

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a large, circular emblem. It features a central figure, likely a saint or historical figure, surrounded by various symbols including a crown, a cross, and architectural elements. The Latin text "UNIVERSITAS CAROLINA GUATEMALENSIS" is inscribed around the perimeter of the seal.

**RESPONSABILIDAD INTERNACIONAL DEL ESTADO GUATEMALTECO POR
INCUMPLIR LA PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL SEGÚN EL
CONVENIO 98 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

RAMIRO HERNÁNDEZ ORANTES

GUATEMALA, ABRIL DE 2022

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

**RESPONSABILIDAD INTERNACIONAL DEL ESTADO GUATEMALTECO POR
INCUMPLIR LA PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL SEGÚN EL
CONVENIO 98 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

RAMIRO HERNÁNDEZ ORANTES

Previo a conferírsele el grado académico de

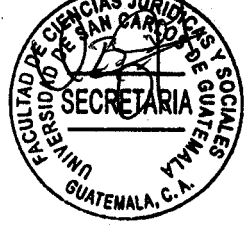
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, abril de 2022

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

DECANO:	M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II:	Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Br. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIA:	Licda. Evelyn Johanna Chevez Juárez

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 Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público)



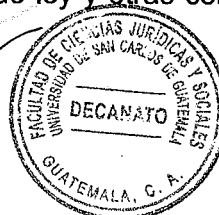
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, seis de abril de dos mil veintiuno.

Atentamente pase al (a) Profesional, FRANCISCO ABRAHAN SANDOVAL GARCÍA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
RAMIRO HERNÁNDEZ ORANTES, con carné 201121153,
 intitulado RESPONSABILIDAD INTERNACIONAL DEL ESTADO GUATEMALTECO POR INCUMPLIR LA
PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL SEGÚN EL CONVENIO 98 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL
DEL TRABAJO.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

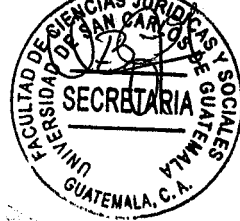


ASTRID JEANNETTE LEMUS RODRÍGUEZ
 Vocal I en sustitución del Decano

Fecha de recepción 25 / 05 / 2021

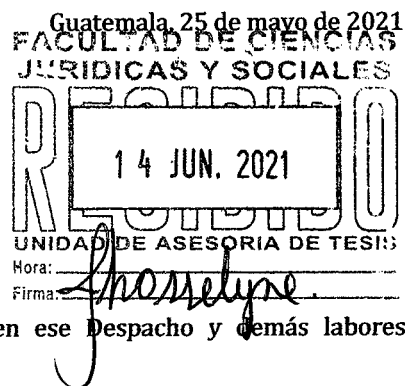
Asesor(a)
 Lic. Francisco Abraham
Sandoval Garcia
 Abogado y Notario.





Lic. Francisco Abraham Sandoval Garcia
3ª. Avenida 11-28 zona 1
Teléfonos: 5016-1693

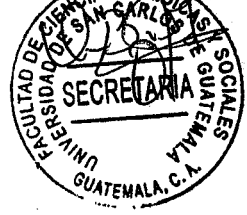
Lic. Edgar Oswaldo Aguilar Rivera
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.



Me place saludarle deseándole los correspondientes éxitos en ese Despacho y demás labores profesionales.

En cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona, en mi calidad de Asesor del trabajo de tesis de la bachiller **RAMIRO HERNÁNDEZ ORANTES**, titulado **RESPONSABILIDAD INTERNACIONAL DEL ESTADO GUATEMALTECO POR INCUMPLIR LA PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL SEGÚN EL CONVENIO 98 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**; es procedente dictaminar respecto a la Asesoría del mismo debido a las siguientes justificaciones:

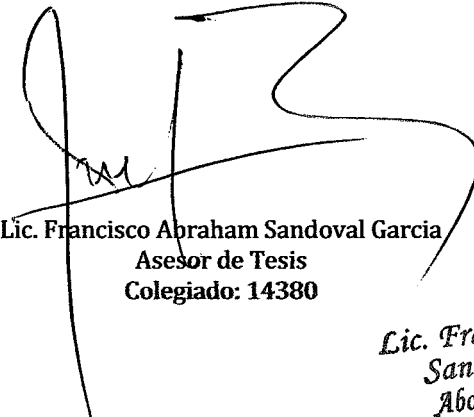
- i. El estudiante **RAMIRO HERNÁNDEZ ORANTES**, en su trabajo de tesis, enfoca con bastante propiedad con apoyo en el derecho positivo y la doctrina, sobre la responsabilidad en que incurre el Estado por incumplimiento de los compromisos adquiridos en el convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre los derechos y ejercicio de la sindicalización de los trabajadores Guatemaltecos.
- ii. El tema es abordado en una forma sistemática, de fácil comprensión y didáctica, abarcando antecedentes, definiciones, doctrina y una conclusión discursiva, así como regulación legal en la materia, apoyando su exposición con fundamento en normas constitucionales y derecho laboral aplicable al mismo, lo que hace de este trabajo un documento de consulta y utilidad a quien esa clase de información necesite.
- iii. Aunado a lo expuesto, se pudo establecer que el referido trabajo de investigación se efectuó apegado a la asesoría prestada, habiéndose apreciado el cumplimiento a los presupuestos tanto de forma como de fondo exigidos por el Artículo treinta y uno (31) del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, ya que las técnicas que se utilizaron fueron la documental y bibliográfica, con las cuales se recopiló la información actual y relacionada con el tema.
- iv. El contenido del trabajo de tesis tiene relación con la conclusión discursiva, siendo la bibliografía empleada la correcta y relacionada con las citas bibliográficas de los capítulos. A la sustentante, le sugerí ampliar sus capítulos, introducción y bibliografía, bajo el respeto de su posición ideológica; quien se encontró conforme con llevarlas a cabo, y por último pude constatar que la bibliografía era la adecuada para la elaboración del tema.



- v. El trabajo denota esfuerzo, dedicación, empeño y personalmente me encargué de guiarla durante las etapas del proceso de investigación científica, aplicando las técnicas de investigación y los métodos analítico, deductivo y sintético; con lo cual se comprobó la hipótesis planteada.
- vi. El lenguaje empleado durante el desarrollo de la tesis es correcto y el contenido de la misma es de interés para la ciudadanía guatemalteca, siendo el trabajo un aporte técnico y científico para los estudiantes y catedráticos que manejen el tema de derecho laboral, trabajo que fue realizado con esmero por parte del estudiante.
- vii. Por lo expuesto concluyo que el trabajo de tesis, no se limita a cumplir únicamente con los presupuestos de presentación y desarrollo, sino también a la sustentación en teorías, análisis y aportes tanto de orden legal como académica, ello en atención a los preceptos del normativo en mención regulados para el efecto, resultando como relevante el contenido analítico inserto en todo el trabajo de investigación.
- viii. Aunado a lo anterior manifiesto expresamente que con el bachiller **RAMIRO HERNÁNDEZ ORANTE**, no me unen nexos de parentesco, amistad íntima o enemistad, ni cualquier otro tipo de relación que pudiera afectar la imparcialidad de este dictamen, la cual ofrezco sin ningún interés directo o indirecto.
- ix. En consecuencia en mi calidad de **asesor** de tesis me permito **DICTAMINAR FAVORABLEMENTE**, en el sentido de que el trabajo de tesis de grado del autor amerita seguir su trámite hasta su total aprobación para ser discutido en su examen público de graduación y poder optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular me suscribo como su atento y seguro servidor.

Deferentemente,



Lic. Francisco Abraham Sandoval Garcia
Asesor de Tesis
Colegiado: 14380

*Lic. Francisco Abraham
Sandoval Garcia
Abogado y Notario*



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de tesis.
 Ciudad de Guatemala, catorce de junio de dos mil veintiuno.**

Atentamente pase al Consejero de Comisión de Estilo licenciada **INGRID BEATRIZ VIDES GUZMÁN**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (a) estudiante **RAMIRO HERNÁNDEZ ORANTES**, con carné **201121153**.

Intitulado **“RESPONSABILIDAD INTERNACIONAL DEL ESTADO GUATEMALTECO POR INCUMPLIR LA PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL SEGÚN EL CONVENIO 98 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO”**

Luego de que el estudiante subsane las correcciones, si las hubiere, deberá emitirse el dictamen favorable de Comisión de Estilo, conforme lo establece el artículo 32 del normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
Vocal I en sustitución del Decano



AJLR/jptr





USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Guatemala, 04 de octubre de 2021.

Director
 Carlos Ebertito Herrera Recinos
 Jefatura de la Unidad Asesoría de Tesis
 Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
 Universidad de San Carlos de Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS
 JURÍDICAS Y SOCIALES
RECIBIDO
 04 OCT. 2021
 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
 Hora: _____
 Firma: *[Handwritten Signature]*

Estimados señores:

Respetuosamente a usted informo que procedí a revisar la tesis del bachiller **RAMIRO HERNANDEZ ORANTES**, la cual se titula **“RESPONSABILIDAD INTERNACIONAL DEL ESTADO GUATEMALTECO POR INCUMPLIR LA PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL SEGÚN EL CONVENIO 98 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO”**.

Le recomendé al bachiller algunos cambios en la forma, estilo, gramática y redacción de la tesis, por lo que habiendo cumplido con los mismos emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se le otorgue la correspondiente orden de impresión.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

[Handwritten Signature]

Licda. Ingrid Beatriz Vides Guzmán
 Docente Consejero de la Comisión de Estilo



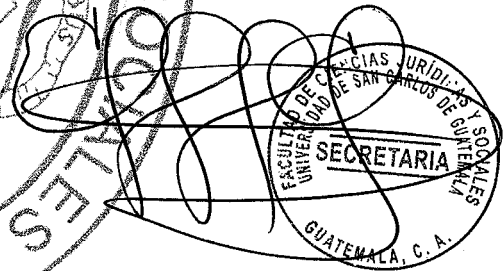


USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, diecisiete de noviembre de dos mil veintiuno.

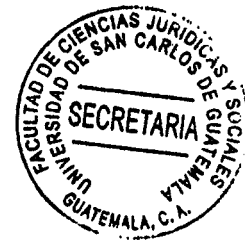
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante RAMIRO HERNÁNDEZ ORANTES, titulado RESPONSABILIDAD INTERNACIONAL DEL ESTADO GUATEMALTECO POR INCUMPLIR LA PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL SEGÚN EL CONVENIO 98 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



CEHR/JPTR



DEDICATORIA



A DIOS:

Él es mi padre celestial, me guía me instruye me dio fuerzas sobrenaturales, cuando en medio de todo me desvanecía en la carrera de mis metas inusuales de alcanzar.

A MIS PADRES:

María Tereza Orantes Salazar y Ramiro Hernández; ejemplo de trabajo, esfuerzo, sacrificio, gracias por darme la vida enseñarme el valor de la misma, hoy soy su reflejo.

A MI FAMILIA:

Hijos, hermano y sobrinos gracias por estar en cada circunstancia de mi vida y ser parte de mí.

A:

Mi alma mater la tricenaria universidad de San Carlos de Guatemala especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



PRESENTACIÓN

El informe de tesis, pertenece a la rama del derecho laboral y al derecho internacional público, específicamente lo relacionado con la responsabilidad en que incurre el Estado por incumplimiento de los compromisos adquiridos en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre derecho y ejercicio de la sindicalización de los trabajadores, por lo que es una investigación de tipo cualitativa al evaluar la responsabilidad estatal ante la comunidad internacional al ratificar un Convenio laboral.

El contenido diacrónico de la investigación se realizó en el período de cinco años, desde el 2015 al 2019, mientras que el sincrónico se investigó sobre la responsabilidad internacional del Estado guatemalteco frente a la comunidad internacional por incumplir un Convenio de la Organización Internacional de Trabajo sobre libertad sindical.

Los sujetos de estudio son: los funcionarios del Ministerio de Trabajo, los empresarios y los trabajadores; mientras que el objeto de estudio fue la responsabilidad internacional del Estado guatemalteco.

El aporte realizado en la tesis es, fundamentar doctrinariamente la responsabilidad internacional en que incurren los funcionarios del Ministerio de Trabajo por incumplir con un Convenio laboral internacional que les obliga a garantizar el ejercicio de la sindicalización a los trabajadores guatemaltecos.



