

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

**LA LIBERTAD SINDICAL Y EL CONVENIO 87
DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DE TRABAJO,
COMO GARANTIA DE LA LIBERTAD DE ORGANIZACION**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

OLGA VERONICA SUAREZ MARTINEZ

Previo a Conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y los Títulos Profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, Julio de 1999



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

DECANO	Lic. José Francisco De Mata Vela
LOCAL I:	Lic. Saulo De León Estrada
LOCAL II:	Lic. José Roberto Mena Izeppi
LOCAL III:	Lic. William René Méndez
LOCAL IV:	Ing. José Samuel Pereda Saca
LOCAL V:	Br. José Francisco Peláez Cerdón
SECRETARIO:	Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL**

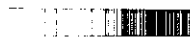
Primera Fase:

Presidente:	Lic. Francisco Cipriano Soto Tobar
Jocal:	Lic. Oscar Edmundo Bolaños Parada
Secretario:	Lic. César Landelino Franco López

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt
Jocal:	Lic. Rodrigo Enrique Franco López
Secretario:	Lic. Saulo De León Estrada

NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).





5/99.
Lic. Luis Alberto Zecaña López
ABOGADO Y NOTARIO

2130-99

Guatemala, 17 de Mayo de 1999.-

Señor
Decano de la Facultad de
Ciencias Jurídicas y Sociales
de la Universidad de San Carlos de Guatemala,
Licenciado José Francisco de Mata Vela,
Ciudad Universitaria.-

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

25 MAYO 1999

RECIBIDO
Horas: 10:30
Oficial: [Firma]

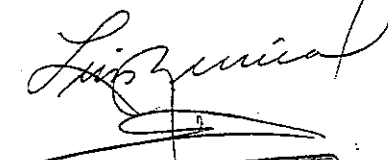
Señor Decano:

En cumplimiento de la Providencia de fecha diecinueve de noviembre de 1998, me permito informar a usted que procedí a asesorar el Trabajo de Tesis de la Bachiller OLGA VERONICA SUAREZ MARTINEZ intitulado "LA LIBERTAD SINDICAL Y EL CONVENIO 87 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DE TRABAJO, COMO GARANTIA DE LA LIBERTAD DE ORGANIZACION".-

Del estudio realizado sobre el trabajo, establecí que el tema fue investigado utilizando la metodología y procedimientos que le fueron recomendados a la bachiller Suárez Martínez, a quien también se le sugirió la bibliografía pertinente.-

Considero que el trabajo objeto de estudio reúne los requisitos legales exigidos por nuestra Universidad, por lo que emito dictamen favorable para que el mismo pueda ser discutido en el respectivo Examen General Público.-

Sin otro particular, me suscribo del Señor Decano, con muestras de mi más alta consideración.-

Luis Alberto Zecaña López

Lic. Luis Alberto Zecaña López
ABOGADO Y NOTARIO



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Edificio Universitaria, Zona 12
Ciudad de Guatemala, Guatemala, C. A.

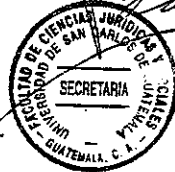
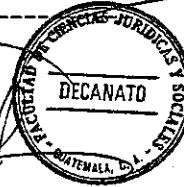


Alh.

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES: Guatemala, veinte y
ocho de mayo de mil novecientos noventa y
nueve.-----

Atentamente, pase al LIC. CESAR LANDELINO
FRANCO LOPEZ que proceda a REVISAR el
trabajo de tesis de la Bachiller OLGA
VERONICA SUAREZ MARTINEZ y en su oportunidad
emita el dictamen correspondiente.-----

ALH.





199.

Cesar Landelino Franco López

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596

2385-99

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

Guatemala, 7 de junio de 1999.

- 8 JUN. 1999

RECIBIDO

Horas: 10 Minutos: 15
Oficial: [Signature]

Licenciado
José Francisco de Mata Vela
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.

Respetable Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Decanatura, con fecha veintiocho de mayo de mil novecientos noventa y nueve, en el que se dispone nombrar al suscrito como revisor de tesis de la Bachiller OLGA VERONICA SUAREZ MARTINEZ, y para lo cual informo:

La postulante presentó el tema de investigación « LA LIBERTAD SINDICAL Y EL CONVENIO 87 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DE TRABAJO, COMO GARANTIA DE LA LIBERTAD DE ORGANIZACION».

De la revisión practicada al trabajo de tesis presentado por la Bachiller Suarez. Martínez, puede concluirse en que el

Cesar Landelino Franco López

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596



contenido del mismo se ajusta a los requisitos exigidos por las disposiciones correspondientes, y que además hace referencia a un tema de singular importancia dentro del Derecho del Trabajo, tal y como lo es el ejercicio de la libertad sindical que durante años a pesar de ser una garantía reconocida por la actual Constitución Política de la República, no se ha respetado por una gran mayoría de empleadores, que ven aún hoy, a las puertas de un nuevo siglo en las organizaciones sindicales a un enemigo dentro de la empresa, esto desde luego a generado la desconfianza de estas mismas organizaciones que a pesar de lograr su reconocimiento enfrentan grandes obstáculos para desarrollar su acción. Destaca también el análisis que sobre el Derecho comparado a nivel centroamericano se realiza sobre la libertad sindical, analizando los textos de las Constituciones de las naciones centroamericanas, encontrando en algunos casos, algunas similitudes, pero pudiendo concluir en que es la Constitución guatemalteca, la que de mejor forma regula la libertad sindical, sin dejar de señalar, desde luego de las disposiciones ordinarias, que distan mucho de la guatemalteca. Finalmente, considero también de sumo interés para nuestra escuela, el análisis que la sustentante realiza

