valga reafirmar su carácter complejo, en tanto exige para su plenitud y disfrute de una actividad prestacional o al menos positiva por parte del Estado.

Se muestra así la inescindible relación entre la libertad sindical, en tanto que derecho y no simple libertad, y que por ende no se satisface con una mera abstención del Estado o con la ausencia de restricciones, y la tutela efectiva entendida ésta como un contenido esencial de ella sin la cual no sería reconocible como pertinente al tipo descrito.

#### 4.6. El sindicalismo en Guatemala reseña histórica

La historia de Guatemala es una explotación constante y, por el contrario, una determinación del pueblo a cambiar las circunstancias. Desde la independencia su pueblo ha continuado luchando por su derecho a participar en sindicatos.

Los primeros sindicatos fueron formados por artesanos y trabajadores del ferrocarril, de fincas de bananos y de los puertos. Los sindicatos sufrían ataques durante la presidencia del general Jorge Ubico, durante esta época las palabras unión, trabajador, huelga y derechos laborales, fueron prohibidas en el vocabulario cotidiano. Personas que las usaban eran consideradas como comunistas y estaban sujetas a castigos; muchas fueron a la cárcel.

##### a. Primera época:

“Esta primera época la situamos en la década que va de 1920 a 1930, y comprende los gobiernos de Carlos Herrera, general José María Orellana y el general Lázaro Chacón”.<sup>17</sup>

El sindicalismo en Guatemala, como en los demás países de América Latina se inicia con agrupaciones gremiales, de carácter mutualista, que eran las únicas que aceptaba el gobierno de turno, que antes de la caída del régimen de Manuel Estrada Cabrera, no hubo sindicalismo propiamente dicho.

---

<sup>17</sup> Navas, María Guadalupe, *El movimiento sindical*, Pág. 45-47.



En la dictadura Cabrerista, se funda la Federación Obrera de Guatemala, para la protección legal del trabajo, la que llegó a contar con la apreciable cantidad de treinta mil afiliados; y entre cuyos fines se encontraban no sólo aquellos de tipo economistas y reivindicativos, sino que perseguía lograr la unidad de la clase trabajadora y hacer que esta influyera en alguna medida en la política nacional, dentro del marco legal.

A lo largo de esta primera época del sindicalismo en Guatemala se dan serios conflictos entre los trabajadores y las distintas empresas que funcionaban en el país, tal el caso de los mueleros de la UnitedFruit Company, Puerto Barrios, Izabal, quienes fueron brutalmente reprimidos por el general Enrique Arís, enviado por el presidente general José María Orellana, cuando exigían aumento de salario y reducción de la jornada de trabajo a 8 horas diarias.

Varios dirigentes son encarcelados, y posteriormente expulsados del país; pero no obstante la amarga experiencia de los trabajadores de la UFCO, los trabajadores de los Ferrocarriles Internacionales de Centroamérica, IRCA, demandan también la reducción de la jornada de trabajo, aumento de salario y respeto por parte de las autoridades de la empresa para su organización denominada Sociedad Ferrocarrilera; los dirigentes hacen conciencia entre los trabajadores y estalla la huelga, que es apoyada por más o menos 5,000 ferroviarios.

Con la llegada a la presidencia del general Jorge Ubico, los trabajadores guatemaltecos sienten en toda su dimensión el peso de la represión institucional, un oscurantismo terrible se cierne sobre el movimiento obrero guatemalteco por un lapso de 14 años; se

retrocede en el tiempo y vuelve a imperar el trabajo forzado, con una modalidad la libreta de jornalero en el campo y los boletos de vialidad y ornato en las ciudades; salarios miserables.

“Con relación a la etapa histórica que nos ocupa, se hace necesario establecer el marco legal que reguló la actividad de las organizaciones sindicales; y en este sentido cabe destacar las reformas a la Constitución de 1876, emitidas en 1920 en donde se hace referencia al trabajo. En cuanto a leyes ordinarias debe mencionarse: La convención Centroamericana para unificar las Leyes Protectoras de Obreros y Trabajadores, suscrita en Washington por los plenipotenciarios de los cinco países del istmo el 7 de febrero de 1923, que restringe el derecho de huelga al prohibirla para los trabajadores de los servicios públicos y otros análogos creando figuras delictivas de sabotaje con penas de tres a cinco años sujetos a jurisdicción militar”.<sup>18</sup>

b. Segunda época:

Los dirigentes del golpe, teniente coronel Francisco Javier Arana, capitán Jacobo Arbenz y el civil Jorge Toriello Garrido, integran la nueva Junta Revolucionaria de Gobierno, iniciándose así un proceso de cambios, que iba a marcar con profunda huella la historia nacional. “Cronológicamente esta segunda época tiene su inicio el 30 de junio de 1944 y se extiende hasta el 27 de junio de 1954, coincide con el proceso conocido como Revolución del 44”.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup>Navas, María Guadalupe, **El movimiento sindical**. Pág. 49-55.

<sup>19</sup>Ibíd. Pág. 58.

Es en esa época cuando el sindicalismo guatemalteco toma verdaderos y positivos perfiles como institución de clase. Y por primera vez en la historia de Guatemala, los gobiernos que rigen el país impulsan con entusiasmo una política nacional de defensa y desarrollo del movimiento sindical, situación que se plasma con mayor claridad durante el llamado segundo gobierno de la proliferación de las asociaciones obreras hasta hace muy poco tiempo perseguidas.

Se funda la Asociación Nacional de Maestros, que más tarde iban a convertirse en el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala; se funda el Sindicato de Acción y Mejoramiento Ferrocarrileros, que agrupó en su seno a diversas asociaciones gremiales. Esta confederación pide por primera vez al gobierno la emisión de un Código de Trabajo.

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

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

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

c. Tercera época:

“Considerando que esta época arranca el 3 de julio de 1954, y se extiende hasta nuestros días, el gobierno constitucional del coronel Jacobo Arbenz Guzmán fue derrocado por el Movimiento de Liberación Nacional, al mando del coronel Carlos Castillo Armas”.<sup>20</sup>

El gobierno de la liberación, enarbolando la bandera del anticomunismo anula la Constitución de 1945 y casi todas las leyes que protegían a los trabajadores y que controlaban las rentas y los precios.

A partir de esa época el sindicalismo decreció en Guatemala, en forma considerable, toda vez que los dirigentes sindicales, así como quienes habían destacado en la política nacional fueron implacablemente perseguidos y asesinados; aquéllos que tuvieron la suerte de escapar tuvieron que refugiarse en las distintas embajadas y salir al exilio; las cárceles estaban llenas de obreros y campesinos.