HIPÓTESIS

El Estado guatemalteco ha incumplido con garantizar la libertad y el ejercicio de los derechos sindicales a pesar que se comprometió a garantizar su ejercicio y protección a partir de haber ratificado el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, siendo este incumplimiento motivo de responsabilidad internacional, lo que conlleva a que la Organización Internacional del Trabajo –OIT- le imponga al Estado la obligación de crear comisiones nacionales tripartitas vinculantes para crear las condiciones legales y administrativas que permitan el efectivo respeto de los derechos sindicales de los trabajadores guatemaltecos sindicalizados y en proceso de sindicalizarse.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Luego de haber realizado la investigación de tipo cualitativo y someter a prueba la hipótesis, la misma fue validada, para lo cual se utilizó el método deductivo porque se estableció que el Estado guatemalteco ha incumplido su obligación de garantizar la libertad y el ejercicio de los derechos sindicales a pesar que se comprometió a garantizar su ejercicio y protección a partir de haber ratificado el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, lo que le traerá responsabilidad internacional, la cual conlleva a que la Organización Internacional del Trabajo –OIT- le imponga al Estado la obligación de crear comisiones nacionales tripartitas vinculantes para crear las condiciones legales y administrativas que permitan el efectivo respeto de los derechos sindicales de los trabajadores guatemaltecos sindicalizados y en proceso de sindicalizarse.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

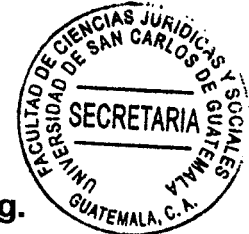
1. El sindicato de trabajadores y la actividad sindical.....	1
1.1. Fortalecimiento de la institucionalidad sindical.....	6
1.2. La administración del patrimonio sindical.....	8
1.3. Alianzas estratégicas de los sindicatos.....	10
1.4. La protección de la organización sindical.....	12
1.5. Autonomía sindical.....	13

CAPÍTULO II

2. Convenios internacionales de trabajo.....	15
2.1. Las recomendaciones, instrumentos no vinculantes.....	17
2.2. Declaraciones y resoluciones adoptadas por la -OIT-.....	18
2.3. El carácter tripartito de los convenios de la -OIT-.....	21
2.4. Consecuencias del tripartismo de los convenios de la -OIT-.....	23
2.5. Los Convenios de la -OIT- y la evolución del derecho laboral Internacional.....	23 25

CAPÍTULO III

3. Actualidad del Convenio número 98 de la -OIT-.....	31
3.1. El derecho de sindicalización.....	31



Pág.

3.2. Fomento de la negociación colectiva.....	39
3.3. Importancia de la libre sindicalización y la negociación colectiva.....	42

CAPÍTULO IV

4. Responsabilidad internacional del Estado guatemalteco al no garantizar la libre sindicalización y la negociación colectica de acuerdo al Convenio 98 de la -OIT- trabajo.....	45
4.1. Responsabilidad internacional de los Estados.....	46
4.2. Normas legales que tiene establecidas el Estado guatemalteco para garantizar el cumplimiento del Convenio 98 de la -OIT-.....	50
4.3. Situación de la sindicalización y la negociación colectiva en Guatemala.	52
4.4. Responsabilidad internacional del Estado guatemalteco al no garantizar la libre sindicalización y la negociación colectiva de acuerdo al Convenio 98 de la -OIT-.....	59
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	65
BIBLIOGRAFÍA.....	67



INTRODUCCIÓN

A partir de las constantes violaciones que realizan los patronos al derecho a la libre sindicalización y a la negociación colectiva, las federaciones sindicales presentaron una denuncia ante el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- para que el Comité de Libertad Sindical y el Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y recomendaciones de ese mismo organismo internacional estableciera la existencia de responsabilidad internacional por parte del Estado guatemalteco al permitir violaciones al Convenio 98.

Ante ello se planteó como hipótesis, la cual fue debidamente comprobada, que el Estado guatemalteco ha incumplido con garantizar la libertad y el ejercicio de los derechos sindicales aun cuando ratificó el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, siendo este incumplimiento motivo de responsabilidad internacional, para lo cual ese organismo le impone al Estado la obligación de crear comisiones nacionales tripartitas vinculantes para crear las condiciones legales y administrativas que permitan el efectivo respeto de los derechos sindicales de los trabajadores guatemaltecos sindicalizados y en proceso de sindicalizarse.

Asimismo, los objetivos fueron establecer la importancia de la libertad sindical, el papel de la OIT en la protección de los derechos laborales, la vigencia del Convenio número 98 de esta esta organización, relativo a la sindicalización de los trabajadores y la negociación colectiva laboral.

La tesis consta de cuatro capítulos: siendo el primero orientado a exponer lo que es el sindicato de trabajadores y la organización sindical; en el segundo se describen los convenios internacionales de trabajo y su importancia para los trabajadores de los estados ratificantes. El tercero se orientó a explicar la actualidad del Convenio 98 relativo a la libre sindicalización y la negociación colectiva; mientras el cuarto fue

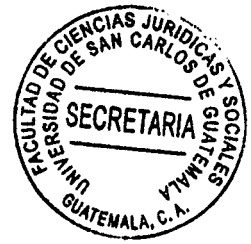


elaborado para exponer la responsabilidad internacional del Estado guatemalteco al violar y permitir que se viole el Convenio 98 de la OIT, así como los mecanismos que este organismo internacional establece para obligarlo al cumplimiento de sus obligaciones internacionales.

Los métodos utilizados en la investigación fueron el deductivo, el analítico, así como el sintético. Mientras que las técnicas de investigación que sirvieron para el acopio de la información requerida fueron la bibliográfica y la documental.

El aporte realizado en el presente informe final de tesis fue demostrar que ha existido responsabilidad internacional del Estado guatemalteco a partir de violar y permitir que se violen los derechos sindicales y de negociación colectiva establecidos en el Convenio 98 de la OIT, por lo que se le ha impuesto la obligación de crear una Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical, que tiene como finalidad garantizar el cumplimiento de indicadores claves para que se respete la libre sindicalización y negociación colectiva de los trabajadores guatemaltecos.

Asimismo, en la tesis se ha evidenciado la importancia que tiene la OIT para los trabajadores en países en vías de desarrollo como Guatemala, puesto que cuando los empresarios y el Estado incumplen con las leyes laborales, especialmente los convenios internacionales ratificados, los sindicatos de los asalariados tienen la opción de acudir al Comité de Libertad Sindical de esta organización internacional, para que este lleve a cabo una investigación y establezca las sanciones que amerita el Estado, luego de verificar la existencia de incumplimiento o violación de los convenios, especialmente los relacionados con la libre sindicalización y la negociación colectiva.



CAPÍTULO I

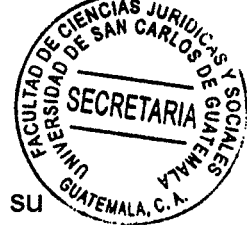
1. El sindicato de trabajadores y la actividad sindical

La actividad sindical se refiere a las actividades que lleva a cabo el sindicato como sujeto organizativo específico; es decir, representa los intereses de los asalariados como categoría profesional, por lo que es la expresión de los intereses de los trabajadores en un conflicto que los enfrenta con los compradores de fuerza de trabajo, que emplean en su propio beneficio a estos trabajadores.

“El primer elemento que permite definir al sujeto sindical es la auto-organización: todo fenómeno sindical presupone la existencia de un grupo humano que con su actuación conjunta pretende obtener un poder del que carecería si sus miembros actuaran individualmente. Por ello, presupone un mínimo de disciplina interna y una posibilidad de decisión y actuación del propio grupo como tal, e imputable a ese grupo”.¹

Es decir que el fin sindical es una función de representación, ya que el sujeto jurídico laboral pretende ser el portavoz de las acciones dirigidas a la satisfacción colectiva de los intereses de sus miembros, a partir que fue creado por los trabajadores para la defensa y promoción de sus derechos e intereses legítimos frente a los intereses de los patronos, en la relación laboral.

¹ Arambula Amaya, Benito. **El sindicalismo en nuestra época**. Pág. 21.



Una vez formado, el sindicato cuenta con una serie de protecciones para garantizar su funcionamiento acorde con sus fines y objetivos, teniendo como fundamento jurídico de derecho internacional, el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT- sobre la libertad sindical y el derecho de sindicación, que tiene por finalidad la protección de la organización sindical como tal, el derecho de obtener la personería jurídica mediante un procedimiento simple, la autonomía sindical en la redacción de los estatutos, organizar su administración, formular su programa de acción, el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga.

Cada sindicato actúa de acuerdo con las disposiciones establecidas en las leyes laborales, los Convenios internacionales de trabajo, en sus estatutos y con la práctica, usos y costumbres establecidos por el movimiento sindical, puesto que procura el bienestar común de sus afiliados a través del convenio o contrato colectivo sobre las condiciones de trabajo y por medio de una serie de otras acciones que desarrollan frente al empleador, el Estado y la sociedad.

“Para lograr el convenio o contrato colectivo o incidir por otros medios en la mejoría de las condiciones de trabajo y de vida de sus afiliados y afiliadas, el sindicato debe ser una organización fuerte y consolidada y esto se logra con la afiliación activa y consciente de los trabajadores y las trabajadoras y mediante los vínculos que desarrolla con otras organizaciones sindicales y sociales”.²

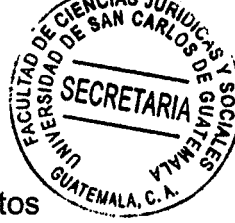
² *Ibíd.* Pág. 22.



También es un derecho de los sindicatos organizar su plan de acción, orientado hacia la ampliación de su base de afiliados y la forma, medios y recursos que utilizará para lograrlo, teniendo en cuenta que los trabajadores se afilian al sindicato y deciden participar en sus actividades porque el hecho de agruparse les permite conseguir beneficios más favorables o más provechosos que los obtenidos actuando de manera individual, tanto en función del cumplimiento de los beneficios reconocidos, la ampliación de éstos o la creación de nuevos derechos.

El sindicato debe ser una organización fuerte, consolidada y capaz de defender los derechos de sus afiliados y también de aquellos que no se han podido afiliar, así como para actuar ante el empleador o las organizaciones de empleadores y ante las dependencias estatales creadas para solucionar los conflictos laborales y otras oficinas del Estado que diseñan o ejecutan políticas públicas que pueden tener impacto en las y los trabajadores y sus familiares, tales como la protección social, educación, salud, seguridad, acceso a servicios, entre otros.

Los sindicatos, cuando disfrutan plenamente de todos sus derechos, constituyen un factor esencial para el logro de los objetivos de progreso económico, social y cultural de un país, a partir que la afiliación de los trabajadores a los mismos es una acción consciente y responsable, porque las personas se incorporan a las organizaciones con la perspectiva de obtener, para todos los participantes, un mejor resultado en relación con sus condiciones de trabajo, lo cual redundará en mayores ingresos por salario y mejores posibilidades de cubrir sus necesidades básicas.



Para ganarse la confianza de los trabajadores y lograr que se afilien, los sindicatos tienen planteamientos por escrito en un lenguaje sencillo y llano sobre los beneficios de afiliarse al sindicato, así como la explicación de la manera en que el asalariado se sienta responsable de los cambios que pueda lograr, teniendo en cuenta que esto puede alcanzarse conduciendo a la persona a una reflexión que le permita identificar las situaciones o condiciones que quisiera cambiar dentro de la empresa.

Hay que tener presente que los cambios pueden lograrse con la acción conjunta y coordinada de los sindicalizados o no, pero que de manera prioritaria se debe tener en cuenta que es la acción del sindicato con el conjunto de sus afiliados, trabajando por el beneficio de todos, por lo que, al afiliarse, el trabajador asume responsabilidades junto con todos los demás afiliados.

Un medio para formalizar la afiliación del trabajador o la trabajadora al sindicato, es la ficha de afiliación. Se trata de un formulario que puede ser de una o media página. Este debe tener espacio para el nombre y apellidos, número de documento de identidad, número de carnet o tarjeta de la empresa o del oficio que realiza, departamento de la empresa donde presta sus servicios, domicilio y teléfono personal; la ficha de afiliación debe ser firmada por el trabajador, pero si este no sabe firmar debe hacerse constar y poner la impresión del pulgar derecho de la persona.

“En algunos países se requiere que este libro sea registrado en el Juzgado de Paz o en la Cámara Civil de la jurisdicción del sindicato. Tanto el libro de afiliados, como las fichas



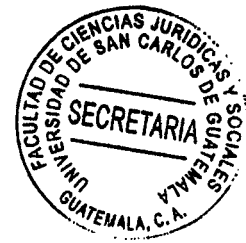
de afiliación, deben resguardarse en un lugar seguro que garantice su conservación. Por lo general, los estatutos de los sindicatos disponen que los documentos sobre sus miembros están bajo la guarda del secretario/a de organización y es este/a dirigente quien, junto con otros, diseña y ejecuta el plan de afiliación”.³

En el caso de Guatemala, el Artículo 217 del Código de Trabajo establece que: “Los sindicatos quedan facultados para iniciar sus actividades a partir del momento de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos”.

Asimismo, la literal C) del Artículo 218 regula que: “La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, dictará resolución favorable que debe contener el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, aprobación de sus estatutos y orden de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos”.