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

César Landelino Franco López

ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596



sobre los convenios internacionales de trabajo, que tienen relación con el ejercicio de la libertad sindical, lo que considero resulta útil, pues cabe recordar que es la misma disposición constitucional contenida en el artículo 102 de ésta, la que incorpora el texto de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala, a los derechos mínimos de los trabajadores.

En conclusión, y en virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito revisor derivadas del examen del trabajo, y por las razones anteriormente expresadas, considero que el trabajo presentado por la Bachiller Suárez Martínez, debe continuar su trámite, a efecto de que se ordene la impresión del mismo y se señale día y hora para su discusión en el correspondiente examen público, con mi DICTAMEN FAVORABLE.

Lic. César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Calle Universidad, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



[Handwritten signature]

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y
SOCIALES: Guatemala, catorce de junio de mil novecientos noventa y
nueve. _____

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del
trabajo de tesis de la bachiller OLGA VERONICA SUAREZ MARTINEZ
Intitulado "LA LIBERTAD SINDICAL Y EL CONVENIO 87 DE LA
ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO, COMO
GARANTIA DE LA LIBERTAD DE ORGANIZACION ". Artículo 22
del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de Tes

[Handwritten signature]

ALHI.



ACTO QUE DEDICO:

- MI PAPÁ:** GERÓNIMO SUÁREZ PONCIANO†, al hombre mas amado y admirado por mí, ya que soporto las peores adversidades de la vida, con humildad, con valentia y sin desmayar. Él me dio una vida llena de amor y me enseño con su obra diaria, con su ejemplo y sinceras palabras a vivirla intensamente.
Es a quien e dedicado todos mis triunfos y metas alcanzadas, porque con su estímulo me enseño como llegar a ellas.
Su presencia fisica era un bálsamo para mi espíritu, él era mi refugio para lo bueno y malo, para la felicidad y la tristeza. Hoy su amor se manifiesta en forma diferente, quizás más completa, porque él esta siempre donde yo estoy, él me escucha, me ve y me guía.
Si se pudiera enterrar su espíritu una pirámide no tendría espacio suficiente, por ello es pues que dios le otorgo el inmenso cielo como su eterna morada.
- MI MAMÁ:** VICENTA DEL CARMEN MATINEZ, por ser mi gran compañía, equilibrio y fortaleza. Gracias por su amor y ternura.
- MI ESPOSO E HIJO:** Marco Antonio Gutiérrez Montufar Y
Marcos Antonio Gutiérrez Suárez
Con profundo amor
- MIS SUEGROS** Marco Tulio Gutiérrez Y Marta De Gutiérrez
Por su apoyo.
- MI PRIMA:** Ileana Patricia Díaz De Ramírez.
Con cariño sincero.
- MIS AMIGOS (AS)
COMPAÑEROS (AS):** Alvaro Enrique Sontay Ical, Lisbeth Chivichon
Toledo, Aracely Alvarado Cortés, Estela Juárez Gutiérrez
Por Su apoyo brindado en lo académico y por su solidaridad incondicional. Y con especial cariño a Claudia Bolaños †
- LOS LICENCIADOS:** César Landelino Franco López
Oscar Edmundo Bolaños Parada
José Guillermo Alfredo Cabrera M.
César Maltéz Laguardia
Bonerge Amilcar Mejia Orellana
Marvin Eduardo Herrera Solares
Por su apoyo en todo momento.
- MIS COMPAÑERAS:** Aura Izaguirre, Lucy Georgina Rodriguez, Karina Santos, Silvia Flores,
Marielos Samayoa.
- LA UNIVERSIDAD** DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



INDICE

Pág.

INTRODUCCION

i

CAPITULO I

**LOS DERECHOS QUE CONFORMAN EL EJERCICIO DE LA
LIBERTAD SINDICAL.**

1

I. La libertad individual, sindical y social

1

II. Los sujetos de la libertad sindical

1

II.1. Los trabajadores

10

II.2. Las Organizaciones Sindicales

11

II.3. Los patronos y sus organizaciones

12

III. La libertad sindical y la constitución de sindicatos	15
IV. Formas de sindicación	19
IV.1. Sindicación vertical	19
IV.2. Sindicación horizontal	21
IV.3. Sindicación por industria	22
IV.4. Sindicación por trabajadores industriales	24
IV.5. Sindicación Compleja	25
IV.6. Sindicación territorial	27
V. Los derechos que derivan de la libertad sindical.	30
V.1. El derecho de redactar libremente sus estatutos	33
V.2. La libre elección de sus representantes	36
V.3. La libre determinación de planificar sus programas y su acción	38

V.4.	El derecho de afiliarse a sindicatos y de permanecer en ellos	41
V.4.1.	Libertad positiva de afiliarse	42
V.4.2.	Libertad negativa de afiliarse	49
VI.	La autonomía de los sindicatos	51