---

<sup>20</sup> *Ibíd.* Pág. 65.



Los patronos se aprovecharon de la situación de terror y represión imperantes para denunciar como comunistas a todo obrero o campesino que había sido sindicalizado.

Los años que siguieron fueron de represión absoluta y se caracterizan por impedir a toda costa el surgimiento del movimiento obrero, se suprime la reinstalación e indemnización de los empleados públicos, se cancela la inscripción de los dirigentes sindicales, se impide la sindicalización, se establece el trabajo obligatorio los días sábados y domingos, por medio del Decreto 48, se cancelan administrativamente a las principales organizaciones.

El licenciado Julio César Montenegro participa en las elecciones presidenciales como candidato del Partido Revolucionario. Para el pueblo ansioso de libertad, el licenciado Julio César Méndez Montenegro representó en aquellos momentos dado el clima de represión e incertidumbre en que vivía una verdadera oposición a los regímenes de tiranía y sometimiento, en que estaba inmersa Guatemala.

A lo largo de su campaña electoral el licenciado Méndez Montenegro prometió instaurar en Guatemala, un estado de derecho, y en un discurso inicial dijo que el suyo sería el tercer gobierno de la revolución.

Paradójicamente ese gobierno de cuatro años fue el más sangriento que ha tenido el país. Es tan abrumadora la cantidad de crímenes de estos años tétricos, que su enumeración demandaría muchas páginas.

#### 4.7. Sujetos de la libertad sindical

Los sujetos de la libertad sindical están conformados por los trabajadores, las organizaciones sindicales, los empleadores y sus organizaciones, a continuación se establecen algunas definiciones y requisitos necesarios para poder participar.

##### a. Los trabajadores

Puesto que la libertad sindical ha sido reconocida por la acción de la clase trabajadora en su lucha por mejorar sus condiciones de vida, es propio afirmar que son los titulares por excelencia de los derechos que presupone aquella libertad.

Todos entendemos a quienes nos referimos cuando hablamos de los trabajadores, pero el problema se complica cuando tratar de decir quiénes son trabajadores. La forma de denominar a los trabajadores como una comunidad total de seres humanos que tienen la condición económica de vivir de su trabajo, ha evolucionado y si bien, se encuentra bastante arraigado hablar de clase trabajadora, siendo este último término ya generalizado entre los juristas que tratan problemas laborales, tanto es así que al hablar de los sindicatos los mencionan como asociaciones profesionales u organizaciones profesionales.

Trabajadores son todos aquellos que viven de su trabajo, que se ven obligados a subsistir de su trabajo porque carecen de bienes de producción.

#### b. Las organizaciones sindicales

La libertad sindical tiene como fundamento el ejercicio de derechos que sobre todo sirven para constituir, organizar y hacer funcionar organizaciones sindicales. De tal manera que éstas también son sujetos de la libertad sindical por cuanto que ya constituidos pasan a tener una personalidad legal y de acción distinta a la de los trabajadores considerados individualmente, y como tales pueden reclamar derechos propios así como afiliarse a federaciones ejercer una multitud de actos a nombre propio, contraer obligaciones y responder de las que se les imponga legalmente.

#### c. Los empleadores y sus organizaciones

La libertad sindical también corresponde a los empleadores para formar sus organizaciones sindicales patronales. Cabe explicar esto únicamente por el principio legal y humano de que los derechos corresponden a todos por igual.

En la realidad es poco o casi nada el uso o ejercicio de esta libertad por parte de los empleadores porque han visto que la organización de tipo sindical no es propia ni adecuada para los medios de defensa que extra patronalmente puedan utilizar; y siguiendo el mismo proceso histórico observando en los trabajadores, que crearon sus propias organizaciones porque cuando nacieron, como clase no las había apropiadas ni permitidas para su acción, así los empleadores han creado nuevos tipos de asociación llamadas cámaras.

#### **4.8. Formas de sindicalización para la creación de organizaciones sindicales**

Para la mayoría de los obreros, por falta de información al respecto la estructura sindical no es problema que les compete directamente. Un grueso número de trabajadores se afilian al sindicato como medio de lucha para conseguir mejorar o ventajas de tipo económico de su patrón o, de su empresa, y la estructura sindical es considerada entonces como una cuestión técnica que deben resolver sus dirigentes.

Podemos afirmar que la estructura sindical no ha sido el fruto de investigaciones y estudios de técnicos en la materia, sino el resultado de la lucha y de la acción sindical que ha ido creando en cada momento las organizaciones necesarias para alcanzar sus fines.

Sin una adecuada orientación técnica, que permita una mejor definición de las organizaciones sindicales y las acciones de cada una de éstas, se hace muy difícil una labor efectiva y el logro de los objetivos que los sindicalistas se hayan propuesto.

La situación anterior se da en nuestro país, por lo que, es indispensable elevar el nivel cultural de los trabajadores; creando los mecanismo que permitan una apropiada estructura sindical.

Una buena estructura sindical debe contener: las organizaciones necesarias para que el sindicalismo puede realizar su misión. Ya que en caso contrario se debilitaría toda acción realizada por los trabajadores encaminada a conseguir sus objetivos.

La base de toda estructuración sindical es el sindicato, tomando como criterio organizativo el oficio que desempeñan los trabajadores independientemente de las empresas en que laboren, por ejemplo: carpinteros, chóferes, mecánicos, etc.

Este tipo de sindicatos que se dieron y fueron los más poderosos en los inicios del sindicalismo obrero, producto de la forma artesanal de la producción, anterior a la revolución industrial no son muy eficientes en la época actual de industrialización y aguda lucha social, por las siguientes razones:

- a. Protege solamente a los trabajadores especializados.
- b. Deja librados a su propia suerte a una gran mayoría de trabajadores sin especialización alguna, que en muchos casos comprenden el grueso de la clase obrera.
- c. Agrupa diferentes fuerzas obreras dentro de una misma empresa y un mismo sector.

El mejor tipo de estructura sindical:

La cuestión de qué tipo de sindicato y qué estructura sindical es la mejor para los trabajadores, es una pregunta difícil de contestar. Y eso es así porque siempre existen buenas razones por las cuales los trabajadores eligen una forma de sindicato en vez de otra.