Luego del visto bueno de la Dirección General de Trabajo, se procederá a realizar la inscripción del sindicato en el libro de personas jurídicas del registro público de sindicatos, expresando que en la redacción de los estatutos se observó la legalidad respectiva; sin embargo, es de tener en cuenta que los sindicatos, previo a su inscripción en el registro público, pueden celebrar sesiones para elegir al comité ejecutivo y consejo consultivo provisionales en asamblea general convocada para esos efectos.

³ *Ibíd.* Pág. 23.



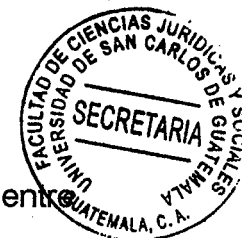
1.1. Fortalecimiento de la institucionalidad sindical

El accionar del sindicato se basa en reglas predeterminadas en el contexto del Estado de derecho democrático, puesto que las mismas están previstas en los estatutos, reglamentos o resoluciones que adopten los organismos de dirección sindical, a partir del derecho de elaborar sus estatutos, de acuerdo a las necesidades y características de la organización, que está consagrado en el Convenio 87 de la -OIT-, relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

“Para el funcionamiento de los organismos de dirección, sea la asamblea general, la junta directiva o cualquiera otro organismo establecido en los estatutos, debe considerarse la posibilidad de contar con un reglamento de debates o parlamentario que facilite el análisis de los temas y la toma de decisiones. Para elaborar estos reglamentos pueden tomarse como modelos o referencia los ya existentes usados por otras organizaciones y adecuarlos al sindicato en cuestión”.⁴

Las organizaciones sindicales, por lo general, levantan actas de las asambleas constitutivas, así como de las que reforman los estatutos; de igual manera, de las discusiones donde se acuerda iniciar o aprobar la negociación colectiva, lo que incluye la propuesta que haga la general o los directivos de las personas que deben llevar a cabo la misma o bien, cuando se decida sobre la huelga.

⁴ Gutiérrez Villanueva, Reynaldo. **La constitución de los sindicatos y su personalidad jurídica**. Pág. 28.



Junto con las actas, el sindicato organiza y resguarda documentos y fotografías, entre otros materiales, sobre las acciones reivindicativas, organizativas, educativas, sociopolíticas, culturales y demás acciones que desarrolle, lo cual es de gran importancia porque permite un mejor seguimiento a las decisiones del sindicato y crea una memoria histórica de la organización para las generaciones futuras.

Es de tener en cuenta que el buen funcionamiento de una organización sindical depende en gran medida de la capacidad de sus directivos, por lo que el tema de la formación y la capacitación es fundamental, por lo que deben ser de conocimiento de los y las integrantes de un sindicato los derechos laborales, la ley nacional que lo regula y los Convenios internacionales en materia laboral.

De igual manera, también deben conocer los procedimientos que se usan para defender estos derechos, así como temas fundamentales para las organizaciones sindicales, la igualdad y no discriminación, la abolición del trabajo forzoso, la erradicación del trabajo infantil, temas económicos y socio políticos.

La importancia de promover estos conocimientos determina que la formación y capacitación de los directivos y afiliados sea una labor permanente en la organización sindical, siendo estas actividades desarrolladas por el sindicato con sus propios recursos o recibir apoyos o colaboración de otras instituciones para realizar actividades de formación y/o capacitación, labores que, están bajo la coordinación y seguimiento del secretario o secretaria de educación o formación sindical.



1.2. La administración del patrimonio sindical

El tema de los recursos económicos es uno de los aspectos más relevantes de las organizaciones sindicales, puesto que resulta muy difícil realizar cualquier tipo de actividad si no se cuenta con los recursos económicos para ello; asimismo, la autonomía de la organización, su accionar independiente y acorde con las necesidades e intereses de sus afiliados depende también, en gran medida, de los recursos disponibles que tenga la organización.

Es por eso que se debe tener en cuenta que la obtención de recursos es un tema fundamental para la organización, siendo la fuente primaria de recursos permanentes de la organización la cuota que pagan sus afiliados, las cuales pueden ser ordinarias o extraordinarias y su monto el establecido en los estatutos; pero, para que la cuota sea acorde con el nivel de ingresos lo más común es que los sindicatos establezcan un porcentaje del salario, a través del descuento de la nómina del salario.

La negación por parte del empleador de descontar del salario las cuotas autorizadas por los trabajadores o de entregar al sindicato las cuotas descontadas, constituye una violación a la libertad sindical, lo cual debe ser denunciado por los directivos a la autoridad competente en material sindical.

“El sindicato también puede realizar actividades para la recaudación de fondos, igualmente, puede recibir donaciones o ser objeto de cooperación por parte de



instituciones que apoyan a las organizaciones sindicales. En varios países, los sindicatos junto con otras organizaciones sociales pueden ser incluidos para recibir fondos del presupuesto estatal, por la contribución que hacen a la sociedad”.⁵

Una experiencia para valorar es la disposición del Código de Trabajo de Guatemala que establece que los valores aportados como cuota al sindicato o aportes que puedan hacer la empresa vía la negociación colectiva, sean descontados de la renta imponible; sin embargo, la ley prohíbe que los sindicatos se dediquen a realizar actividades económicas o comerciales con fines lucrativos.

El patrimonio que se forma con los recursos que recibe el sindicato, debe ser administrado con sumo cuidado y con la debida transparencia, por lo que los fondos del sindicato deben ser depositados en un banco; asimismo, del movimiento de los fondos del sindicato debe llevarse un libro donde se hagan las anotaciones correspondientes a los ingresos.

Por lo general, la cuenta del sindicato es administrada por el o la secretario de finanzas o tesorero y secretario general, quienes firman de manera conjunta los cheques y los informes financieros que se presentan a la junta directiva y a la asamblea, debiendo el o los comisarios vigilar la administración correcta de los bienes del sindicato y avalan el informe que los directivos mencionados deben elaborar.

⁵ *Ibíd.* Pág. 33.



1.3. Alianzas estratégicas de los sindicatos

El sindicato tiene el derecho de formar parte de una federación o confederación, para tener más fuerza al negociar con la parte patronal, teniendo en cuenta que una federación es una organización de segundo grado o nivel que agrupa sindicatos tomando como referencia los aspectos siguientes:

- a) Sindicatos de una misma rama de actividad, por ejemplo, de la minería o de la alimentación.
- b) Sindicatos de un mismo oficio o profesión, por ejemplo, de mecánicos o electricistas.
- c) Sindicatos de una misma provincia o región”.⁶

Las confederaciones son organizaciones de tercer nivel o grado, son constituidas por cuatro o más federaciones de diversas índoles, las cuales pueden ser de carácter nacional, regional o por ramas de la producción y se rigen por las disposiciones del Título Sexto del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala en todo lo que les sean aplicables, debiendo determinar la forma en que las federaciones que las integran van a estar representadas en sus asambleas generales,

⁶ Lastra Lastra, José Manuel. **Derecho sindical**. Pág. 38.

en la junta directiva y demás órganos que existan en la confederación para evitar prácticas antidemocráticas.

La afiliación a organizaciones internacionales tiene en la actualidad una gran importancia debido a que miles de trabajadores de diferentes países y regiones del mundo, trabajan para la misma empresa o conjunto de empresas y éstas, junto también con las empresas nacionales se benefician de una serie de facilidades establecidas en los acuerdos y tratados comerciales internacionales, a las cuales se les da seguimiento a través de organismos internacionales.

“Las federaciones y confederaciones y las organizaciones sindicales internacionales coadyuvan en la unidad del movimiento sindical, rompiendo las barreras de las distancias, más allá de un municipio, una ciudad, una región, un país o un continente, pues articulan las actividades de diversas organizaciones, facilitan y potencian las acciones solidarias y también facilitan la participación de las organizaciones sindicales en los organismos de carácter bipartito y tripartito, así como las relaciones con otras organizaciones nacionales e internacionales”.⁷

Es importante dar a conocer socialmente la existencia de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como los fines y objetivos que persigue; además, mostrarle a la comunidad cómo se beneficia de las conquistas laborales que se puedan obtener

⁷ Cavazos Flores, Baltasar. **Hacia un nuevo derecho laboral**. Pág. 49.

especialmente en la negociación colectiva y otras reivindicaciones que logra el movimiento sindical, así como la solidaridad y el apoyo que puede darle este a la población en los casos que éstas lo requieran; por ejemplo, se pueden mostrar como los aumentos salariales obtenidos a través de un pacto colectivo, permiten un aumento en la venta de alimentos de los pequeños negocios alrededor de la fábrica.

1.4. La protección de la organización sindical

El Convenio número 87 de la -OIT- garantiza el derecho de sindicación y de negociación colectiva, con lo cual los trabajadores pueden desarrollar sus actividades sindicales; asimismo, protege a la organización sindical, por ello, prohíbe que la intervención de las autoridades públicas limite los derechos de estas.

En el caso de que se produzca una violación al derecho a la sindicalización y la negociación colectiva, los trabajadores pueden solicitar a las autoridades gubernamentales su intervención para que cese la situación de violación; pero, si pese a esta iniciativa no se corrige la situación ni se restituyen los derechos quebrantados, se pueden interponer las acciones judiciales correspondientes y también pueden presentar el caso al Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, en forma de queja.

“En el marco de la protección a la libertad sindical, el Convenio 87 de la -OIT- establece que las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución

o suspensión por vía administrativa. Solo los tribunales pueden ordenar la suspensión de un sindicato con base en un debido proceso, donde se respete el derecho de defensa, los plazos y formalidades de lugar una vez comprobados los hechos o causas que lo justifiquen, los cuales deben estar establecidas específicamente en las leyes”.⁸

Es de recordar que, precisamente en el siglo XIX, con la postura negativa del Estado de reconocerle a los trabajadores un derecho por el que ellos habían luchado tanto, como lo es el de asociarse o sindicarse, que comenzaron una serie de movimientos que dieron como resultado que el proletariado se emancipara de los tratos inhumanos de los patronos para crear un medio poderoso y duradero de defensa con el cual pusieron fin a tan desagradables situaciones, por lo que la libertad sindical fue un logro histórico que todavía existe y se garantiza a través de los Convenios de la -OIT-.

1.5. Autonomía sindical

Aunque resulta cierto que el Estado debe abstenerse de intervenir en la constitución y funcionamiento del sindicato, eso no implica que la organización y funcionamiento sindical sea soberano frente a las autoridades gubernamentales, puesto que, de antemano, las leyes laborales promulgadas por el Estado señalan el camino a seguir por parte de los trabajadores para formar legalmente el instrumento de lucha y defensa de sus intereses.

⁸ *Ibíd.* Pág. 50.



A partir que el Estado señala en las disposiciones contenidas en la ley laboral la serie de prohibiciones y limitaciones que tienen los sindicatos las cuales, se puede decir que existen restricciones a la autonomía sindical; sin embargo, es de tener en cuenta que la autonomía del sindicato está en relación directa con la naturaleza del sistema político del país, puesto que si es un Estado autoritario limitará al máximo los derechos sindicales, subordinando la existencia de los mismos a los intereses del grupo gobernante, mientras que si es un país democrático, las limitaciones a la autonomía sindical están en función del interés nacional y el orden público.

En síntesis, el presente capítulo se orientó a explicar la importancia de los sindicatos para los trabajadores y las características de la actividad sindical, así como la manera en que los sindicalistas buscan alianzas estratégicas para tener mayores posibilidades de negociar con el Estado y los patronos sin perder la autonomía sindical.



CAPÍTULO II

2. Convenios internacionales de trabajo

Los Convenios de la -OIT- son tratados internacionales que, luego de haber sido adoptados por la Conferencia, deben ser ratificados por los Estados parte que quieran hacerlo, puesto que, luego de su ratificación, el tratado ratificado obliga jurídicamente al Estado ratificante a su cumplimiento, porque de acuerdo a los términos del Artículo 19, párrafo 5, literal d) de la Constitución de la -OIT-, los países miembros deben adoptar las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de los Convenios.

“Elaborados y adoptados de manera tripartita en el seno de la Conferencia, los Convenios de la -OIT- son; sin embargo, tratados internacionales de un tipo particular, pues aparte del tripartismo, el régimen jurídico de estos Convenios resulta tener distintas características que los diferencian de los tratados internacionales clásicos y que, en cierta medida, responden a la naturaleza legislativa que se pretendía conferirles al momento de la creación de la -OIT-”.⁹

Esto significa que la adopción de Convenios internacionales del trabajo por parte de la Conferencia Internacional del Trabajo, no requiere la firma de los representantes de los Estados Miembros de la -OIT-, sino únicamente la ratificación del Convenio con que el

⁹ *Ibid.* Pág. 51.

Estado está de acuerdo, teniendo en cuenta que su compromiso al ratificarlo es con la Organización Internacional del Trabajo –OIT-.

O sea que, en función del derecho interno de cada Estado, la aplicabilidad de los Convenios internacionales del trabajo ratificados por un país, no se puede subordinar al principio de reciprocidad, porque no tienen a otro Estado como contraparte, sino a los trabajadores y empleadores de su propio país y con la -OIT-, quien tiene órganos encargados de verificar el cumplimiento de los Convenios ratificados.