CAPITULO II

ESTUDIO COMPARADO DE LA LEGISLACION CENTROAMERICANA SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL		55
I.	Categoría de las leyes	55
I.1.	Constituciones	55
I.2.	Leyes constituyentes	56
I.3.	Leyes ordinarias	56

I.4. Reglamentos	57
II. Legislación Constitucional Centroamericana	58
II.1. Panamá	58
II.2. Costa Rica	60
II.3. Nicaragua	61
II.4. Honduras	61
II.5. El Salvador	62
II.6. Guatemala	63
III. Legislación Ordinaria Centroamericana	65
III.1. Panamá	65
III.2. Costa Rica	73
III.3. Nicaragua	79
III.4. El Salvador	83

III.5. Honduras 89

III.6. Guatemala 94

CAPITULO III

**LOS CONVENIOS INTERNACIONALES COMO MECANISMOS
GARANTIZADORES DE LA LIBERTAD SINDICAL** 99

I. Convenio Número 87 relativo a la libertad sindical
y a la protección del derecho de sindicación 99

II. Convenio Número 98 relativo a la aplicación de los
principios del Derecho de sindicación y de negocia-
ción colectiva 111

III. Consideración general sobre el verdadero desarro-
llo y las verdaderas limitaciones de la liber-
tad sindical en las legislaciones Centroamericanas 124

IV. Proyecto para unificar las legislaciones

centroamericana, en relación al ejercicio
de la libertad sindical 125

IV.1. Redacción sugerida 126

CAPITULO IV

CRITERIO DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y DIRIGENTES
SINDICALES EN RELACION A EL CUMPLIMIENTO DE LAS
DISPOSICIONES LEGALES, QUE GARANTIZAN LA LIBERTAD
SINDICAL Y AL EFECTIVO EJERCICIO DE LA MISMA
EN EL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA. 141

I. Presentación 141

II. Encuesta 143

III. Evaluación 159

CONCLUSIONES

- 165

BIBLIOGRAFIA

- 169



INTRODUCCION

A lo largo de los años, el derecho de asociación ha tenido que transitar por una serie de etapas que van desde su completa proscripción, hasta su incursión en los textos constitucionales, como una de las garantías más grandes para la persona humana. En Guatemala, el derecho de asociación, también ha tenido que superar una serie de limitaciones que han intentado siempre impedir su máxima realización. Una de las formas del derecho de asociación, es precisamente el ejercicio de la libertad sindical, en Guatemala actualmente, constituye un derecho ordinario, constitucional e internacionalmente reconocido, por medio del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, debidamente ratificado por Guatemala. No obstante, a toda esa transición, que permitió convertir al derecho de asociación y a la libertad sindical en garantías constitucionales, en nuestro país el legítimo ejercicio de la libertad sindical y el de todas sus formas se ve constantemente restringido y limitado, por la acción directa del Estado como ente administrador del trabajo y como patrono y por la acción directa de los patronos en particular, que no han cesado en su empeño de impedir el nacimiento y también el posterior

funcionamiento de los organismos sindicales. Diversidad de estrategias y mecanismos han sido implementados por los empleadores para disuadir a los trabajadores de constituirse en sindicatos o de afiliarse a ellos, técnicas que van desde las más sutiles, hasta las más violentas se han enderezado para tal propósito y aunque a la fecha el movimiento sindical permanece todavía vivo, toda esta arremetida, en contra de la libertad sindical ha tenido sus frutos, pues indudablemente que ha contribuido al desgaste y consiguiente deterioro de los sindicatos existentes, así como también a contribuido a crear un engañoso nivel de conciencia que haga optar a los trabajadores por soslayar el crédito hacia las organizaciones sindicales.

Bajo las anteriores premisas, la presente monografía tendrá como objeto exponer de manera pública la existencia de todo este andamiaje montado en contra de uno de los derechos que hoy por hoy constituye una de las garantías constitucionales a favor del hombre.

El presente trabajo de investigación se compone entonces de cuatro capítulos distribuidos de la siguiente manera: un primer capítulo dedicado a describir los orígenes de la libertad sindical y el de todos los derechos inseparables a la constitución de las organizaciones

sindicales; un segundo capítulo cuyo propósito es realizar un estudio comparado de la legislación constitucional centroamericana actual, sobre la libertad sindical; un tercer capítulo en donde se realiza un análisis de los convenios número 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo y se sugiere una redacción, para unificar el ejercicio del derecho de sindicalización en centroamérica, y finalmente un cuarto capítulo que contiene un muestreo realizado en un universo de veinte trabajadores de los cuales diez son dirigentes sindicales y diez trabajadores en general, cuyo propósito es corroborar las argumentaciones sustentadas como hipótesis del presente trabajo.

Esperando que el presente documento de investigación contribuya a fortalecer la verdadera defensa del ejercicio de la libertad sindical, no me resta más que ponerlo a disposición de toda la clase trabajadora del país.

LA AUTORA

The first part of the document discusses the current state of the industry and the challenges it faces. It highlights the need for innovation and investment in research and development. The second part outlines the proposed strategy for addressing these challenges, including a focus on talent acquisition and retention. The third part details the implementation plan, which includes a timeline for key milestones and a budget overview. The final section provides a conclusion and a call to action for stakeholders to support the organization's vision.