Se puede decir de manera general que el mejor tipo de sindicato es aquel que cumple en una forma más eficaz la misión del sindicato. Como regla general puede decirse que:

- a. En las zonas industrializadas y con mucho movimiento comercial los mejores tipos de sindicato son los organizados por rama industrial o sindicatos de industria, en el plano local, regional o provincial; y en el plano nacional, las Federaciones de Industria y las Confederaciones.
- b. En las localidades donde haya empresas aisladas con buena cantidad de trabajadores, pero que sean de distintas industrias, quizá resulte mejor el Sindicato de Empresa, adheridos a Federación Nacional y las Confederaciones.
- c. En los lugares donde haya pequeños centros de trabajo es mejor que se organicen en sindicatos de industrias y oficios varios.
- d. En el campo, los trabajadores agrícolas, deben organizarse en Ligas Campesinas.

#### **4.8.1. Derechos de las organizaciones sindicales**

##### **Derecho de elegir libremente a sus representantes**

Dentro de la organización sindical tiene su máximo poder en la asamblea general que es la que da las leyes o mandatos para todos los afiliados pero para que se cumplan estos mandatos de la asamblea hay necesidad de nombrar dentro de los afiliados a quienes como en el poder ejecutivo de las naciones se encarguen de cuidar que se cumplan y ejecutarlos. El poder ejecutivo de las organizaciones sindicales reside en sus miembros del Comité Ejecutivo.

Los miembros del comité ejecutivo, son las personas que sustituyen a los afiliados en la ejecución de lo que se ha acordado en asamblea y en consecuencia los que ejecutan la

voluntad de la organización sindical. Las organizaciones tienen total libertad para elegir a sus propios representantes.

Su acción y consecuentemente de elaborar sus programas “Las organizaciones sindicales se constituyen para darle fuerza al trabajador que sólo no puede defender sus derechos.

Una vez constituida la organización existe una unión que tiene ya no la fuerza de un solo hombre, sino la de muchos y esa fuerza debe ser empleada de acuerdo con lo dicho anteriormente para la conquista de la dignificación total del hombre del trabajo, en la protección de sus intereses sociales, económicos y morales.

Y esa fuerza debe ser empleada contra, frente y dentro de los medios donde se hostiga, se castiga y se niega el derecho de los trabajadores a una vida mejor. Con todo lo anterior se establece la idea de que la organización sindical tiene fines generales que constituyen su ideología, su pensamiento y fines u objetivos concretos que tiene que realizar mediante acción aquellos en todo momento y estos en donde sea necesario.

Luchar por los derechos del hombre de trabajo y la transformación de la sociedad si es necesario para hacer efectivos tales derechos y la unidad de la clase trabajadora; y mejoramiento de condiciones de trabajo, protección de interese sociales, económicos y morales; y unidad de sus afiliados.

#### 4.8.2. Constitución de sindicatos

Sindicato: Es la forma básica de la organización sindical, que agrupa a los trabajadores en defensa de sus derechos.

Formación legal de los sindicatos:

Los requisitos para la constitución del sindicato se dividen en requisitos de forma y de fondo; en cuanto a las personas estas pueden ser trabajadores y/o patronos, en adelante se analizará cada requisito en particular.

Requisitos de forma

En cuanto a expedientes, son los requisitos que se refieran a toda la documentación que los sindicatos deben presentar ante la Dirección General de Trabajo al momento de requerir su reconocimiento como institución de derecho público y su respectiva inscripción; se encuentran individualizados en los Artículos 218 y 220 del Código de Trabajo siendo los siguientes:

- a) Solicitud escrita en papel simple dirigida al Director General de Trabajo, la cual debe ser presentada dentro de los veinte días contados a partir de la celebración de la asamblea general en que se acordó constituir el sindicato.
- b) Original y copia del acta constitutiva del sindicato, firmada en cada uno de sus folios por el Secretario General Provisional y al final por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional.

c) Original y copia del proyecto de estatutos del sindicato en formación, firmados en cada uno de sus folios por el Secretario General Provisional y al final por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional.

d) Declaración en original, clara y precisa de los miembros del Comité Ejecutivo Provisional, indicando que son guatemaltecos de origen y trabajadores de la empresa o empresas, cuando se trate de sindicatos de la misma profesión, oficio o actividad económica que corresponda, en caso de sindicatos gremiales independientes.

La inobservancia o bien los defectos que puedan presentarse en esta documentación no genera plantear nueva solicitud, sino únicamente la posibilidad de ordenar la subsanación de la omisión de los errores en que se haya podido incurrir; previo a continuar con el trámite, a menos que los defectos sean insubsanables, en cuyo caso podrán oponerse interponiendo el recurso administrativo de revocatoria contemplado en el Artículo 275 del Código de Trabajo o bien presentando nueva solicitud, si así lo requiera el caso.

a. Requisitos de fondo en cuanto a las personas

Se refiere al número mínimo de trabajadores o de patronos que deben concurrir para la constitución de un sindicato. 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.

Estas son las formalidades y condiciones sustanciales que deben satisfacerse para efecto de instituir legalmente la organización sindical; que todo dirigente sindical con formación y capacitación debe conocer en cuanto a cualidades de los trabajadores a desempeñarse como dirigentes sindicales.

#### **4.8.3. Órganos de los sindicatos**

La estructura de los sindicatos es la consecuencia y el éxito de la lucha y de la acción sindical; es el vínculo y la alianza de las organizaciones de trabajadores, en aras del cumplimiento del principio de solidaridad entre los hombres y las mismas organizaciones de la clase trabajadora.

La estructura de los sindicatos se refiere al orden y distribución de las partes componentes u órganos de que se constituyen los mismos y entre estos se encuentran:

- a) Asamblea general.
- b) Comité ejecutivo.
- c) Consejo consultivo; y otros que establezcan los estatutos de la organización, comisión de hacienda, comisión de disciplina, comisión de festejos, etc.

**Asamblea general:**

Esta se constituye por todos los afiliados convocados y reunidos según las estipulaciones legales; la que tiene una función legislativa dentro del sindicato. Se le reconoce por lo general en la legislación laboral y en los estatutos como la autoridad máxima dentro de la organización. Es decir, que es el órgano máximo en todo

organismo sindical y en él recae el poder soberano de deliberación y decisión de todos los afiliados al sindicato.