“En virtud de la Constitución de la -OIT-, los Convenios internacionales del trabajo crean obligaciones jurídicas específicas a los Estados miembros, independientemente de que medie o no ratificación. Es el caso de la obligación de sumisión, en virtud de la cual cada Estado debe presentar los Convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia, a la autoridad encargada de legislar sobre los temas tratados por el instrumento respectivo”.¹⁰

Como se aprecia en relación a los Convenios, la obligación de sumisión tiene como objetivo permitir un debate nacional sobre su eventual ratificación; de igual manera, los Estados miembros que no hayan ratificado un Convenio, están, no obstante, en la obligación de rendir una memoria sobre el estado de su legislación y la práctica interna relativa al contenido de dicho Convenio.

¹⁰ Hernández Villalobos, Larays. **Los convenios de la OIT como base para la inclusión de los trabajadores.** Pág. 8.

Estos aspectos jurídicos, reflejan la voluntad de los fundadores de la -OIT- de dotar los Convenios internacionales del trabajo de una eficacia calificada; de la misma forma, evidencian que el contenido y las finalidades que persiguen estos Convenios difieren de los de los tratados internacionales tradicionales, ya no se trata de regular las relaciones entre los Estados sino de establecer un marco para las relaciones laborales y la política social de los países miembros, creando o propiciando el surgimiento de derechos y obligaciones aplicables a los sujetos de derecho.

Conviene señalar que la Conferencia Internacional del Trabajo, está en la capacidad de adoptar protocolos que busquen revisar o modificar parcialmente los Convenios ya existentes, gozando estos de la misma naturaleza y valor que los Convenios, por lo tanto, obligan únicamente a los Estados que ya los hayan ratificado.

2.1. Las recomendaciones, instrumentos no vinculantes

Además de los Convenios y los protocolos de los mismos, existen las denominadas recomendaciones internacionales que son elaboradas y adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, bajo las mismas reglas implementadas para los Convenios, siendo las mismas directrices para guiar a los Estados en la regulación de las relaciones laborales y en el desarrollo de su política social, que no constituyen instrumentos jurídicos obligatorios y, por lo tanto, no son objeto de ratificación, pues son redactadas por expertos como doctrina que permite comprender los aspectos esenciales que orientan la protección de los trabajadores.

“Dependiendo del caso, las recomendaciones son utilizadas por la Conferencia para acompañar la adopción de un Convenio, complementar sus disposiciones o bien, para abordar un tema que no haya sido objeto de Convenio alguno”.¹¹

En caso de la adopción conjunta de un Convenio y de una recomendación, la recomendación podrá, por ejemplo, proponer medidas que permitan poner en práctica los principios planteados en el Convenio. En determinadas circunstancias, la recomendación también puede proponer que se amplíe o se fortalezca la protección prevista para los trabajadores en el Convenio correspondiente.

Sin embargo, es de tener en cuenta que la ausencia de carácter vinculante de las recomendaciones internacionales del trabajo no significa que no se les pueda dar un uso judicial, pues pueden servir como referencia para interpretar las disposiciones del derecho interno a partir que son la síntesis de estudios de derecho laboral internacional o pueden obrar para subsanar las lagunas de la legislación nacional, a partir de fundamentarse en la experiencia de otros países sobre la misma figura legal.

2.2. Declaraciones y resoluciones adoptadas por la -OIT-

Aun cuando dentro de las disposiciones de la Constitución de la -OIT- no se hace referencia a la figura jurídica de las declaraciones, este tipo de instrumentos doctrinarios

¹¹ **Ibíd.** Pág. 9.

han sido acogidos tanto por la Conferencia como por el Consejo de Administración de la -OIT-, puesto que, al no estar sometida a ratificación, el peso de una declaración depende en gran parte del objetivo que persiga y del órgano que la expida, siendo las más destacadas las declaraciones adoptadas por la Conferencia.

“El órgano máximo de la -OIT- recurrió en muy contadas ocasiones a este tipo de instrumentos y siempre con la finalidad de reafirmar los principios fundamentales de la Organización, lo cual confiere a las Declaraciones de la Conferencia una gran solemnidad”.¹²

Por este carácter solemne y pese a que técnicamente no son vinculantes, las declaraciones de la Conferencia pueden ser percibidas como una expresión del derecho consuetudinario internacional en aspectos laborales; es decir, que son parte de las fuentes de este derecho, porque lo complementan y desarrollan.

Las resoluciones son otros instrumentos oficiales adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo de la -OIT-; las mismas, aunque no son instrumentos vinculantes, permiten a la Conferencia manifestar su punto de vista sobre una variedad importante de asuntos, más si se refieren a temas cobijados por Convenios, las resoluciones pueden constituir una herramienta interpretativa de sus contenidos; es más, varias resoluciones son utilizadas por los órganos de control de la -OIT- como

¹² Barón Mercado, Sally. **La aplicación de los convenios de la OIT y su eficacia en el ordenamiento jurídico.** Pág. 12.



apoyo para evaluar el cumplimiento de las obligaciones de los Estados miembros en materia de libertad sindical o de igualdad en el empleo y la ocupación.

Asimismo, en época reciente se han adoptado conjuntamente resoluciones y Convenios con el fin de orientar a los Estados en la aplicación de estos últimos, puesto que se trata de instrumentos técnicos, en un principio producto de la labor conjunta de peritos designados por los trabajadores, empleadores y gobiernos, y luego avalados por el Consejo de Administración.

Por último, aunque no menos importante, existen los que se denominan repertorios, los cuales, aunque no son vinculantes ni gozan de la solemnidad de los instrumentos adoptados por la Conferencia, son manuales prácticos cuya elaboración y adopción por medio del consentimiento tripartito de trabajadores, patronos y Estados, le confieren gran legitimidad; es por ello que de ninguna forma se les puede descartar, como fuente inspiradora de las jurisdicciones nacionales.

Como se aprecia, en los más de 100 años de existencia de la -OIT-, la misma ha sido prolífica en la creación de Convenios, pero también de recomendaciones, declaraciones, resoluciones y repertorios, los cuales son un acervo cultural muy importante para la interpretación y el desarrollo del derecho laboral internacional, pues aun cuando solo los Convenios son vinculantes, siempre y cuando sean ratificados por los Estados parte, los aportes académicos de la -OIT- han permitido fortalecer el marco jurídico internacional y nacional de protección laboral.



2.3. El carácter tripartito de los Convenios de la -OIT-

Además del aporte para la interpretación y al desarrollo del derecho laboral internacional, los Convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo, así como los otros instrumentos adoptados por la -OIT-, comparten el tripartismo como una característica fundamental, que no tiene ningún otro tratado internacional, por lo que la legitimidad de los mismos.

“La lógica que rige el funcionamiento de la -OIT-, donde se les da cabida tanto a gobiernos como a organizaciones de empleadores y trabajadores, entiende que los instrumentos adoptados por la organización no pueden ser el resultado exclusivo de una labor intergubernamental. Por el contrario, son fruto de un constante diálogo tripartito, en particular en el caso de los Convenios y las recomendaciones. Representantes de los empleadores, trabajadores y gobiernos, toman parte en todas las etapas que conducen de la elaboración de la norma hasta el seguimiento que se le hace a su aplicación”.¹³

Este carácter tripartito se manifiesta en el marco del Consejo de Administración, a partir que los representantes de los empleadores y de los trabajadores participan en la elección de los temas que serán objeto del establecimiento de normas en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo en la discusión, elaboración y redacción del

¹³ **Ibíd.** Pág. 13.

contenido de la norma que será propuesta al seno de la Conferencia, en donde los representantes de los distintos estados participan activamente.

“Las organizaciones de empleadores y de trabajadores se involucran en un doble nivel: primero a escala nacional, dando respuesta a los cuestionarios, enviados por la Oficina Internacional del Trabajo, con el objeto de determinar la estructura y el contenido que debería tener la norma; luego, al interior de la Conferencia Internacional del Trabajo, dentro de las comisiones técnicas encargadas de redactar el proyecto de Convenio o de recomendación. en el trámite de la adopción de la norma, los delegados de los empleadores y de los trabajadores ante la Conferencia participan de una votación que requiere la mayoría de dos tercios de los sufragios de los delegados presentes”.¹⁴

De igual manera, las organizaciones de empleadores y de trabajadores participan en los varios órganos tripartitos que controlan la aplicación de las normas; siendo estos órganos, la Comisión de aplicación de normas de la Conferencia, el Comité de Libertad Sindical, los comités tripartitos encargados de las reclamaciones presentadas por las organizaciones de empleadores o de trabajadores, todo lo cual está regulado en el Artículo 24 de la Constitución de la -OIT-.

Es importante destacar que para la aprobación de las propuestas de Convenio que serán discutidos en la Conferencia Internacional del Trabajo, se exigen dos tercios de los votos

¹⁴ **Ibíd.** Pág. 14.



de los delegados presentes en la misma, lo cual demuestra que la creación de la gran mayoría de las normas internacionales de trabajo existentes es el resultado de un consenso tripartito; por lo que, el rechazo de una norma por una de las tres partes en la Conferencia disminuye sustancialmente la posibilidad de lograr la mayoría calificada requerida para adoptar el Convenio o la recomendación.

2.4. Consecuencias del tripartismo de los Convenios de la -OIT-

Los Convenios de la -OIT- establecen niveles mínimos de protección de las relaciones laborales que pueden ser luego ampliados y mejorados por las legislaciones nacionales, lo cual es producto del compromiso entre los representantes de los empleadores, trabajadores y gobiernos de 183 Estados parte.

Esto se debe a que, de acuerdo con el principio de la norma más favorable, cuando la ley de un país resulta más favorable a los trabajadores que las disposiciones de un Convenio internacional, aunque el mismo esté ratificado, debe prevalecer la disposición más garantista, aunque vaya en contra del Convenio.

Este principio es regulado en el Artículo 19, párrafo 8, de la Constitución de la -OIT-, el cual establece que: “En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un Convenio o de una recomendación por la Conferencia o la ratificación de un Convenio por cualquier miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables”.

Asimismo, la ratificación de los Convenios internacionales del trabajo no puede ser acompañada de reservas, pues de acuerdo al marco legal de la -OIT-, un Estado no puede decidir discrecionalmente cuáles obligaciones de un Convenio acepta y cuáles en cambio descarta.

De igual manera, la no admisión de las reservas no está expresamente contemplada en la Constitución de la -OIT-, sino que es el resultado de una práctica constante desde la creación de esta Organización, la cual se explica por el carácter tripartito de los Convenios internacionales del trabajo.

“Al ser los Convenios el resultado de un complejo proceso de elaboración conjunta entre empleadores, trabajadores y gobiernos, la naturaleza misma de estas normas impide que se le de, a una de las tres partes (en concreto, el Estado ratificante) la posibilidad de cercenar unilateralmente su contenido y quebrar así el equilibrio de un instrumento negociado y adoptado de manera tripartita; sin embargo, la inadmisibilidad de las reservas no significa que los Convenios de la -OIT- carezcan del todo de mecanismos que otorguen a los Estados un margen de maniobra frente a las obligaciones originadas por la ratificación”.¹⁵

O sea que ciertos Convenios incluyen cláusulas de flexibilidad, en virtud de las cuales a los Estados se les puede conceder la posibilidad de no ratificar partes del instrumento,

¹⁵ Mesa Cárdenas, Juan Gabriel. **El proceso de elaboración y adopción de los convenios internacionales de trabajo**. Pág. 13.

excluir ciertas esferas de la economía, categorías de trabajadores o sectores de la actividad del ámbito de aplicación del Convenio y escoger entre varios niveles de protección, por lo que en el marco legal de la -OIT-, las cláusulas de flexibilidad son un presupuesto necesario para que los Convenios puedan operar, pues sin ellas, sería imposible la aplicación de los Convenios en países de condiciones económicas sociales y culturales tan diferentes.

Vale la pena señalar que son diferentes las cláusulas de flexibilidad y el mecanismo de reservas de los tratados, pues en el marco de la -OIT-, el Estado dispone de la facultad de limitar el contenido de sus obligaciones, solo cuando dicha posibilidad está prevista por el texto mismo del Convenio y dentro de los límites fijados por el propio texto del instrumento, principalmente si demuestra la imposibilidad material de cumplirlo.

De igual manera, es importante precisar que los Convenios que contemplan una facultad de esta naturaleza, siempre condicionan su ejercicio al estricto respeto por parte del Estado de requisitos y limitantes; además, que previo a la utilización de este derecho debe ser consultada la posibilidad de hacerlo a las organizaciones que representen a empleadores y a trabajadores, dificultándole a las autoridades aplicar ese derecho.