CAPITULO I

LOS DERECHOS QUE CONFORMAN EL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL

I. LA LIBERTAD INDIVIDUAL, SINDICAL Y SOCIAL

La historia del sindicalismo nos demuestra que las organizaciones sindicales nacieron y se desarrollaron por la necesidad de los trabajadores de agruparse para conseguir mejores condiciones de vida. Cuando surgió la industria moderna, en el siglo pasado, y con ella la clase asalariada, las condiciones de trabajo que se le impusieron eran inhumanas y por ello no tardó en manifestarse la necesidad de agruparse para buscar mediante la fuerza de la unión, su superación económica y social. Como afirma Oswaldo Mantero "los trabajadores se encontraron con que, en ese tiempo, habían varias formas de asociarse que eran permitidas legalmente, pero que ninguna de ellas era adecuada ni útil, porque estaban creadas y permitidas para reclamar mejoras a los patronos, tales como aumentos de salarios y condiciones humanas en la prestación de servicios dentro de las fábricas, ni mucho menos

para ser utilizadas en la organización de huelgas cuando se negaban sus peticiones". (1) De ahí que buscaran una forma distinta de asociación que fuera apropiada para su propósito y decidieron que unirse en grupos coaligados sin ninguna regulación legal, pero sí con fuerza, era el camino para la lucha. Estos grupos coaligados carecían de personalidad jurídica en la forma que vemos hoy a las organizaciones sindicales. En principio tales coaliciones fueron reprimidas y su formación se castigó al igual que la huelga, como un delito, pero a pesar de ello los trabajadores, sin importarles los castigos, de los cuales hay múltiples relatos históricos, insistieron en formarlas hasta lograr que se reconociera su legalidad. Posteriormente fue reconocido el derecho de formar asociaciones profesionales y consecuentemente el de formar organizaciones sindicales.

La evolución del derecho de constituir organizaciones sindicales ha tomado tal fuerza que ha obligado a su estudio; a un estudio en el que se examinan desde todo punto de vista los derechos de los trabajadores y sus organizaciones dentro del campo social y económico en que se desenvuelven.

(1) Mantero, Oswaldo. Derecho Sindical. Pag. 48.

Continúa afirmando Mantero que "De esos estudios se ha llegado a concluir que las organizaciones formadas por los trabajadores para la defensa de sus intereses tienen que obedecer a ciertos principios fundamentales para que cumplan sus fines en una forma adecuada. Estos principios fundamentales a la vez que sirven de cimiento teórico a las organizaciones, explican en toda su plenitud los alcances de los derechos y facultades tanto de los trabajadores como de las propias entidades sindicales. De ahí que sea necesario su conocimiento".(2) En general se mencionan como principios fundamentales de las organizaciones sindicales los siguientes:

1. La libertad Sindical
2. La exclusividad
3. La unidad
4. La democraticidad
5. La pluralidad
6. La capacidad.

No todos los estudiosos del derecho sindical están de acuerdo sobre cuales son los alcances de esos principios ni sobre como deben

(2) Mantero, Oswaldo. Op. cit. pag. 53

aplicarse; sin embargo, por el momento ese problema no va a ocupar la atención de esta monografía, porque dados los fines de este trabajo, se ha tomado como objeto del mismo, explicar un principio que no es discutido por nadie, y que, como consecuencia, todo el mundo considera necesario para los sindicatos: La libertad sindical.

Al hablar de libertad sindical, se habla de una clase de libertad que supuestamente se observa en los países latinoamericanos y que corresponde a aquellos sujetos que tienen facultad de formar sindicatos. Es una forma de libertad que no la entenderíamos si no la ubicamos o colocamos dentro de un cuadro general sobre lo que se entiende por libertad.

En esa dirección Mantero expresa que: " la libertad se manifiesta en la sensación de ser libre y la convicción de que todos tenemos el derecho de ser libres porque somos iguales".(3) Es, pues, un derecho. Pero la libertad como derecho tiene sentido en dos formas: por un lado, nos corresponde gozar de nuestra libertad y reclamarla cuando es restringida sin motivo; y por el otro lado, estamos obligados a respetar la libertad de los demás. La libertad así entendida no supone

que se pueda llegar al extremo de lastimar u ofender a los demás en sus personas, en sus bienes o en sus derechos, sino que se tiene que entender como una libertad responsable.

La libertad tiene dos formas de expresión:

a. La libertad individual

b. La libertad social

La libertad individual tiene, más que nada, una significación histórica, porque cuando se reconoció que todos los seres humanos son libres y que como tales tienen una serie de derechos con los cuales se puede expresar la condición de personas libres, como por ejemplo, el derecho de manifestar sus ideas, (libertad de expresión), el derecho de trasladarse al lugar que desee (libertad de locomoción), el derecho de profesar la religión que sea de su fe (libertad de culto), el derecho de reunirse con otras personas para discutir asuntos comunes (libertad de reunión) y de asociarse en forma permanente para los mismos fines, pero de carácter privado (libertad de asociación), se tuvo la idea de que toda persona tiene esos derechos como un ente aislado, con poca

o ninguna relación con los demás hombres y con capacidades de acción suficiente para realizarlos por sí solos. Pero la realidad ha demostrado que eso no es cierto, y que el hombre depende en mucho de los demás con quienes está en convivencia o comunidad. Para Mantero, "Ello demostró que aquellos derechos eran más que todo un ideal que no tenían efectividad real y que muchos seres humanos no podían disfrutar de los mismos. La conclusión a que se llegó es de que el hombre solo no puede defender ciertos derechos y libertades que le corresponden". (4)