Clasificación de asambleas generales:

- a) Asamblea general ordinaria: es la que se realiza de conformidad a la periodicidad establecida para su celebración en la ley y en los estatutos del sindicato.
- b) Asamblea general extraordinaria: esta es la que se puede celebrar en cualquier tiempo, una vez disponga su convocatoria el Comité Ejecutivo o bien el número mínimo de afiliados que disponga los estatutos para ese efecto.

La asamblea general del sindicato es el agrupamiento de los trabajadores afiliados a un sindicato; que por asistencia voluntaria, deliberan sobre algunos puntos o asuntos de la organización sindical a la que se pertenece. La asamblea general del sindicato es la que posee la representación de la colectividad.

Comité Ejecutivo:

Es el órgano que en su conjunto tiene la representación legal del sindicato; este cuerpo colegiado se integra por lo menos con tres miembros y como máximo por nueve; quienes son electos democráticamente por la asamblea general y duran en el ejercicio de sus cargos un periodo de dos años.

El comité ejecutivo del sindicato es considerado como el órgano ejecutor de las políticas administrativas, decisiones y resoluciones dictadas por la asamblea general, que consten en el libro de actas y acuerdos, así como aquellos mandatos que se



dispongan en los mismos estatutos de la organización o los mandatos que señale la ley, se infiere entonces que su competencia es de carácter ejecutiva.

Integración:

En cuanto a la constitución y conformación de los comités ejecutivos varia de una a otra organización sindical; la que dependerá tanto de la magnitud de la organización, como de las necesidades de cada una de ellas. Sin embargo, los cargos que comúnmente desempeñan son:

- a) Secretaria general.
- b) Secretaria de conflictos.
- c) Secretaria de cultura y deportes.
- d) Secretaría de finanzas.

Las atribuciones de cada una de las secretarias se encuentran reguladas en los estatutos de cada organización sindical, en donde también se establecen las obligaciones, responsabilidades que le competen a cada secretaria correspondiente al sindicato.

De esta forma no implica que cada secretaria deba o vaya a funcionar de manera aislada e independiente, sino que por el contrario, debe existir una adecuada interrelación y articulación de una y otra, para que conjuntamente evalúe, analice y determine las decisiones y estrategias de política sindical a diseñar, siempre tomando en consideración y respetando la voluntad de la mayoría.



Consejo Consultivo:

En lo concerniente al consejo consultivo, a este órgano le corresponde realizar las siguientes funciones: coordinar principalmente las actividades entre el comité ejecutivo y los afiliados de la organización; es decir, que se limita a asesorar a los otros órganos del sindicato y específicamente a los miembros del comité ejecutivo y los afiliados de la organización; por su naturaleza debe estar conformado por aquellos miembros que tienen mayor experiencia y conocimiento en situaciones laborales que suscitarse en el centro de trabajo.

Representación legal del sindicato:

Como regla general, la representación legal del sindicato la ostenta el comité ejecutivo en pleno; es decir, el conjunto de sus miembros, pues la misma regulación legal establece que de manera temporal, el comité ejecutivo por mayoría de las dos terceras partes del total de sus miembros, con el voto favorable de seis miembros, si el comité ejecutivo está integrado por nueve, puede acordar delegar la representación que en ellos recae, en uno o varios miembros del comité ejecutivo para asuntos determinados.

#### **4.8.4. Función de los sindicatos**

Se consideran funciones de los sindicatos todas aquellas actividades, que pueden ser desarrolladas por los sindicatos debidamente reconocidos e inscritos en el registro público de sindicatos, dependencia que se encuentra dentro de la estructura del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Las actividades del sindicato establecidas en el Artículo 214 del Código de Trabajo son las siguientes:

- a) Celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa. Estas actividades corresponden con exclusividad a los sindicatos salvo la celebración de convenios colectivos de condiciones de trabajo en la que también pueden intervenir las coaliciones de trabajadores.
- b) Participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley.
- c) Velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal.
- d) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y sean de utilidad común para sus miembros.

Sin embargo, también existen algunas actividades que pueden cumplir los sindicatos antes de ser reconocidos legalmente, pero que se halle en trámite el expediente respectivo, así se regula en el Código de Trabajo, al describir que, los sindicatos que se encuentran en periodo de formación, pueden realizar las siguientes actividades:

Celebrar sesiones con el pleno de los miembros del comité ejecutivo y consejo consultivo.

Celebrar sesiones de asamblea general para discutir y aprobar sus estatutos. Realizar gestiones encaminadas a obtener el reconocimiento de la personalidad jurídica y de sus estatutos.

#### 4.8.5. Tipos de sindicatos

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

Por su parte, los Sindicatos Campesinos están constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero.

Los Sindicatos Urbanos están constituidos por trabajadores que tienen cualquier tipo de trabajo o relación laboral; no están considerados como trabajadores campesinos. Luego el Artículo 215 del Código de Trabajo indica: “Los sindicatos se clasifican por su naturaleza en urbanos y campesinos y en: Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos, de una misma actividad económica; de empresas, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficio, que prestan sus servicios en una misma empresa o en dos o más empresas iguales; de Industria, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores o empresarios de esa actividad”.

Para el caso de Guatemala, la Constitución Política de la República incorpora a la legislación laboral los tratados y convenios internacionales ratificados por el Estado; el Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

#### **4.9. Contexto del sindicalismo en Guatemala**

El sindicalismo guatemalteco es un movimiento social vigente, con una historia de altibajos, de obstáculos constantes, e incluso de persecución por parte de gobiernos militares y sectores políticos que promueven una intensa política antisindical. Sin embargo, en la coyuntura actual el principal problema al que se enfrenta es a la pobreza de sus agremiados y al largo camino que tiene que recorrer para modificar esa condición.

Guatemala tiene una población de alrededor de 13 millones de habitantes y, según estimaciones del Instituto Nacional de Estadística, la Población Económicamente Activa es de cinco millones de personas y sólo un millón tiene empleo formal y está afiliado al seguro social. El resto trabaja en el sector informal, y cerca del 12 por ciento está desempleado. Este fenómeno, además de incidir de forma negativa en los índices de



desarrollo del país, profundizan los niveles de pobreza y extrema pobreza, los cuales superan el 51 por ciento, y el 15 por ciento de la población, respectivamente.