2.5. Los Convenios de la -OIT- y la evolución del derecho laboral internacional

A partir que el proceso de aprobación de los Convenios y recomendaciones exige que antes de la discusión de los mismos y en la asamblea de aprobación de la Conferencia

Internacional del Trabajo, se lleve a cabo un extenso consenso entre las tres partes que la conforman, conlleva a que los Convenios y recomendaciones de la -OIT- tengan una fuerte autoridad y legitimidad internacional.

“Al respecto, es razonable pensar que consensos tan amplios no pueden conseguirse sino alrededor de principios juzgados como esenciales por los distintos estamentos de la Conferencia. En este sentido, se puede considerar que los Convenios y recomendaciones expresan principios generales del derecho laboral y de la protección social que podrían tomarse como fuente de inspiración o herramienta interpretativa en la resolución de litigios laborales en el ámbito interno de los países”.¹⁶

Este aporte en el desarrollo del derecho laboral internacional, se debe a que existen Convenios que reconocen principios y derechos fundamentales, los cuales son llamados programáticos o promocionales, estando la mayoría de los casos, redactados de forma general y suficientemente claros para reconocer directamente derechos subjetivos a los particulares, lo cual facilita su aplicación por los tribunales nacionales, tanto de manera directa, como para usarlos de fuente de interpretación.

Estos Convenios programáticos plantean objetivos generales que los países que los ratifican se comprometen intentar alcanzar a través de la implementación de políticas de largo plazo, porque las disposiciones de este tipo de instrumentos suelen dejar a los Estados amplia libertad a la hora de elegir las medidas que consideren procedentes para

¹⁶ *Ibíd.* Pág. 14.

alcanzar los objetivos fijados, siendo ejemplo de ellos el Convenio número 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y el Convenio número 122, sobre la Política del Empleo.

“Concebidas principalmente para orientar el contenido del derecho y de la política social de países con condiciones bien distintas y no con el objeto de sustituirse a los derechos internos o lograr uniformidad entre ellos, se podría asumir legítimamente que las normas de la -OIT- estarían destinadas principalmente a los parlamentos y gobiernos de cada país y que, por ello, sus disposiciones serían demasiado generales para que los tribunales puedan resolver directamente los litigios basándose en ellas, puesto que no todas las disposiciones contenidas en esos Convenios son idénticas”.¹⁷

Por eso es que, dependiendo de la naturaleza del Convenio, algunos permiten solucionar directamente litigios más fácilmente que otros o determinar si una disposición internacional es lo suficientemente clara y precisa para resolver una controversia judicial dependiendo del contenido de la disposición, así como de las particularidades del litigio. Es de tener en cuenta que las disposiciones de los Convenios de la -OIT- que no resultan lo suficientemente precisas para resolver por sí solas un litigio, pueden ser utilizadas por los tribunales para interpretar el derecho interno o como fuente de inspiración para reconocer principios jurisprudenciales resultado de los conflictos presentados en otras latitudes y que permiten servir de fundamento en las audiencias laborales; aunque su

¹⁷ *Ibíd.* Pág. 15.



limitante es que cada sistema judicial interno define libremente en qué medida les está permitido a los tribunales nacionales, acudir al derecho internacional.

“La capacidad de las disposiciones de los Convenios para resolver directamente una controversia jurídica depende del objeto del litigio; aunque esta afirmación suena evidente, es raramente evocada por la doctrina al momento de estudiar la aplicabilidad judicial de los Convenios de la -OIT-; pues, mientras un artículo de un Convenio internacional puede carecer de la suficiente precisión para resolver por sí solo un litigio en el cual se deban determinar en detalle los derechos de un trabajador, este mismo artículo puede ser adecuado para determinar la invalidez o inconstitucionalidad de una disposición o decisión administrativa interna que lo contradigan”.¹⁸

Pero debe tenerse en cuenta que, en caso de contradicción entre el derecho interno y el derecho internacional del trabajo, dependiendo de la competencia del tribunal y del nivel jerárquico que les otorgue el sistema jurídico, las normas internacionales, indistintamente de su categoría, pueden invalidar la disposición interna que las contraríen.

Asimismo, bajo este supuesto de primacía de las normas internacionales, disposiciones meramente programáticas son susceptibles de tener la claridad necesaria para resolver un litigio sometido ante un tribunal nacional, principalmente en los países en donde se

¹⁸ Molina, Carlos. **Las normas internacionales de trabajo y su efectividad en el derecho interno.** Pág. 20.

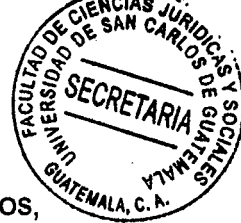
ha establecido que los Convenios laborales tienen el rango de los tratados sobre derechos humanos, lo cual implica su prioridad jurídica y legal frente a la legislación interna de cada país, incluyendo Guatemala.

Sintetizando lo expuesto, se entiende que los Convenios de la -OIT- son tratados que responsabilizan a los Estados a cumplir obligaciones internacionales consensuadas, lo cual implica ratificar el Convenio internacional, por lo que para el cumplimiento de estos compromisos los Estados hacen operativo el control previo de constitucionalidad dentro de los mismos, el cual garantiza la eficacia de los derechos fundamentales de sus habitantes y además les entrega efectividad, ejecutoriedad, ejecutividad y fuerza vinculante a las normativas pactadas.

“Cuando se adopta un Convenio o una recomendación, el texto se envía a todos los Estados miembros para que consideren la posibilidad de aplicarlo, teniendo en cuenta que una de las obligaciones impuestas a los gobiernos por la Constitución de la -OIT- es que, dentro de los doce meses siguientes o, en casos excepcionales, de los dieciocho, deben someter los Convenios y recomendaciones a la autoridad a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas”.¹⁹

Este plazo se establece porque, por lo general, en la mayoría de los Estados parte de la -OIT-, se necesita una ley para hacer cumplir lo dispuesto por el Convenio o la

¹⁹ *Ibid.* Pág. 21.



recomendación ante lo cual, la autoridad competente será, en la mayoría de los casos, el parlamento, asamblea legislativa o el Congreso de la República, siendo este último el caso de Guatemala, pues a este organismo le corresponderá ratificar y validar las medidas legislativas adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo o bien, si deberá aplicarse una modalidad del Convenio de acuerdo a leyes propias.

Como se aprecia, en el presente capítulo se llevó a cabo una descripción de los Convenios de la -OIT-, su característica tripartita, la cual es única en los tratados internacionales, finalizando con la explicación de los Convenios de la -OIT- y la evolución del derecho laboral internacional.



CAPÍTULO III

3. Actualidad del Convenio número 98 de la -OIT-

En 1948 la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó en San Francisco, California, Estados Unidos de América, el Convenio número 87 relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación y, un año después, esta misma Conferencia adoptaba el Convenio número 98 relativo a la aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.

Estos dos Convenios son las primeras normas de importancia primordial en materia de libertad sindical, orientados por la finalidad de fomentar el libre ejercicio de los derechos sindicales, manteniendo al mismo tiempo la independencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, lo cual se explica porque la filosofía de la -OIT- en materia de libertad sindical es garantizar la independencia de las organizaciones de trabajadores y empleadores frente al Estado.

3.1. El derecho de sindicalización

El Artículo 3 del Convenio número 87 proclama que las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar el derecho de los sindicatos, esta necesaria no injerencia supone diversas obligaciones para los gobiernos, entre las cuales se encuentra permitir que los patronos y trabajadores elaboren sus estatutos.

Asimismo, entre estas obligaciones de la autoridad gubernamental, se encuentra no exigir autorización previa para constituir sindicatos, que los trabajadores y sus organizaciones puedan elegir libremente la estructura sindical, que puedan elegir libremente a los dirigentes, que puedan redactarse sin obstáculos los estatutos de los sindicatos, el respeto de la independencia financiera, la protección de los fondos y bienes sindicales y el respeto a libertades públicas indispensables para el ejercicio de los derechos sindicales, entre los cuales se encuentra el derecho de reunión, de expresión y de manifestación.

“El carácter imperativo de la independencia de los sindicatos frente a los poderes públicos fue recordado solemnemente cuatro años más tarde por la Conferencia Internacional del Trabajo cuando adoptó la resolución relativa a la independencia del movimiento sindical, que sigue siendo de actualidad hasta tal punto que los órganos de control de la -OIT- todavía se refieren a ella con frecuencia. Sin embargo, el Convenio número 87 no abarcaba todos los aspectos de la independencia sindical”.²⁰

Esto quiere decir que la independencia sindical de los trabajadores, resulta indispensable respecto de las autoridades gubernamentales, de los partidos políticos y de los empresarios, por lo que la misma debe garantizarse y preservarse en sus relaciones con los actores externos para evitar que deje de llevar a cabo una verdadera defensa de los intereses de los trabajadores en relación de dependencia.

²⁰ Von Potobsky, Gerardo. **Los convenios de la OIT: una nueva dimensión en el orden jurídico interno.** Pág. 47.

Asimismo, la determinación de las condiciones laborales mediante la negociación colectiva no sólo supone la independencia recíproca de los actores económicos, sino también la posibilidad de concertar Convenios colectivos sin una intervención de las autoridades públicas en favor de los patronos o de medidas populistas que afecten a los trabajadores a largo plazo.

Por eso es que se aprecia que en el Artículo 1 del Convenio número 98 se define en líneas generales que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; mientras que el párrafo 2 del mismo artículo se expone el alcance de esa protección, al regular que dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto perjudicar al trabajador al violar sus derechos.

Esta regulación del Convenio 98 se orienta a impedir que se sujete el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; o bien, despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

“Esta protección de los trabajadores constituye un aspecto fundamental del derecho sindical, ya que los actos de discriminación contra los sindicatos pueden llevar en la práctica a negar garantías establecidas en el Convenio número 87. Esta protección es

por supuesto especialmente importante en el caso de los dirigentes y representantes sindicales, que deben contar con la garantía de que no sufrirán perjuicios por causa de su mandato sindical²¹.

La importancia de la protección ofrecida por el Convenio número 98 es evidente cuando se observa que los actos de discriminación contra los sindicatos, especialmente los despidos por afiliación y actividades sindicales, constituyen, junto con las violaciones de las libertades públicas fundamentales para el ejercicio de los derechos sindicales, la causa frecuente de las denuncias presentadas ante el Comité de Libertad Sindical de la -OIT-, cuyo número no deja de aumentar con el tiempo.

Por eso es que se ha denunciado constantemente que uno de los principales obstáculos con que tropiezan los trabajadores que son víctimas de actos de esta clase es la dificultad de demostrar el carácter antisindical de las medidas adoptadas contra ellos, especialmente porque en la práctica tropiezan con numerosos obstáculos para determinar el verdadero carácter de su despido o de la negativa de contratación, sobre todo en el contexto del establecimiento de listas negras, práctica cuya verdadera fuerza reside en el secreto que la rodea sobre quiénes están incluidos en la misma.

Si bien es cierto que es importante para los empleadores obtener informaciones sobre los candidatos a un puesto de trabajo, también es igualmente cierto, como ha puesto de

²¹ *Ibíd.* Pág. 48.

relieve el Comité de Libertad Sindical, que los asalariados que hayan estado afiliados a un sindicato o ejercido actividades sindicales, deberían poder conocer las informaciones existentes sobre ellos y tener la posibilidad de cuestionarlas, en especial si son inexactas y proceden de una fuente no fiable, orientada a desprestigiarlos debido a su vida sindical.

En este caso de prácticas difamadoras, el principal problema que se presenta es que resulta difícil que el trabajador demuestre que ha sido víctima de un acto de discriminación antisindical, principalmente porque es obligación del empleador demostrar que la medida calificada de antisindical está vinculada a cuestiones distintas de las sindicales, lo cual nunca demostrará el patrono, por lo que resulta importante el Artículo 3 del Convenio número 98, al disponer que deberán crearse organismos adecuados, para garantizar el respeto del derecho de sindicalización.

“Se trata de que los gobiernos establezcan mecanismos que permitan impedir actos de discriminación contra los sindicatos o, si no pueden evitarse, que concedan una reparación suficientemente disuasiva. Los procedimientos que se establezcan, ya sean de carácter preventivo (por ejemplo, la autorización previa de un organismo público o independiente para despedir a dirigentes sindicales) o de carácter reparador, deben ser rápidos, poco costosos e imparciales para impedir actos de esta clase o ponerles remedio lo más rápidamente posible”.²²

²² *Ibíd.* Pág. 49.

Es evidente que la readmisión del trabajador despedido y una indemnización retroactiva constituye el medio más adecuado de remediar actos de discriminación antisindical; por este motivo, el Comité de Libertad Sindical ha adoptado la práctica, en el caso de despidos antisindicales debidamente demostrados, de pedir a los gobiernos que favorezcan la reincorporación laboral, para evitar la existencia de precedentes negativos por haber participado o estar participando sindicalmente.