De lo anterior, según Mantero, se infiere que "conforme la idea de libertad social en cambio se estima que al hombre le es necesario unirse con otros hombres para poder realizar sus derechos y libertades en una forma plena. Esta idea es aplicable principalmente a quienes como los trabajadores poseen pocos o ningún medio económico para su defensa individual y ello explica precisamente que hayan sido los trabajadores los que tomaron conciencia de este problema y acometieron la empresa de buscar su unidad como medio de disfrutar de su libertad. Esto también explica porqué para los trabajadores tenga mucho mayor sentido e importancia hablar de libertad en sentido social, que la libertad

(4) Mantero, Oswaldo. Op. cit. pag. 62.

en sentido individual, porque ya se sabe que la única forma que tienen los hombres de buscar, de realizar, su libertad es unidos en las agrupaciones creadas por ellos mismos; o sea los trabajadores con sus sindicatos".(5)

La libertad social, pues, ha nacido de la acción de los trabajadores por realizar los derechos que les asisten como seres libres, acción que se ejercita a través de sus organizaciones sindicales que son los instrumentos que se han adecuado a las necesidades de los trabajadores para ese fin. En consecuencia, dentro de la libertad social se incluye, también el derecho que esas organizaciones tienen en sí, como seres sociales independientes de cada trabajador, pero estrechamente vinculados a los mismos.

Otra conclusión que puede obtenerse de lo anterior es que la máxima expresión de libertad social para los trabajadores es la propia libertad sindical. Como se ha afirmado anteriormente que la libertad comprende una serie de derechos, es necesario que se explique qué derechos se derivan de la libertad sindical. Posteriormente establecer si esos derechos se encuentran plenamente realizados; si las condiciones

(5) Mantero, Oswaldo. Op. cit. pag. 62.

sociales y políticas de la comunidad centroamericana han permitido su realización; si se hallan realizados a medias; o si están completamente sin realización.

Principiaremos con la enumeración de los derechos derivados de la libertad sindical.

La libertad sindical comprende, según la doctrina y la ley, para los trabajadores el goce y ejercicio de los siguientes derechos:

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

Algunos consideran también incluido dentro de la libertad sindical el derecho de retirarse libremente de las organizaciones sindicales. Este tema será desarrollado más adelante, pero según Ricardo Oscar González, "puede expresarse que este no es un derecho, si se toma como punto de partida que la participación de la persona dentro del grupo es la expresión más pura de la libertad sindical, y que por el contrario, su separación conduce a su negación y a la destrucción del ideal de realización de la justicia" (6).

Cada uno de estos derechos necesita de una explicación resumida, pero que comprenda su total concepto. Al hacer esta exposición habrá ocasión también de una explicación general de aquellas circunstancias que conducen a la negación parcial o total de la realización de cada derecho.

II. LOS SUJETOS DE LA LIBERTAD SINDICAL

Los derechos que confiere la libertad sindical corresponden:

(6) Gonzales, Ricardo Oscar. El Derecho Colectivo del Trabajo, pag. 109

II.1. LOS TRABAJADORES

En este sentido el mismo González, señala que "puesto que la libertad sindical ha sido reconocida por la acción de la clase trabajadora en su lucha por mejorar sus condiciones de vida, es propio afirmar que son los titulares por excelencia de los derechos que presupone aquella libertad. Todos entendemos a quienes nos referimos cuando hablamos de los trabajadores, pero el problema se complica cuando tratamos de decir quienes son trabajadores. La forma de denominar a los trabajadores como una comunidad total de seres humanos que tienen la condición económica de vivir de su trabajo, ha evolucionado y, si bien, se encuentra bastante arraigado hablar de la clase trabajadora también encontramos que se usan palabras como estamento para indicarla, o de profesión de los trabajadores, siendo este último un término ya generalizado entre los juristas que tratan problemas laborales, tanto es así que al hablar de los sindicatos los mencionan como asociaciones profesionales y organizaciones profesionales". (7)

Lo cierto es que todavía no se ha encontrado un concepto que esté tan

(7). Gonzalez, Ricardo Oscar. Op. cit. pag. 116

arraigado y sea tan usado, en todo círculo, como el de clase trabajadora y, dentro de la misma se comprende a todos aquellos que viven de su trabajo, que se ven obligados a subsistir de su trabajo, porque carecen de bienes de producción.

II.2. LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

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

II.3. LOS PATRONOS Y SUS ORGANIZACIONES

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

En realidad es poco o casi nada el uso o ejercicio de esta libertad por parte de los empleadores porque han visto que la organización tipo sindical no es propia ni adecuada para los medios de defensa que intra, inter y extra patronalmente puedan utilizar; y siguiendo el mismo proceso histórico observado en los trabajadores, que crearon sus propias organizaciones porque cuando nacieron como clase no las había apropiadas ni permitidas para su acción, así los empleadores han creado nuevos tipos de asociación (cámaras, supercámaras) para asumir su acción, tal es el caso guatemalteco, en donde los empleadores no se agrupan bajo el fuero de trabajo.