## CAPÍTULO V

### **5. Necesidad de implementar un mecanismo de supervisión para verificar el cumplimiento de la libertad sindical**

La Constitución Política de la República de Guatemala, contiene un conjunto de normas que establecen garantías individuales, que protegen derechos de los ciudadanos en general; así mismo, contiene normas que regulan en particular los derechos de los trabajadores, estableciendo que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ministerio encargado de formular la política laboral, salarios y la salud e higiene ocupacional del país. Tiene a su cargo, promover y armonizar las relaciones entre los empleadores y los trabajadores, velar por la aplicación de los convenios internacionales de trabajo, y por el cumplimiento de la legislación laboral para los grupos vulnerables de trabajadores.

En Guatemala, lamentablemente se da la necesidad de organizarse en sindicatos, porque la gran mayoría de patronos no respetan las leyes ni los derechos de los trabajadores. En virtud de que un sólo trabajador no tiene el poder suficiente para defender sus derechos, se hace necesario buscar más compañeros para que apoyen y juntos lograr mayor fuerza para defender los derechos que garantiza la Constitución Política de la República y las leyes laborales.

Hay que tener claro que el sindicato es la única opción para defender los derechos de los trabajadores, pues está reconocida en la ley para poder negociar, celebrar y suscribir los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, que son instrumentos legales que se constituyen en leyes profesionales de cumplimiento obligatorio para los patronos, donde se establecen mejoras en aspectos salariales, jornadas de trabajo, seguridad e higiene, condiciones laborales y otras prestaciones de carácter económico y social.

La libertad sindical, es sin lugar a dudas uno de los derechos humanos fundamentales. Sin embargo, esa afirmación no encuentra, en todos los casos, un reconocimiento afirmativo en buena parte de la creencia popular. Si bien este derecho encuentra, en la mayoría de los casos, un amplio reconocimiento en el ordenamiento jurídico, no siempre la conducta social, de todos o una parte de los actores sociales, resulta equivalente al reconocimiento indicado. Precisamente por ello conviene preguntarse:

¿A qué obedece esa discrepancia entre las normas y la realidad?

Una primera aproximación a la respuesta de lo anterior podría encontrarse en el señalamiento de la falta de tratamiento del tema de la libertad sindical como parte del tema general de los derechos humanos fundamentales. Hasta ahora, los análisis de la libertad sindical se han centrado en las disposiciones del Código de Trabajo, sin hacer mayor referencia a los instrumentos internacionales de carácter general.

Esa omisión ha ocasionado que aún para los trabajadores, la libertad sindical se limite al respeto de las normas del Código de Trabajo, sin trascender a un nivel superior; es decir, sin darle al derecho esa naturaleza fundamental que posee.

En segundo lugar, como se sabe, el reconocimiento en las normas jurídicas no siempre garantiza la vigencia de los derechos, y en ocasiones, como en el caso de la libertad sindical, es muy evidente que al menos para buena parte de los empleadores el respeto de la misma no es una norma usual de su comportamiento, menos aún un tema relacionado con los derechos humanos.

Atendiendo a lo anterior, resulta de vital importancia que al menos los trabajadores logren entender y ubicar a la libertad sindical como uno de los derechos humanos fundamentales. Eso permitirá, en adelante, orientar la lucha por la libertad sindical en el ámbito nacional e internacional, más allá del reclamo por la vigencia de las normas del Código de Trabajo. Es necesario crear un mecanismo de supervisión por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo, para que se solucione el problema de la falta de participación sindical y disminuya las represalias que sufren los trabajadores sindicalizados.

### **5.1. Causas de obstrucción del derecho sindical que limita la implementación de un mecanismo de supervisión para el cumplimiento de la libertad sindical**

En Guatemala un alto porcentaje de los trabajadores no ejercen un derecho de libertad sindical, por debilidad de las garantías constitucionales y por temor a represalias de los empleadores en muchas ocasiones se ha percibido un rechazo generalizado de la clase media urbana respecto a estos sindicatos, rechazo que tiende a extrapolarse a un repudio hacia los sindicatos como institución de la sociedad civil, desestimando así su importancia como actores económicos. Sin embargo, en un nuevo contexto y con una sociedad más crítica, cabe preguntarse si realmente son necesarios los sindicatos en Guatemala o si debiesen dejar de existir.

La existencia y permanencia de los sindicatos en el país puede abordarse desde los puntos de vista legal, político y económico. En cuanto a lo legal, la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce en el Artículo 34 el derecho a la libre asociación, el Artículo 102 establece el derecho de sindicalización libre de los trabajadores, por lo cual se permite y reconoce la existencia de sindicatos. Desde un punto de vista político, siendo grupos de presión de la sociedad civil que guían el actuar del Estado, exigiendo demandas legítimas para el beneficio social, los sindicatos tienen cabida dentro del sistema democrático. Ahora desde un punto de vista económico, los sindicatos en Guatemala no son tan fáciles de justificar.

Ahora bien, algunos autores liberales afirman, alejados de la realidad, que la existencia de sindicatos no es económicamente justificable pues existen condiciones de competencia perfecta y los empresarios ajustarán los sueldos que le pagan a sus empleados de acuerdo a los precios de los bienes en el mercado, considerando factores como la inflación y asumiendo que los empleadores harán caso a los trabajadores que demandan, racionalmente, aumentos salariales y mejores condiciones laborales.

Ahora, esto sucedería si el supuesto de competencia perfecta se cumpliera, sin embargo ese supuesto es tan utópico como el comunismo. Entonces, en respuesta a que la capacidad de negociación de cada empleado frente a su empleador es limitada, además de que las condiciones del mercado no son las adecuadas, surgen los sindicatos como asociaciones que buscan el beneficio de los empleados fortaleciendo su peso en la negociación al actuar como bloque.

Contextualizando, en Guatemala las condiciones de los mercados tanto laboral como de bienes se prestan para que los sindicatos existan siempre que busquen fines legítimos de beneficio a los empleados. Sin embargo el problema principal de la organización sindical en Guatemala es que la mayoría de sindicatos son estatales.

Que existan sindicatos estatales implica que la lógica de mercado sea distinta, pues al tener mejores condiciones laborales y un aumento en la productividad, las instituciones estatales no aumentan sus ingresos a diferencia de lo que debiese suceder en las

empresas, sino que están sujetos a la asignación presupuestaria independientemente de la productividad. Además, en Guatemala existen más de dos sindicatos dentro de las mismas dependencias de gobierno, lo cual puede distorsionar de distintas formas las demandas de los empleados.