“Las demandas que ha formulado el Comité en este sentido han tenido éxito en numerosas ocasiones, ya que a raíz de sus recomendaciones la reincorporación de los trabajadores despedidos por actividades sindicales figura con frecuencia en las decisiones de los casos resueltos favorablemente, por lo que, protegido ya el derecho sindical de los trabajadores, se garantiza la independencia de las organizaciones sindicales respecto de los empleadores, protegiéndolas contra los actos de injerencia, lo cual está garantizado en el Artículo 2 del Convenio número 98 relativo a la protección contra las injerencias”.²³

De este modo el Convenio número 98 abarca un aspecto especialmente importante de la libertad sindical, relativo a la protección de la libertad de ejercicio de los derechos otorgados a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, con lo cual se evita que se lleve a cabo una de las formas más manifiestas de injerencia, la cual consiste en constituir una organización de trabajadores que quepa calificar de sindicato amarillo o

²³ Sánchez-Zegarra, José Marcos. **Manual para la defensa de la libertad sindical**. Pág. 57.

en el establecimiento de sistemas corporativistas en los que los empleadores y los trabajadores están representados por un mismo órgano de derecho público, las cuales son formas de organización que la -OIT- ha condenado sin reservas.

A este respecto también cabría citar la existencia de dos comités de dirección en un sindicato, uno de ellos manipulado por el empleador o bien la presencia de un sindicato paralelo constituido bajo la presión de la dirección empresarial.

Otro caso que ha ocurrido es el despido de dirigentes sindicales contrarios al sindicato establecido que favorezcan la constitución de otra organización sindical, así como la doble función de un miembro del gobierno que al mismo tiempo sea dirigente de una organización de trabajadores y a su vez actúe como funcionario en la misma dependencia, lo cual hace que las decisiones que tome se oriente más a favorecer al empleador que a promover y garantizar los derechos de los trabajadores.

Los órganos de control de la -OIT- también han tenido que ocuparse del problema particular de las asociaciones de solidaridad constituidas en determinados países de América Central, cuya constitución depende de la aportación económica del empleador y que, de conformidad con el principio mutualista, están financiadas a la vez por los trabajadores y los empleadores y tienen objetivos económicos sociales de bienestar material, así como objetivos de unión y cooperación de los trabajadores y los empleadores, las cuales constituyen un mecanismo patronal para impedir que los asalariados se organicen en sindicatos.

La directiva de estas asociaciones, aun cuando están constituidos en su mayoría por trabajadores, también tienen a un representante del empleador quien puede participar con derecho a hacer uso de la palabra, pero sin derecho de voto; sin embargo, el hecho de que esas asociaciones estén en parte financiadas por los empleadores, les permite a estos incluir entre los miembros de esta organización a personal de confianza del empleador; además, como tendencia, las mismas se constituyen por iniciativa de los empleadores, para evitar la organización sindical independiente.

De hecho, el respeto del principio de la independencia de las partes y del carácter voluntario de la negociación constituye una condición necesaria para un verdadero proceso de negociación colectiva; por lo que, si no se cumple esta condición, los pactos o Convenios colectivos concertados al término del proceso de negociación no pueden reglamentar válida y objetivamente las condiciones de empleo, puesto que conllevarían la existencia de condiciones desfavorables para la parte laboral.

Es decir que, si los patronos únicamente aceptan negociar con representantes de los trabajadores que han sido cooptados o que priorizan sus intereses por sobre los de sus representados, la negociación será negativa para los asalariados, pues los líderes laborales que negocien aceptarán las condiciones de los patronos a cambio de beneficios personales, sin importar el daño que le ocasionen a sus representados; como se aprecia, esto implicaría la existencia de convenios o pactos colectivos espurios, puesto que ha sido llevado a cabo con ventaja ilícita para la parte patronal y en desmedro de los legítimos intereses de los trabajadores.

3.2. Fomento de la negociación colectiva

El Artículo 4 del Convenio 98 sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, establece la necesidad que en los Estados parte que han ratificado el mismo, adopten medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte; así como entre las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Esta disposición contiene las medidas que deben adoptar los poderes públicos para fomentar la negociación colectiva y el carácter voluntario de la negociación que supone la independencia de cada una de las partes respecto de la otra y también respecto de las autoridades públicas a los resultados de la negociación, si los mismos no contravienen los Convenios de la -OIT- ni las leyes laborales vigentes, lo cual se explica porque si alguna de las partes se ve coartada en su libre negociación, sea por la parte patronal, laboral o por las autoridades, la negociación que lleve a cabo, aunque sea en nombre de su representado, ya no va a responder a los intereses de este.

Es de tener en cuenta que la negociación colectiva supone la presencia de las partes en dicha negociación y por consiguiente la designación de los dirigentes que deban representar a los trabajadores, lo cual implica un problema en relación a la esfera de la representatividad sindical, por lo que la Conferencia Internacional del Trabajo admitió

que puedan concederse derechos preferentes en materia de negociación colectiva a las organizaciones más representativas, pero los sindicatos así designados deben serlo sobre la base de criterios objetivos establecidos con anterioridad, a fin de evitar toda posibilidad de parcialidad o de abuso.

“Los órganos de control de la -OIT- relacionados con la libertad sindical, han establecido las siguientes garantías que deberían respetarse cuando se designe a los dirigentes de la organización negociadora:

- a) que se trate de un organismo independiente;
- b) que la organización representativa se elija mediante votación de los trabajadores de las unidades de que se trate;
- c) que las organizaciones que en elecciones sindicales anteriores no hayan podido obtener un número de votos suficiente puedan solicitar una nueva elección transcurrido un plazo determinado; y
- d) que una nueva organización distinta de la que posea el certificado necesario para solicitar la celebración de nuevas elecciones pueda hacerlo transcurrido un plazo razonable”.²⁴

²⁴ **Ibíd.** Pág. 58.

Establecer procedimientos especiales para la elección de los delegados de los trabajadores que negocien con los patronos, permiten el fomento de la negociación colectiva, especialmente si los métodos tienen formas muy diversas e ir desde la conciliación hasta la prohibición de prácticas laborales desleales que impidan el desarrollo de dicha negociación, teniendo en cuenta que los únicos favorecidos con esas prácticas son los patronos.

Por eso la -OIT- ha recomendado a los Estados parte que faciliten la negociación, estableciendo un marco legislativo que no sea intervencionista, para evitar que se cuestione el carácter voluntario del diálogo entre patronos y trabajadores, principalmente en donde se observa en algunos países, una tendencia a volver a la flexibilización de las relaciones laborales, lo que perjudica gravemente el fomento de las negociaciones colectivas y el desarrollo de las organizaciones de trabajadores.

“Otro fenómeno relativamente reciente sobre el que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha considerado conveniente mostrar su preocupación es el de la división de las unidades de negociación, y por consiguiente la fragmentación de la negociación colectiva, que a veces acompaña a los cambios estructurales de la economía, concretamente en el marco de las privatizaciones, a juicio de la -OIT-, es por supuesto conveniente garantizar que esta evolución no se emplee para debilitar a las organizaciones sindicales”.²⁵

²⁵ **Ibíd.** Pág. 59.

Debe tenerse en cuenta que en muchos países, los gobiernos han buscado la forma de neutralizar al sindicalismo y a la negociación colectiva, puesto que de esa manera lograr hacer posible los procesos de privatización de los activos estatales y la imposición de políticas de libre comercio, ya sea aprobando previamente los Convenios antes de que entren en vigor o mediante intervenciones más puntuales para limitar o impedir que se fijen libremente las condiciones de trabajo, en especial las remuneraciones, mediante la negociación colectiva.

En algunos casos como de crisis económica o catástrofes, estas restricciones pueden aplicarse como medida excepcional, pero limitarse a lo estrictamente necesario, no superar un plazo razonable e ir acompañadas de garantías adecuadas para proteger de forma eficaz el nivel de vida de los trabajadores interesados, sobre todo los que pueden verse más afectados; puesto que, de no ser así, los gobiernos impedirían que los dirigentes sindicales tengan acceso a la protección de la libre sindicalización y el derecho a la negociación colectiva, que todavía sigue siendo la forma más adecuada de determinar las condiciones de trabajo.

3.3. Importancia de la libre sindicalización y de la negociación colectiva

Para lograr la libre sindicalización de patronos y de asalariados, es indispensable la existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores fuertes e independientes, así como el efectivo reconocimiento del derecho de negociación colectiva, porque ambos aspectos son medios de alcanzar soluciones favorables y

productivas evitando con ello que las relaciones entre estos dos actores sean conflictivas, puesto que la independencia sindical proporciona medios para generar confianza entre las partes mediante la articulación de los intereses diversos de las partes negociadoras.

Es por eso que la Conferencia General de la -OIT- ha considerado que el Preámbulo de la Constitución que rige a este organismo internacional proclama el reconocimiento del principio de la libertad sindical como uno de los objetivos de la misma, puesto que la libertad de expresión y de asociación son el fundamento para la existencia de las organizaciones sindicales, pero que sin independencia nacional ni libertad política pueden existir derechos sindicales plenos y genuinos.

Esto significa que cuando los sindicatos disfrutan plenamente de todos sus derechos, constituyen un factor esencial para el logro de los objetivos de progreso económico, social y cultural, así como en el fortalecimiento de los derechos humanos, por lo que la independencia de las organizaciones de trabajadores y de empleadores está vinculado tanto con el desarrollo nacional como con la legislación nacional, regional e internacional, las cuales mantienen una relación armoniosa.

Los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones deben respetar la legalidad al ejercer los derechos que se les reconocen en los Convenios internacionales del trabajo, sin perder de vista que la legislación nacional no debe menoscabar las garantías previstas en los Convenios de la -OIT- ni estos disminuir la amplitud de los derechos



que las leyes laborales internas establecen y que superan los reconocidos por esos instrumentos internacionales.

Sin embargo, la existencia de Convenios que protegen la libre sindicalización y la negociación colectiva, debidamente ratificados, no es una garantía para suponer que los Estados ratificantes los apliquen, pues varios de ellos, como el guatemalteco los violan, a partir de la persecución que realizan de dirigentes sindicales o bien porque aceptan que los patronos no cumplan con respetar el derecho de los trabajadores a sindicalizarse ni aceptan las reglas de negociación que estos Convenios plantean.

Esta falta de cumplimiento de los Convenios de la -OIT- relativo a la libre sindicalización, se debe a que los patronos no quieren un movimiento sindical independiente, que tenga como misión fundamental el progreso de los trabajadores, pues conllevaría disminuir las ganancias de los empresarios, lo cual estos no están dispuestos a ceder, aun cuando la disminución de las mismas, no sean significativas.

El contenido de este capítulo versó sobre la importancia del derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva, así como lo trascendental que es para los trabajadores que los Estados garanticen el cumplimiento de los mismos, de igual manera se expuso la manera en que los Convenios 87 y 98 de la -OIT- constituyen instrumentos de primera importancia en el conjunto de normas internacionales del trabajo, porque protegen principalmente a los trabajadores para que puedan sindicalizarse y negociar colectivamente.



CAPÍTULO IV

4. Responsabilidad internacional del Estado guatemalteco al no garantizar la libre sindicalización y la negociación colectiva de acuerdo al Convenio 98 de la -OIT-

Todo Estado democrático, al ser parte del concierto de naciones, participa en organismos internacionales como la Organización de Naciones Unidas –ONU- o regionales, tal el caso de la Organización de Estados Americanos –OEA-, por lo que, al participar en los mismos, conlleva que tenga derechos y que asuma las responsabilidades u obligaciones ante los demás Estados que conforman estos organismos, pues de lo contrario, si no tiene poder internacional como país desarrollado, puede ser sometido a sanciones por incumplimiento de los compromisos internacionales que ha adquirido.

A partir de los compromisos que adquieren los Estados, implementan leyes específicas para asumirlos como propios o crean dependencias públicas que tienen como funciones y atribuciones específicas las que el tratado internacional establece, con lo cual pueden presentar anualmente o en el plazo que el tratado específico define, las acciones llevadas a cabo para cumplir con sus obligaciones internacionales.

Cuando un Estado no cumple o viola sus obligaciones internacionales, los sujetos a quienes protege el tratado o Convenio pueden denunciar su incumplimiento o violación

ante el organismo internacional que corresponda según el derecho internacional público y las relaciones internacionales, para que se abra un expediente orientado a establecer la validez de la denuncia, así como las consecuencias que tendrá el Estado incumplidor o violador si se demuestra cualquiera de las dos situaciones denunciadas.

4.1. Responsabilidad internacional de los Estados

Como institución de derecho internacional, la responsabilidad internacional tiene un origen consuetudinario y relacionado directamente con la figura del Estado como único sujeto de derecho internacional, en el que inicialmente se basaba el daño causado a nacionales de un Estado en otro.

Posteriormente, la responsabilidad internacional se aplicó a los conflictos armados entre los Estados y actualmente se extiende a todos los hechos ilícitos de un Estado, sin menoscabo a que en la actualidad la figura de la responsabilidad internacional se aplique a otros sujetos de derecho internacional, tales como organizaciones internacionales o individuos.