Todo lo anterior obliga, dada la falta de relación de empleadores con

organizaciones sindicales propias, a que se haga referencia casi exclusiva a la libertad sindical relacionada con los trabajadores. Por otra parte también obliga a ello, la conflictiva vida que llevan los sindicatos dentro de un medio que aún sigue siendo agresivo para su existencia, cosa que no sucede con las asociaciones de empleadores.

Pero cualquier cosa que se diga de las organizaciones sindicales, lógicamente será aplicable a las organizaciones sindicales patronales, salvo las vicisitudes.

Como al hacer referencia a los trabajadores, se indicó que los mismos forman una clase, además de la referencia que se hizo a los que viven de su trabajo, en general, especificar ahora más concretamente quiénes pueden hacer uso de esta libertad, obligados por la circunstancia de que muchas veces se niega su ejercicio a determinadas categorías de trabajadores. En resumen pueden hacer uso de la libertad sindical:

A. Clasificación desde el punto de vista de la empresa o institución que los emplea:

A.1. Los trabajadores que prestan sus servicios en empresa privada

A.2. Los trabajadores que prestan sus servicios en las instituciones del Estado y de servicios públicos.

A.3. También comprende como trabajadores a quienes sin tener un capital de grandes proporciones, se dedican generalmente a trabajar una pequeña parcela o un pequeño taller y viven del producto que obtienen. No tienen patrono o empleador del que dependan en sus labores, pero tampoco tienen la categoría de empresarios, a éstos se les conoce en Guatemala, como trabajadores de profesión u oficio independiente, el artículo 206 del Código de Trabajo establece la posibilidad de que se organicen en sindicatos.

B. Clasificación desde el punto de vista de la condición humana

El artículo 2 del Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), (1) consagra el principio de la no discriminación en materia sindical y la expresión sin ninguna distinción que contiene este artículo significa que se reconoce la libertad sindical sin

discriminación de ninguna clase debida a la ocupación, al sexo, al color, a la raza, a las creencias a la nacionalidad, a las opiniones políticas, etc., no solo a los trabajadores del sector privado de la economía, sino también a los funcionarios y a los agentes de los servicios públicos en general, como puede inferirse le reconoce también el ejercicio del derecho a los trabajadores del sector público o del Estado.

III. LA LIBERTAD SINDICAL Y LA CONSTITUCION DE SINDICATOS.

Si como se anoto anteriormente, la libertad sindical representa el ejercicio de los derechos de constituir sindicatos, de afiliarse a una organización constituida, y de hacer uso de la autonomía de la organización, considera la autora, estar obligada al hablar del ejercicio de los derechos que supone la libertad sindical, seguir ese mismo orden de ideas.

CONSTITUCION DE ORGANIZACIONES SINDICALES

A este respecto el punto de partida es una disposición que por ser la más amplia y general, abarca todos los casos y todas las regiones. Me refiero al artículo 2 del Convenio Internacional de Trabajo, número 87, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación. De conformidad con esta disposición, " los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes".(8)

Como la disposición legal mencionada habla de constituir las organizaciones que estimen convenientes, tanto trabajadores como empleadores, podría creerse que el reconocimiento de ese derecho da lugar a que los mismos puedan fundar cualquier clase de organizaciones, incluyendo aquellas que no tengan una naturaleza propiamente sindical, como organizaciones de tipo comercial, de tipo político, etc. Sin embargo no debe perderse de vista que el nombre mismo del convenio nos orienta sobre la clase de organizaciones que está permitido constituir en ejercicio de la libertad sindical, pues tal convenio

(8) Convenio 87 de la O.I.T., Art. 2.

es relativo a la libertad sindical, y no podría regular la constitución de otra clase de organizaciones, más que las sindicales, ya que reglamenta la libertad precisamente para ellas. Por otra parte estimo que esta consideración debe ser así puesto que el derecho para constituir otra clase de organizaciones, ya está reglamentado por otras leyes, así para constituir organizaciones de tipo comercial existen las leyes comerciales, (Código de Comercio), para constituir organizaciones políticas existen regulaciones que contienen disposiciones para el ejercicio de los derechos ciudadanos, (Ley Electoral y de Partidos Políticos).

Para Ricardo Oscar Gonzáles, " la interpretación correcta de la disposición del mencionado Convenio Internacional del Trabajo es la de que tanto trabajadores como empleadores pueden optar por constituir organizaciones sindicales si las ya existentes no les parecen. Así por ejemplo el Comité de la Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, ha decidido que la expresión constituir las organizaciones que estimen convenientes, implica el derecho de fundar una asociación fuera de las ya existentes, si los interesados consideran preferible esta solución para la defensa

de sus intereses materiales o morales". (9)

Indudablemente esa resolución del Comité se inclina por la existencia de lo que se llama pluralismo sindical, (Sindicación Plural), en contraposición a la unidad de la organización sindical, y ya se verá, como bien lo señala González, " este reconocimiento no puede ser tan amplio pues puede llegar a la anulación del movimiento sindical, precisamente por medio de la atomización del movimiento, puesto que esto le haría perder la fuerza necesaria para presionar al empleador".(10)

Entendido pues, que la norma expresada en el artículo segundo del Convenio número 87, se refiere a organizaciones que tengan como campo propio la acción de tipo sindical, o sea la que se establece en el artículo 10 del mismo convenio (defensa de los intereses de trabajadores), debe aclararse que muchas organizaciones sindicales son denominadas o bautizadas con un nombre que no indica cuál es su objeto, pero ello no importa, pues lo esencial es que se constituya la organización con el propósito propio de las organizaciones sindicales.