Ahora, aunque en el país existen condiciones suficientes para justificar la existencia de sindicatos, las empresas han creado incentivos para erradicar la organización sindical en el ámbito privado, mientras que muchos de los sindicatos públicos actúan en detrimento de la población y sin conseguir beneficios necesarios para sus afiliados. Esto permite asunciones engañosas de la institución sindical, en realidad los esfuerzos debiesen ir encaminados a fortalecer las capacidades de negociación de los sindicatos y su organización, reconociendo su importancia dentro del mercado laboral, en lugar de criminalizarlos, reprimirlos, rechazarlos o intentar erradicarlos.

El movimiento sindical ha sido castigado y reprimido brutalmente, a lo largo de su historia, a ello se debe que en el presente las actuaciones de estas organizaciones estén un tanto alteradas y que sus dirigentes no estén en la capacidad de luchar abiertamente contra la injusticia, la opresión y la miseria que campean libremente por toda nuestra patria.

Existe la necesidad de organizarse y pertenecer a un sindicato, considerando la afiliación de un sindicato como una ayuda para los trabajadores a mejorar sus condiciones de vida.

Muchos son los casos que a diario se suscitan y que son demostraciones fehacientes de que, en Guatemala los patronos no cumplen con las obligaciones legales que les corresponden.

El primer inconveniente reside en la imposibilidad de penetración de los núcleos indígenas, que persisten, aún, en aferrarse a sus propias instituciones socio-religiosas, desconfiando de todo lo que venga de fuera. Por otra parte, la gran cantidad de pequeños agricultores indígenas que trabajan por su cuenta en sus tierras propias o arrendadas, con técnicas antiquísimas e inmersas en una economía de subsistencia; lo cual hace que carezca de conciencia de clase.

Otro gran problema lo constituye la gran masa de asalariados rurales, respecto de los cuales debemos hacer la división de trabajadores móviles y sedentarios. Los trabajadores móviles, son los que raramente permanecen mucho tiempo en una misma finca y que ofrecen su fuerza de trabajo por un salario paupérrimo.

En Guatemala los patronos no cumplen con las obligaciones legales que les corresponden; lo cual viene a demostrar una vez más la no positividad de las leyes laborales.

El despido de los trabajadores por intentar formar un sindicato o por pertenecer al mismo es un delito que se paga con el despido.

Un problema de gran envergadura para el movimiento sindical es la falta de democracia dentro del sindicato, y la consiguiente creación de élites dirigentes, que por su alojamiento de las bases la mala práctica de tomar decisiones de grupo y falta de conciencia de clase, son presa fácil de corrupción.

El problema fundamental estriba en que el sindicalismo en Guatemala, a semejanza del resto de América Latina ha sido manejado desde arriba, por grupos pequeños o por una sola persona. Debido a ello la participación de los trabajadores ha estado limitada a la simple afiliación; no ha habido comunicación entre dirigentes y afiliados, no se les ha incorporado a la toma de decisiones, no se les informa del desarrollo de la vida sindical, siendo esta una de las causas por las que algunos trabajadores se han separado del sindicato, porque ven que no existe una verdadera organización democrática en la que las decisiones se tomen en conjunto con la consiguiente responsabilidad de todos y cada uno de los miembros.

En algunas ocasiones los dirigentes actúan al margen de su organización en contra de los intereses de los trabajadores, vendiendo las reivindicaciones de sus compañeros ya sea al patrono o bien al gobierno. Muchos son los casos de dirigentes sindicales que por sus servicios prestados reciben regalías tales como viajes, viviendas, cargos públicos o dinero. Esta situación desmoraliza a los ya descontentos trabajadores porque consideran, con justa razón, que con dirigentes así no se logra nada y que no vale la pena seguir en el sindicato.

a. Falta de motivación sindical:

Se percibe la falta de motivación sindical, cuando el dirigente sindical así como también a nivel de base o afiliados, el problema que se atraviesa principalmente con la falta de tiempo, que no abandonan su centro de trabajo donde permanecen ejecutando la labor habitual, lo que les imposibilita participar en actividades de carácter sindical, pues sumado a esta situación también está la falta de voluntad de entrar a conocer e interesarse de los problemas que aquejan a sus compañeros trabajadores, desprendiéndose de aquí la falta de motivación que atraviesa el dirigente sindical.

Asimismo, el comportamiento de los dirigentes sindicales debe ser moderado, ya que como tal, están en la mira de todos sus compañeros es decir no abusando del cargo que ocupan en la organización profesional, por ejemplo ausentarse de sus labores cuando sea estrictamente necesario, para resolver problemas propios del cargo para el que se ocupa.

Desconfianza en las organizaciones sindicales:

Es evidentemente el problema de la desconfianza en las organizaciones sindicales, por la falta de democracia dentro y fuera del movimiento de los trabajadores, por la creación y/o conformación de élites de dirigentes, que conlleva la mala práctica en la toma de decisiones y aprobación de acuerdos que en algunos casos comprometen a la clase trabajadora en su conjunto, hasta llegar al extremo de caer en el campo de la corrupción, que es un fenómeno latente en la sociedad guatemalteca, principalmente en el sector gubernamental.



Cuando algunos dirigentes actúan al margen de su organización sindical que va en contra de los intereses de la clase trabajadora, negociando las reivindicaciones de sus compañeros sindicalizados con el patrono empresario o con el patrono gobierno. Se ha descubierto que algunos dirigentes sindicales que por obedecer al patrono, reciben regalías tales como ascensos en otros puestos, viajes, dinero, etc., Que a veces ni siquiera esto se da, sólo con la cordialidad de atención con unas palmadas en la espalda han sido suficientes para ser ganados por el patrono. Por estas actitudes de algunos pseudo dirigentes desmoralizan a sus ya disgustados compañeros, que consideran con justa razón, que con dirigentes de esta clase no se logra ningún beneficio para los trabajadores, por lo que no vale la pena seguir figurando en los patrones de afiliación sindical.

Desconocimiento de los derechos de libertad sindical:

Además de los convenios internacionales ratificados por el Estado de Guatemala, nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, consagra el derecho de libre asociación y por ende de sindicalización; elevándose a la categoría de los derechos y libertades fundamentales que se encuentran regulados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Es decir que con el simple hecho de que nuestra Constitución Política de la Republica, garantice la libertad de asociación, involucra las circunstancias; por un lado contra las arbitrariedades que pudieran cometer el Organismo Legislativo, de coartar los derechos y libertades por disposiciones ordinarias que emita de conformidad con sus funciones y

atribuciones, contra el abuso del Organismo Ejecutivo, al declarar nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan o tergiversen los derechos de libre asociación. Tomando en cuenta los principios de justicia social que fundamentan la legislación laboral, específicamente el artículo 102, inciso q), que preceptúa: Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den el aviso a la Inspección General de Trabajo. Sin embargo, está considerada y comprobada que no basta que nuestra Constitución Política de la Republica, garantice los derechos y garantías son fielmente cumplidos, sin restricción alguna.