“En 1953, la Asamblea General de las Naciones Unidas encomendó a la Comisión de Derechos Internacionales la codificación de las reglas concernientes a la responsabilidad internacional, pero fue en 1976 que la Comisión preparó su proyecto de convención internacional sobre responsabilidad internacional, donde codificó los principios generales, pero el centro del problema era determinar el origen de esa

responsabilidad, ya que no hay un código internacional a semejanza de las legislaciones internas de los Estados, que tienen carácter obligatorio para todos los súbditos y sistemas judiciales que lo apliquen”.²⁶

La responsabilidad internacional del Estado se orienta a establecer que ha existido una violación o infracción que lesiona un derecho o derechos objetivos reconocidos en el derecho internacional público, lo que conlleva a la lesión de un derecho subjetivo lesionado por el incumplimiento de dar, hacer o no hacer.

“Hay que precisar que los sujetos de derecho internacional que pueden verse inmersos en responsabilidad internacional pueden ser tanto Estados, como Organizaciones Internacionales y personas naturales, estas últimas con subjetividad activa (reclamar directamente vía las instancias internacionales ante la violación de sus derechos) y pasiva (por la violación del derecho internacional). Sin embargo, se asocia la figura del Estado con la de Responsabilidad Internacional porque es el sujeto cuya actuación resulta más importante en el ámbito de la comunidad internacional”.²⁷ (sic)

Debido a que el derecho internacional público es un sistema que busca su materialización en la conducta de los actores mundiales; en ese sentido, tendrá normas que señalarán a los mismos cómo deben actuar en la esfera de las relaciones internacionales, por lo que estas normas serán consideradas como primarias; pero, en

²⁶ Molteni, Atilio. **La responsabilidad internacional del Estado**. Pág. 43.

²⁷ **Ibíd.** Pág. 44.

el caso que se violen las obligaciones que emanan de las mismas, se estará ante un hecho ilícito internacional; ante el cual el derecho internacional buscará reestablecer la situación que existía antes de la aparición de dicho hecho ilícito y borrar las consecuencias de dicho acto.

Por ello, también existirán normas denominadas secundarias, las cuales crearán derechos a favor del Estado o Estados lesionados, quienes podrán utilizar determinados procedimientos ofrecidos por el sistema legal para corregir esa situación y creando obligaciones para el Estado que incurrió en el hecho.

Es a partir de lo expuesto que se entiende a la responsabilidad internacional, como la consecuencia para el sujeto al cual el acto es imputable, que debe responder mediante una reparación adecuada y el sujeto que tiene derecho a reclamar la reparación por el incumplimiento de la obligación en que incurrió el Estado.

El elemento subjetivo que conlleva a la responsabilidad del Estado, es el comportamiento por medio del cual este incumple la normativa internacional, considerando que este sujeto de derecho internacional es una persona moral que actúa por medio de sus órganos, individuales o colectivos, que lleva a cabo una acción u omisión que trae consecuencias jurídicas.

Es decir que, el elemento objetivo que conlleva a responsabilidad internacional está constituido por un comportamiento que constituye una violación de una obligación del

Estado, la cual es una falta de conformidad entre el comportamiento que esa obligación exige del Estado y el comportamiento que el mismo realiza; es decir, entre las exigencias del derecho internacional y la realidad de los hechos.

“El comportamiento generador de la responsabilidad internacional puede estar constituido por una acción u omisión o una combinación de ambos. Se podrá manifestar, por ejemplo, con la promulgación de una norma interna concreta en un caso determinado; incluso, en la amenaza de adoptar esa medida, independientemente de que la amenaza sea ejecutada, o en una decisión judicial definitiva. En todos los casos, la comparación entre el comportamiento observado de hecho por el Estado y el comportamiento jurídicamente prescrito por la obligación internacional es lo que permite determinar si hay o no responsabilidad”.²⁸

La responsabilidad del Estado se plantea cuando este viola la obligación de respetar las normas internacionalmente reconocidas, en las cuales, los Estados tienen el deber de respetar los derechos internacionalmente reconocidos, sino también el de velar por esos derechos, lo que puede entrañar la obligación de garantizar el cumplimiento de esas obligaciones por personas privadas y una obligación de impedir las violaciones.

Si no aplican la debida diligencia en la adopción de medidas adecuadas o en la prevención de una manera estructurada de las violaciones de los derechos

²⁸ *Ibíd.* Pág. 45.

internacionales, los gobiernos son jurídica y moralmente responsables, ante el derecho internacional Público, lo cual puede implicar que se le reclame un daño que ha causado y se le pide satisfacción del mismo.

La responsabilidad del Estado por acto de particulares, implicaría la responsabilidad directa del mismo, porque la autoridad gubernamental tiene el deber de asegurar el mantenimiento el cumplimiento de la ley en su territorio, por lo que el hecho generador de la responsabilidad reside en el incumplimiento estatal de esta obligación primordial y no en el acto del individuo.

4.2. Normas legales que tiene establecidas el Estado guatemalteco para garantizar el cumplimiento del Convenio 98 de la -OIT-

En el caso de Guatemala, aun cuando el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, entró en vigencia en 1961; es decir, antes de la ratificación del Convenio 98 de la -OIT-, lo cierto es que la regulación existente en el mismo sobre sindicalización y negociación colectiva ha servido de fundamento para demostrar la existencia de regulación legal sobre estos temas.

De esta manera, en el Artículo 211 se establece que: “El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de éste, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases:



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

Como se aprecia, se establecen normas específicas orientadas a la libre sindicalización y el derecho a la negociación colectiva, lo cual implica que Guatemala es de los países que desde antes de la vigencia del Convenio 98 de la -OIT-, ya había establecido obligaciones legales para el Estado relacionado con la protección a favor del sindicalismo y de la negociación entre patronos y trabajadores.

Sin embargo, de acuerdo a la Unidad de Protección a Defensores y Defensoras de Derechos Humanos –UDEFEHUA-, la realidad del movimiento sindical de trabajadores en el país no es positiva.



4.3. Situación de la sindicalización y la negociación colectiva en Guatemala

De acuerdo con UDEFEGUA: "No existe voluntad empresarial ni gubernamental de mejorar las condiciones sociales y económicas de los trabajadores, ni de respetar la libertad sindical y la negociación colectiva, por lo que estas se ejercen en un clima de represión e impunidad, con consecuencias algunas veces fatales para los sindicalistas o su posterior persecución con la que será imposible encontrar nuevamente un empleo aun cuando sea personal muy capacitado".²⁹

En la iniciativa privada, la parte patronal siempre busca tener mano libre para despedir, en muchos casos no por faltas al servicio, sino para interrumpir la organización sindical; principalmente por parte de los empresarios quienes tienen una posición recalcitrante en relación a reconocer la función negociadora de los sindicatos, siendo esta oposición al sindicalismo porque los patronos pretenden mantener un sistema de producción injusto, que genera pobreza y miseria a sus trabajadores.

Aun cuando el Código de Trabajo y Previsión Social establece que por medio del Ministerio de Trabajo se debe de promover la organización sindical, esto no se cumple, pues este Ministerio, a través de la Dirección General de Trabajo, en tanto órgano que controla el registro y aprobación de la inscripción de las organizaciones sindicales, está convirtiendo más complejo el trámite administrativo, al imponer requisitos que se

²⁹ UDEFEGUA. **Nadie debe perder la vida o la libertad por el derecho sindical.** Pág. 12.

encuentran al margen de la Ley, lo que impide la agilización del reconocimiento de sindicatos y, principalmente la protección de los líderes sindicales.

Este retraso en la agilización de los procesos de reconocimiento sindical, conlleva a que la formación de sindicatos gremiales sea muy difícil, pues si el patrono se da cuenta de la intención de los trabajadores para organizarse sindicalmente, de inmediato se despide a sus promotores y pasan a formar parte de las listas negras que maneja el empresariado con la complicidad del Ministerio de Trabajo con la consecuencia de jamás ser aceptado en el reclutamiento de las empresas privadas; es decir, jamás se contratará a la persona nuevamente en el sector privado.

Asimismo, donde ya existen sindicatos, los patronos mantienen una fuerte presión y campañas para que los trabajadores no se afilien a los sindicatos; por ejemplo, el patrón le dice a sus trabajadores no organizados que la formación de sindicatos destruye las empresas, que sus directivos solo aprovechan su licencia sindical para no trabajar y que llevan a las empresas a la quiebra.

Por lo regular las partes patronales tratan de alegar la falta de representación laboral, para lo cual tercerizan las relaciones laborales, las disfrazan o las flexibilizan, con la finalidad de que no se organicen los trabajadores para ejercer el derecho de negociación colectiva, la cual tiene requisitos legales que los patronos evitan que se cumplan para alegar falta de representatividad de la organización sindical, al no llegar al porcentaje establecido.



A pesar de esas maniobras, si aun así el sindicato logra tener representación laboral, se empieza a reprimir a los directivos y afiliados para que renuncien al cargo en la empresa y de esa manera dismantelar a la organización sindical, lo cual ha llegado incluso, al cierre de las empresas con la finalidad de despedir a los líderes y afiliados, abriendo otra pero contratando solo a los que no se sindicalizaron, garantizando que los otros patronos tampoco contraten a quienes ejercieron su derecho a sindicalizarse.

Cómo, de acuerdo al Artículo 51 del Código de Trabajo, es requisito contar por lo menos con el 25 por ciento de sindicalizados del total de trabajadores de la empresa para la obligatoriedad del patrono a negociar pacto colectivo, estas han estado contratando a los trabajadores en condición de interinato, contrato que en cualquier momento pueden ponerle fin; por ello, la mayor parte de trabajadores no se afilia a los sindicatos, especialmente porque se han dado casos en que los trabajadores interinos han sido despedidos al afiliarse al sindicato.

En relación a la negociación colectiva, aunque la ley permite la negociación a los sindicatos o federaciones de cada rama o sector, en la práctica esto no se concreta, pues al no existir sindicatos sectoriales que tengan afiliación profesional por encima de la mitad más uno, los procesos pueden desestimarse por falta de la representatividad laboral establecida por la ley, debido principalmente a acciones patronales orientadas a evitar que los sindicatos logren la representatividad requerida legalmente, con lo cual evitan que los mismos sean interlocutores válidos, negándoles con ello la posibilidad de negociar condiciones de trabajo.



“En la negociación colectiva por empresa se encuentran:

1. Relaciones laborales disfrazadas que son un grupo de trabajadores que no logran comprobar relación directa con el patrono principal.
2. Tercerización: grupos de empresas pequeñas (contratistas) a veces con menos de 20 trabajadores, suscriben contratos de servicios con las empresas principales, así se evade responsabilidad en la empresa principal, posteriormente desaparece la empresa contratista y los trabajadores no tienen a quien reclamar pasivos laborales, mucho menos oportunidad de negociar colectivamente;
3. Partición de empresas, cuando una empresa grande se divide en varias pequeñas, de tal forma que cada una no cuente con el mínimo de trabajadores para formar sindicatos, o de forma que si se organizan se puede ejercer más control y presión sobre los trabajadores, porque solo los miembros del Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo gozan de inamovilidad, a no ser que haya emplazamiento que de cualquier manera no es garantía contra despidos”.³⁰

En el procedimiento de la vía directa, el mismo se puede presentar al Juzgado a los 30 días de notificado el patrono por el Ministerio; durante ese período, no existe la garantía de no represalia en contra de los trabajadores, salvo el Comité Ejecutivo y el Consejo

³⁰ *Ibíd.* Pág. 13.

Consultivo, por eso es que en este período es donde los patronos optan por despedir trabajadores y alegan extemporánea la fecha de presentación del Proyecto de Pacto ante el Juzgado de Trabajo, evitando con ello cumplir con la ley.

Asimismo, cuando se trata de denuncia del pacto colectivo por la finalización de su vigencia, los patronos señalan que la fecha de denuncia ya pasó, cuando la Ley señala que debe enviarse al Ministerio de Trabajo el proyecto de Pacto para agotar la vía directa, porque la denuncia no implica la terminación ni disminución de los beneficios contenidos en éste, siendo su único efecto, dejar en libertad a las partes para negociar un nuevo pacto colectivo de acuerdo con la ley.

“En los últimos años, los trabajadores prefieren plantear el conflicto colectivo y organizarse en sindicato, pero el patrono intenta disuadirlos por medio de la presión, o con dádivas. La esperanza de los trabajadores es que, al llegar el proyecto de pacto al Juzgado, se emitan las prevenciones y no puedan ser removidos por el patrono y en todo caso puedan ser reinstalados en conformidad con la Ley, pero en la práctica los trabajadores suelen ser despedidos y no se respetan las órdenes de reinstalación”.³¹

Uno de los motivos de fondo por lo que los trabajadores no son reinstalados, es que los patronos presentan toda suerte de recursos legales para no reinstalarlos por lo que pueden pasar muchos años para que se ejecuten las órdenes de reinstalación, por lo

³¹ *Ibíd.* Pág. 14.

que los asalariados se ven forzados a recibir la cantidad que el patrono les ofrezca por indemnización y de todas formas quedan fuera de la empresa, con el proceso de negociación frustrado y en listas negras para no ser empleados en el sector privado.