(9) Gonzales, Ricardo Oscar. Op. cit. pag. 132

(10) Gonzales, Ricardo Oscar. Op. cit. pag. 135.

IV. LAS FORMAS DE SINDICACION

La creación de organizaciones sindicales puede desarrollarse en diversos campos y sentidos, según sea la situación concreta y la intención de los trabajadores (intención inmediata). Para González, "es necesario pues, examinar las diversas formas de organizaciones sindicales que se pueden adoptar pero no está demás advertir que se debe partir del principio de que tales formas no se presentan actualmente tan claras ni uniformes, por cuanto que la complejidad de las relaciones económicas y sociales ya no permite formar esquemas puros de una actividad cualquiera humana y con mayor razón en el campo sindical en que continuamente se está evolucionando por la propia necesidad de los trabajadores de superar la crisis en que se desenvuelven sus organizaciones y la represión que la mayoría de la veces se ven obligados a soportar y eludir" (11)

IV.1. SINDICACION VERTICAL

(11) Gonzales, Ricardo Oscar. Op. cit. pag. 140.

En primer lugar existe la forma de sindicación vertical. Mediante este sistema se agrupan los trabajadores de una empresa o centro de producción, sin importar cual es su oficio, ni la especialidad de su profesión, para constituir un sindicato cuya acción se va a desarrollar única y exclusivamente dentro de la empresa donde trabajan sus fundadores y afiliados.

Para la constitución de una organización sindical de empresa, únicamente se toma en cuenta que quienes la forman sean trabajadores de la empresa y tiene las ventajas de que asume la responsabilidad de defender en general a todos los trabajadores de la misma, sin hacer discriminación por oficio o profesión, de tal manera que practica la igualdad de los trabajadores como ninguna otra comunidad de los mismos y únicamente toma en cuenta los intereses de esa comunidad de laborantes, relegando a segunda importancia los intereses de cada individuo o de cada oficio o profesión.

El sindicato de empresa es necesario donde por el número de trabajadores de una misma profesión u oficio no se hace funcional la defensa por grupos de oficios o profesiones (Sindicato Gremial).

Para González, "la única desventaja del sindicato de empresa es que constituye una comunidad cerrada, ya que su acción no puede salirse de la empresa o centro de producción, y consecuentemente constituye comunidades aisladas de trabajadores, lo que es contrario a los fines de unidad general de la clase trabajadora". (12)

IV.2. SINDICACION HORIZONTAL

La segunda modalidad o sistema de sindicación es aquella en donde se agrupan los trabajadores, al contrario del sindicato vertical o de empresa, sin tomar en cuenta la empresa o empresas donde trabajan, ni las ramas económicas de producción en donde tales empresas desarrollan sus actividades y concurren aquellos que tienen un mismo oficio o profesión a constituir el sindicato u organización sindical.

Toman el nombre de organizaciones sindicales gremiales y generalmente se estima que en cuanto a su acción sindical son más efectivas porque dada la uniformidad de oficio o profesión de los afiliados, las

(12) Gonzales, Ricardo Oscar. Op. cit. pag. 142.

tácticas sindicales se realizan con mayor eficacia y es más fácil y eficiente el establecimiento de condiciones de trabajo para una sola clase de oficio o profesión que no el de variar simultáneamente, como sucede en el sindicato de empresa.

Sin embargo, González " también le critica porque la sindicación gremial tiene la tendencia de dividir a los trabajadores ya que cada oficio o profesión estudia e intenta resolver los problemas de su gremio sin importarle los problemas de los demás trabajadores, de allí que su acción tenga que ser calificada continuamente de egoísta".(13)

IV.3. SINDICACION POR INDUSTRIA

Por último los trabajadores pueden constituir sus organizaciones sindicales tomando como base, no una empresa ni un oficio determinado, sino abarcando una industria determinada.

En las organizaciones industriales, se agrupan los trabajadores que

(13) Gonzales, Ricardo Oscar. Op. cit. pag. 144

desean recoger las experiencias de las organizaciones de empresa y gremiales, pues si la gremial se presenta con un carácter egoísta porque únicamente mira la solución de los problemas del oficio que agrupa, y el de empresa si bien atiende en mejor forma la solidaridad de la comunidad obrera, también aísla a los trabajadores porque encierra su acción en una sola empresa o centro de trabajo, la organización industrial en cambio, acepta el principio del sindicato de empresa en el sentido de que los trabajadores se agrupan para fundar su organización única y exclusivamente por su condición de trabajadores, pero no se limitan a una sola empresa sino que se agrupan los de varias que se dedican a una actividad económica industrial igual.