En el presente caso, el texto de nuestra Constitución Política de la Republica, ha reconocido el derecho de asociación, pero resulta que en la práctica la norma constitucional es más benevolente que las leyes ordinarias, en las cuales se restringe el principio constitucional, con base de un simple juego de palabras, caso que ocurre, cuando se niega el derecho de constituir otro sindicato dentro de la misma empresa o entidad, aduciendo mientras que ya existe la autorización de uno con suficiente representatividad.

Es evidente que la falta de acción por parte del dirigente sindical se debe al desconocimiento que tiene de nuestra legislación constitucional en al área laboral y sindical, y a la carencia de preparación y adecuada formación, aspectos que afectan al dirigente sindical en la realización de la labor de lucha reivindicativa para la

persecución de mejores condiciones para la prestación del servicio del trabajador, con un mejor salario que satisfaga al trabajador y a su familia, y siendo éste considerado como la cabeza importante de las actividades colectivas, repercute en las bases su falta de conocimiento de los derechos y garantías sociales, situación que lleva a los trabajadores a la apatía sindical.

Es indispensable introducir mecanismos e instancias de control de la aplicación y cumplimiento de las normas de trabajo, que permitan a los trabajadores poder defenderse a nivel nacional e internacional de sus empleadores, por medio de la Organización Internacional del Trabajo.

Ejercer un control de cumplimiento de la capacitación sindical, para el fortalecimiento de la imagen de los organismos estatales, en el plano internacional, ya que como país miembro de las Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo, Guatemala ha aceptado tratados que en el país tienen carácter de ley, estos tratados consisten en que el Estado debe de permitir, ayudar y promulgar la capacitación sindical, en todos sus niveles y aspectos.

A través de capacitaciones, que los Inspectores de Trabajo impartan en las diferentes empresas se debe dar a conocer a los trabajadores que, un sindicato es aquella organización o asociación profesional que se integra por quienes ejercen la misma profesión u oficio, u oficios conexos, y quienes se unen con el ánimo de la protección y estudio de los intereses que le son comunes. Y precisar que la libertad sindical en

Guatemala ha pasado del simple reconocimiento del derecho de los individuos a constituir sindicatos, a un concepto que cuenta con un contenido complejo, que incluye tanto derechos de hacer como de no hacer, individuales y colectivos.

## **5.2. Casos de represalias contra los sindicalistas**

Las reformas más importantes sobre el derecho de sindicación consisten en la incorporación del sindicato por rama de actividad en las medidas o garantías adoptadas en protección de la libertad sindical; en la disposición relativa al relevo de la directiva del sindicato cuando la asamblea general no se reúna en época determinada por los estatutos para la decisión del consejo directivo o no se llega a un acuerdo para su elección.

En la atención prestada a comentario y observaciones de la comisión de normas de la OIT y medidas encaminadas a vencer la resistencia de las autoridades administrativas de trabajo para el registro del sindicato.

El fuero sindical constituye una novedad en nuestro derecho, tiende a consagrar la estabilidad de los dirigentes sindicales y a corregir abusos y prácticas anti-sindicales.

La discriminación, la violencia física o el despido siguen siendo formas habituales de amedrentar a sindicalistas y a trabajadores sindicados en decenas de países, aunque

los casos más graves ocurren en Birmania, Guatemala, Georgia, Bahrein, Suazilandia, Zimbabue y la isla de Fiji.

La Confederación Sindical Internacional presentó hoy en Ginebra, coincidiendo con la celebración también en esta ciudad de la conferencia anual de la Organización Internacional del Trabajo, un informe que ofrece datos sobre la situación sindical en 87 países.

La primera evidencia que surge es que a pesar de existir los instrumentos legales internacionales que protegen y promueven la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, los sindicatos y sus miembros están expuestos a violaciones graves de sus derechos.

En 18 países, los sindicalistas fueron víctimas de algún tipo de acto violento por sus actividades, como en Colombia, donde 18 fueron asesinados cuatro en lo que va del año; mientras que en Sierra Leona -otro caso que pone de relieve la CSI- la policía mató el pasado enero a dos trabajadores cuando protestaban pidiendo mejores condiciones en la mina donde trabajaban.

De acuerdo a las informaciones recopiladas por el CSI, Guatemala se ha convertido en el país más peligroso del mundo para los sindicalistas y se afirma que al menos 53 líderes y representantes sindicales fueron asesinados.

Se ha creado una cultura de miedo y de violencia, donde el ejercicio de los derechos sindicales resulta imposible.

De otra parte, se indica que varios estudios han identificado las restricciones a los sindicatos como uno de los factores que más ha contribuido a incrementar la desigualdad de ingresos.

Y se ha constatado que esta es una realidad en todas las regiones y en la mayoría de países.

Las causas son, según los analistas de la CSI, el aumento del comercio internacional, los cambios tecnológicos, la desregulación del sector financiero, la competencia fiscal y la reducción de las aportaciones de los Estados a la protección social.

Hay, sin embargo, una causa mayor en el aumento de la desigualdad salarial y es la explosión del trabajo precario, lo que incluye la contratación a corto plazo y la subcontratación.

El informe también hace hincapié en el grave impacto que la crisis financiera ha tenido sobre la negociación colectiva, sobre todo en Europa, donde se suele favorecer la negociación a nivel de empresa.

Ese derecho se ha debilitado en países como Portugal, Grecia, Rumanía, España e Italia, donde las reformas laborales han impuesto barreras a la negociación y tenido una repercusión negativa en la fuerza sindical.

La CSI recuerda en su informe de este año que el 40 por ciento de trabajadores y trabajadoras en dos terceras partes de países emergentes y en desarrollo trabajan en la economía informal.

Sobre el papel que pueden jugar los sindicatos en favor de ese sector, señala que los salarios y condiciones de trabajo establecidos en los convenios colectivos en el sector formal muchas veces contribuyen a establecer un piso mínimo en términos de remuneraciones y condiciones para la economía en general.