“Con relación a la justicia del trabajo, a solicitud del empleador, los jueces autorizan la terminación de la relación laboral sin prejuzgar sobre la justicia o injusticia del despido, permitiendo al patrono iniciar expedientes administrativos laborales injustos. Mientras se acude a los recursos que la Ley provee, el trabajador pueda estar unos dos años sin trabajo, puesto que ha sido removido, por lo que debe iniciar juicio de trabajo para alegar despido injustificado, que puede ser retardado hasta por cinco años”.³²

Además, cuando los juzgados emiten órdenes de reinstalación, los patronos se burlan de tales órdenes, pues reinstalan a los trabajadores y a los días los están destituyendo de nuevo, sin haber recibido un centavo o no los reinstalan porque únicamente deben pagar la multa correspondiente por la desobediencia ante la orden judicial, ante lo cual, los juzgados son inoperantes e incompetentes legales en cuanto al desacato de resoluciones legales.

De igual manera, como tendencia, los patronos no aceptan las recomendaciones de los tribunales de conciliación, lo que abre la posibilidad de una huelga, pero previamente los trabajadores deben solicitarlo a tribunal competente para que este se pronuncie

³² *Ibid.* Pág. 15.

sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento de huelga, lo consulta que debería llevar un máximo de 48 horas siguientes a la petición, si bien va, toma varios meses y, en la mayoría de los casos se declara ilegal la huelga.

Si el sindicato recibe una resolución del juzgado de declaratoria legal de la huelga, el patrono plantea el recurso de revocatoria, habiendo casos en los que la sala de apelaciones ha revocado la resolución del juzgado, en su mayor parte cuando son de trabajadores del Estado debido al tráfico de influencias existentes en el país.

“La Ley provee una serie de recursos que retardan la negociación colectiva y de los cuales hacen abuso las partes patronales en Organismo Judicial (Sistema de Justicia, quien los acepta y resuelve) o en la Corte de Constitucionalidad donde se favorece a los patronos con el retardo de los procesos para los trabajadores, esto en medio de señalamientos de corrupción que hacen los sindicalistas en manifestaciones públicas”.³³

Como se aprecia, aunque existe legislación vigente orientada a garantizar formalmente la existencia de sindicatos y la negociación colectiva, en la práctica estas normas no son positivas o siéndolo conlleva mucho tiempo su aplicación, lo cual hace inviable el ejercicio de estos derechos, siendo el Estado de Guatemala responsable de ese incumplimiento y sus violaciones, pues debiera establecer las medidas administrativas y legales necesarias para positivizar esas leyes y obligar a los patronos a cumplirlas.

³³ *Ibíd.* Pág. 16.

4.4. Responsabilidad internacional del Estado guatemalteco al no garantizar la libre sindicalización y la negociación colectiva de acuerdo al Convenio 98 de la -OIT-

El Estado guatemalteco, al incumplir su obligación de garantizar la libre sindicalización y la negociación colectiva, ha incumplido con los compromisos internacionales a que se obligó cuando ratificó el Convenio 98 de la -OIT- relativo a esos dos temas, tiene como consecuencia responsabilidad ante este organismo internacional, puesto que, además del informe oficial que el gobierno de turno envía a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, también los sindicatos y las organizaciones patronales pueden enviar su propio informe ante esta dependencia.

Este beneficio que tienen los otros dos sectores que conforman la -OIT-, se debe a que muchos gobiernos elaboran informes que no se apegan a la realidad, utilizando para ello datos sesgados o interpretaciones unilaterales para hacer creer a este Comité que están cumpliendo con las obligaciones adquiridas en los Convenios, pero que en la práctica son aspectos formales que no se apegan a la realidad del país.

Es a partir de esta realidad que las federaciones sindicales de Guatemala que no están cooptadas por el Estado plantean sus propios informes ante el Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la -OIT-, con lo cual logran evitar que este organismo crea que el Estado guatemalteco cumple a cabalidad con las obligaciones establecidas en el Convenio 98 en análisis.



Además, los sindicalistas del país denunciaron en el año 2016, ante la Comisión de Expertos, la violación del Estado guatemalteco a su derecho a la sindicalización y la negociación colectiva, por lo cual, el Director General de la -OIT- realizó la recepción de la reclamación para examinar si la misma es admisible, aunque luego de establecer su admisibilidad debe remitirla a un comité que la examinara, al igual que el Consejo de Administración de este organismo internacional de trabajo.

La denuncia está fundamentada en que el Estado no ha hecho cumplir eficazmente las leyes relacionadas con la libertad sindical, la negociación colectiva y demás derechos laborales vigentes en el país; asimismo que las dependencias del Estado, como el Ministerio de Trabajo y los tribunales laborales, no investigaron, enjuiciaron ni sancionaron de manera eficaz a los patronos que infringieron las leyes sobre libertad de asociación y negociación colectiva o no restituyeron en sus puestos a los trabajadores despedidos ilegalmente por su participación en actividades sindicales.

Asimismo, denunciaron que el Ministerio Público ha sido ineficiente en su respuesta a las remisiones a tribunales laborales para el enjuiciamiento penal en casos en que los empleadores se rehusaron a cumplir las órdenes judiciales en materia laboral, lo cual implica de hecho impunidad patronal frente a las leyes laborales.

Luego que fue establecida la admisibilidad de la denuncia, con arreglo a los Artículos 24 y 25 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la Oficina Internacional del Trabajo ha invitado al gobierno a que envíe a un representante para

que tome parte en sus deliberaciones que llevan a cabo el Comité de Libertad Sindical, creado por el Consejo de Administración, el propio Consejo de Administración y la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical.

Un aspecto importante a destacar es que mientras se dilucida esta denuncia, en el año 2018, la Oficina por la Democracia, Derechos Humanos y Trabajo del gobierno de los Estados Unidos de América, presentó un informe sobre derechos humanos, donde denunció la falta de voluntad estatal para hacer cumplir las leyes laborales vigentes en el país, incluyendo sus compromisos internacionales.

“El gobierno de Guatemala no hizo cumplir eficazmente las leyes. Las instituciones del Estado, como el Ministerio de Trabajo y los tribunales laborales, no investigaron, enjuiciaron ni sancionaron de manera eficaz a los patronos que infringieron las leyes sobre libertad de asociación y negociación colectiva o no restituyeron en sus puestos a los trabajadores despedidos ilegalmente por su participación en actividades sindicales. Por otra parte, el Ministerio Público fue ineficiente en su respuesta a las remisiones a tribunales laborales para el enjuiciamiento penal en casos en que los empleadores se rehusaron a cumplir las órdenes judiciales en materia laboral”.³⁴

Como resultado de la denuncia por violación a la garantía de los derechos sindicales de los trabajadores a la libre sindicalización y negociación colectiva, en noviembre de 2017,

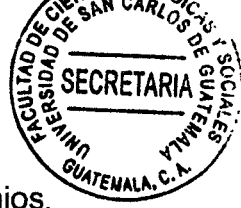
³⁴ Oficina por la Democracia, Derechos Humanos y Trabajo. **Guatemala: Informe de los derechos humanos de 2018**. Pág. 27.

se llegó a un acuerdo tripartito en la -OIT-, el cual insta a la formación de una comisión nacional tripartita de relaciones laborales y libertad sindical, que vigilará y coordinará la ejecución de la hoja de ruta sobre trabajo infantil de la -OIT-, acordada en el año 2013, así como los indicadores de 2015.

La Comisión informará anualmente al Consejo de Administración y públicamente sobre el avance en la ejecución de la hoja de ruta de la -OIT- hasta 2020; además de establecer la Comisión, las tres partes se comprometieron también a presentar al Congreso una propuesta legislativa de consenso que abordará las recomendaciones de larga data de la -OIT- sobre libertad de asociación, negociación colectiva y el derecho de huelga, que hasta el presente no se han cumplido.

En este caso, aunque se comprobó la responsabilidad internacional del Estado al incumplir o violar su obligación de garantizar la libre sindicalización y la negociación colectiva, la obligación a que se le sometió por parte de la -OIT- fue crear la Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical, integrada por patronos, trabajadores y gobierno, la cual debe presentar un informe anual, por conducto del gobierno, en el cual se recopilan las opiniones de cada uno de los sectores sobre el cumplimiento de los compromisos establecidas en los indicadores claves acordados en el año 2017.

En este capítulo se explicó la responsabilidad internacional de los Estados por incumplir con los Convenios de la -OIT-, así como los mecanismos que tiene estipulada esta



organización para presionar a los gobiernos que incumplen o irrespetan los Convenios, para que implementen las acciones legales necesarias que permitan el respeto y cumplimiento de los mismos; asimismo, se describió la manera en las representaciones sindicales de Guatemala, han denunciado al Estado guatemalteco por el incumplimiento de los Convenios de la -OIT-, principalmente los relativos a la libre sindicalización y la negociación colectiva y sus consecuencias internacionales.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Los patronos, públicos y privados, no cumplen con las obligaciones legales establecidas en el Convenio 98 de la OIT y en el Código de Trabajo relativas a respetar la libre sindicalización y el derecho a la negociación colectiva que tienen los trabajadores, ante lo cual el Estado guatemalteco es responsable internacionalmente, porque al ratificar ese Convenio, así como el Convenio 87 de la misma organización internacional, relativo a la sindicalización de los asalariados, se comprometió a garantizar el respeto a estos derechos y obligar a todos los actores vinculados en la relación laboral a que cumplan con las leyes laborales vigentes sobre esos temas.

Ante el incumplimiento de las obligaciones internacionales del Estado guatemalteco, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo debe crear una Comisión Nacional Tripartita de Relaciones Laborales y Libertad Sindical, para informarle al Consejo de Administración los avances sobre los indicadores clave acordados en la hoja de ruta, pues en la medida que se cumpla con esos indicadores, se evita que la -OIT- continúe teniendo a Guatemala como país a evaluar y dejará de enviarle un representante especial para darle seguimiento a los compromisos adquiridos.





BIBLIOGRAFÍA

- ARAMBULA AMAYA, Benito. **El sindicalismo en nuestra época**. México: Ed. Porrúa, 2013.
- BARÓN MERCADO, Sally. **La aplicación de los convenios de la OIT y su eficacia en el ordenamiento jurídico**. España: Ed. Tecnos, 2010.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar. **Hacia un nuevo derecho laboral**. España: Ed. Tirant lo Blanch, 2012.
- GUTIÉRREZ VILLANUEVA, Reynaldo. **La constitución de los sindicatos y su personalidad jurídica**. México: Ed. Pearson, 2010.
- HERNÁNDEZ VILLALOBOS, Larys. **Los convenios de la OIT como base para la inclusión de los trabajadores**. Colombia: Ed. Doctrina y Ley, 2002.
- LASTRA LASTRA, José Manuel. **Derecho sindical**. México: Ed. UNAM, 2009.
- MESA CÁRDENAS, Juan Gabriel. **El proceso de elaboración y adopción de los convenios internacionales de trabajo**. España: Ed. Pirámide, 2009.
- MOLINA, Carlos. **Las normas internacionales de trabajo y su efectividad en el derecho interno**. Colombia: Ed. Editora del Sur, 2006.
- MOLTENI, Atilio. **La responsabilidad internacional del Estado**. Argentina: Ed. Depalma, 1996.
- Oficina por la Democracia, Derechos Humanos y Trabajo. **Guatemala: Informe de los derechos humanos de 2018**. Washington, Estados Unidos de América: Ed. Del Gobierno de los Estados Unidos, 2018.
- OIT. **Reglamento relativo al procedimiento para la discusión de reclamaciones presentadas con arreglo a los artículos 24 y 25 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo**. Suiza: Ed. OIT, 2015.
- SÁNCHEZ-ZEGARRA, José Marcos. **Manual para la defensa de la libertad sindical**. España: Ed. Aranzadi, 2015.
- UDEFEGUA. **Nadie debe perder la vida o la libertad por el derecho sindical**. Guatemala: Ed. UDEFEGUA, 2018.
- VON POTOBSKY, Gerardo. **Los convenios de la OIT: una nueva dimensión en el orden jurídico interno**. México: Ed. Ariel, 2005.



Legislación:

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

Convenio 87 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación, ratificado por Guatemala en 1952.

Convenio 98 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre el derecho a la sindicalización y de negociación colectiva, ratificado por Guatemala en 1952.

Convenio 122 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre la política de empleo, ratificado por Guatemala en 1988.

Código de Trabajo. Congreso de la República. De Guatemala, Decreto número 1441, 1961.