Entre las peores situaciones, se denuncia la de Suazilandia última monarquía absoluta de África-, donde los sindicalistas se convirtieron en blanco de ataques por reclamar elecciones democráticas, mientras que, en Zimbabue, la policía interfiere regularmente en las actividades sindicales. De Irán se denuncia que se ha prohibido a los sindicatos criticar las políticas económicas oficiales.

### **5.3. Protección a la libertad sindical**

Existen varias causas que limitan el ejercicio de la libertad sindical, motivo por el cual solo se hace referencia a algunos de ellos para referirnos a nuestro tema, de antemano

se busca una propuesta para tratar de solucionar aquellas causas que se imponen como obstáculo para ejercer tal derecho fundamental reconocido, como es el derecho a la libertad sindical.

Como bien se sabe que el objetivo general de los instrumentos internacionales nacionales es el de asegurar la defensa de los intereses de los trabajadores. Pero el Estado no lo ha tomado mucho en cuenta a tales dispositivos, por lo que, ha tratado de menoscabar con ciertas limitaciones para su buen desarrollo, imponiendo normas que vulneran el derecho a la libertad sindical; discriminando a los trabajadores a través de sus derechos laborales; el caso de los despidos si un trabajador se afilia a una organización sindical; además hay algo que debe tener en cuenta a parte de las limitaciones, que son las prohibiciones, pues, los funcionarios públicos, como todos los trabajadores sin distinción alguna, deberían gozar del derecho de constituir organizaciones de su elección y afiliarse a las mismas, sin autorización previa, para la promoción y la defensa de sus intereses.

La libertad sindical, nace para facilitar y tutelar frente al Estado, y a sus organizaciones y en su caso, frente a otras posibles agresiones, la libre constitución de sindicatos, la libre sindicación y el libre desarrollo de la actividad sindical. La relación entre el derecho de libertad sindical con los demás derechos civiles político fundamental, ya que en un país que no se respetan estos derechos, sería imposible que la libertad sindical fuera aceptado y respetado como un derecho esencial, imponiendo de esta manera su titularidad por parte del Estado.



## CONCLUSIONES

1. Actualmente Guatemala ha sido uno de los países que mayor denuncia ha obtenido a nivel internacional por violar los convenios de la Organización Internacional de Trabajo, relativo a dichos derechos las cuales se han manifestado por despido de dirigentes sindicales, denuncias por muerte, desaparición o amenazas de dirigentes y trabajadores; violación a la negociación colectiva; violaciones al ejercicio de la actividad sindical; violación al registro sindical; incompatibilidad del ordenamiento interno con las normas internacionales del trabajo.
2. En Guatemala un alto porcentaje de trabajadores no ejercen su derecho de libertad sindical, por debilidad de las garantías constitucionales y por temor a represalias. No existe ningún tipo de control o mecanismo para dar a conocer a los trabajadores de diferentes empresas su derecho constitucional a la libertad sindical.
3. La finalidad de los sindicatos es plantear la problemática que aqueja al trabajador, para así buscarle una solución rápida y eficaz en el ámbito de las condiciones factibles, proporcionarle al empleado una mejor condición para su vida y la de su familia, concretizar las relaciones de trabajo de manera permanente y dinámica entre los empleadores, trabajadores y el Estado de Guatemala, en un marco de derechos y obligaciones tanto sociales como laborales entre las partes.



## RECOMENDACIONES

1. El Estado de Guatemala debe de garantizar la vigencia de la libertad sindical y negociación colectiva y de esta manera demostrar a la comunidad internacional que aquí en Guatemala no se violan los derechos de la libre sindicalización, introducir mecanismos e instancias de control de la aplicación y cumplimiento de las normas de trabajo, que permitan a los trabajadores poder defenderse a nivel nacional e internacional de sus empleadores, por medio de la Organización Internacional del Trabajo
2. Proponer en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social que se pueda crear un mecanismo de supervisión a través de la Inspección General de Trabajo, y de esa forma verificar el cumplimiento de los artículos que amparan el derecho de libertad sindical.
3. Promover oficialmente bajo la responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Previsión Social la creación de escuelas sindicales y de ser posible en coordinación con la Universidad de San Carlos de Guatemala, para efecto de avalar los reconocimientos que se otorgan a los capacitados; para una preparación a todo nivel dentro de las organizaciones sindicales de trabajadores, para adquirir una formación de lucha sindical y consciencia de clase trabajadora, y así los trabajadores obtengan mayor conocimiento intelectual y práctico de su función como un factor o agente de cambio que requiere nuestra sociedad.



## BIBLIOGRAFÍA

- ARGUETA RAMÍREZ, Alejandro. **Derecho en el trabajo y seguridad ocupacional.** Guatemala: Ed. C&N, 2004.
- BARTOLOMÉ DE LA CRUZ, Héctor. **La carta social y la organización del trabajo.** Madrid, España: (s.e), 2000.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Argentina: Ed. Heliasta, 1997.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal individual del trabajo.** Guatemala: Ed. Litografía Orión, 1999.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo II.** Guatemala: Ed. Impresos S.A., 2002.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2005.
- GARCÍA, Mario David. **La muerte del derecho de trabajo.** México: Ed. Tierra Labrada, 2006.
- GARCÍA MÁINEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho.** México: Ed. Porrúa, 2002.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **El derecho de huelga en Centroamérica.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1978.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio procesal del trabajo.** Guatemala: Editorial Universitaria, 2003.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2005.
- NAVAS ÁLVAREZ, María Guadalupe. **El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Argentina: Ed. Heliasta, 1981.

Organización Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo. **Relativa a los Principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.** Suiza: 1998.

PEREIRA-OROZCO, Alberto. **Introducción al estudio del derecho I.** Guatemala: Ed. Ediciones De Pereira, 2006.

VALDÉS DAL-RE, Fernando. **Poderes del empresario y derecho de la persona del trabajador, autoridad y democracia en la empresa,** España: Ed. Trotta, 1992.

### **Legislación:**

**Constitución Política de la República de Guatemala.** Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

**Declaración Universal de los Derechos Humanos.** Promulgada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948.

**Convenio de la OIT sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación.** Organización Internacional del Trabajo número 87, 1948.

**Convenio de la OIT sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva.** Organización Internacional del Trabajo número 98, 1949.

**Convenio de la OIT sobre los representantes de los trabajadores.** Organización Internacional del trabajo número 135, 1971.

**Código Civil.** Decreto Ley 106. Congreso de la República de Guatemala, 1964.

**Código de Trabajo.** Decreto 1441. Congreso de la República de Guatemala, 1947.