En otras palabras, el sindicato industrial rompe el aislamiento del sindicato de empresas y atiende a toda una sección de trabajadores en un sector económico, con posibilidades, según la respectiva industria, de desarrollar una organización de carácter nacional. Por otra parte, también rompe el egoísmo del sindicato gremial, por cuanto que abarca a todos los trabajadores de las diversas empresas de una industria, como ya se expuso al principio, sin tomar en consideración únicamente su oficio o profesión.

Pero la organización industrial también tiene sus defectos que a juicio de la autora, son subsanables con un sistema de organización adecuado, pues se le achaca que se encuentra en dificultades al momento en que surgen problemas particulares en cada empresa de las que abarca la organización, y ha parecido adecuado o lógico que los resuelvan los trabajadores de la respectiva empresa y no la organización industrial.

IV.4. SINDICACION POR TRABAJADORES INDEPENDIENTES

Esta forma de sindicación se aleja bastante de las anteriores aunque tiene cierta similitud con la horizontal o gremial. En primer lugar no aparece muy clara la condición de trabajadores entre los que concurren a la constitución de la organización sindical, puesto que se trata de personas que no son empleados de una empresa o empleador y que se dedican en forma independiente a actividades productivas como el cultivo de una parcela o la explotación de un pequeño taller artesanal.

Sin embargo, se acepta su derecho de sindicación porque generalmente su situación tampoco es compatible con la de empresario y más que todo, se ven sujetos a situaciones y presiones similares a las que padecen los trabajadores, de donde ha surgido la necesidad de agruparse. Pero como no le son apropiadas las organizaciones tipo empresarial, por su propia condición, ha parecido más conforme a su situación la organización tipo sindical.

IV.5. SINDICACION COMPLEJA

Para el autor Juan Soto Cordón "las organizaciones sindicales se pueden constituir en un sentido simple y en su sentido complejo, en la siguiente forma:

- a. Organizaciones sindicales básicas, primarias o fundamentales;
- b. Organizaciones sindicales de segundo grado, o federaciones;

c. Organizaciones sindicales de tercer grado o confederaciones;

Esta clasificación obedece al grado de agrupación en que se colocan los trabajadores en su organización.

La importancia de estas formas de sindicación es que generalmente, mientras mayor es el grado de agrupación en que se constituyen las organizaciones sindicales, lógicamente es mayor el número de trabajadores que se encuentran reunidos en una organización y consecuentemente mayor la presión que pueden ejercer ante los poderes económicos y políticos de empleadores y autoridades estatales". (14)

De lo expuesto por Soto Cordón, se deduce que el primer grupo, o sea el de organizaciones sindicales básicas, primarias o fundamentales es el sindicato propiamente dicho, en que se reúnen los trabajadores considerados individualmente para constituir la entidad que se encargará de la defensa y promoción de sus intereses de grupo.

La segunda forma de organización, o sea la de segundo grado, es la que en nuestro medio se llama federación, en la cual se agrupan, ya

(14) Soto Carbon, Juan. Los Convenios Internacionales de Trabajo. pag. 78.

no trabajadores individualmente considerados, sino sindicatos ya formados con personalidad jurídica propia, que en Asamblea General han decidido llegar a constituir la Federación.

Y la última forma de agrupación sindical, o sea la de tercer grado o Confederación, es la organización sindical más grande, en un sentido local nacional al que llegan los trabajadores y están formadas por federaciones.

En otras palabras, en el sindicato los afiliados son los trabajadores y ellos llegan a la sesión donde se constituye el mismo.

En la Federación los afiliados son los sindicatos y son sus representantes los que se reúnen para constituirla.

Todavía queda una forma de organización más potente aún que es la organización sindical internacional, como se verá más adelante.

IV.6. SINDICACION TERRITORIAL

Las formas de constituir organizaciones sindicales en las modalidades apuntadas anteriormente, tienen lugar siempre en una localidad territorial específica o determinada ya sea porque así lo imponen las finalidades o necesidades de los trabajadores, y las condiciones en que quieren cumplir esas finalidades o se ven en la circunstancia de proveer la acción necesaria a sus necesidades.

Para González, " no se puede señalar específicamente una localidad especial para cada sindicato, por cuanto como ya se dijo depende de la circunstancia de cada organización el territorio donde va a desenvolver sus actividades pero puede ser:

1. Un centro de trabajo en una empresa;
2. Una empresa o más, completas. En este caso la empresa puede estar localizada en:
 - 2.a. Un sólo centro de trabajo en una empresa; (un edificio)
o una región del país;

- 2.b. Varios centros de trabajo (varios edificios) en diversos sitios de la misma ciudad;
- 2.c. Varios centros de trabajo en diversas ciudades o lugares;
- 2.d. Varios centros de trabajo en una misma región del país;
- 2.e. Varios centros de diversas regiones del país;
- 2.f. Varios centros de trabajo en todo el país; y
- 2.g. Varios centros de trabajo en diferentes países" (15)

El mismo González, expresa, que: "las circunstancias anteriores dan lugar en general a organizaciones de tipo:

- 1. Local, cuando su campo de acción queda reducido a un centro de trabajo, sitio o lugar específico, relativamente pequeño hablando desde el punto de vista territorial;
- 2. Regional, cuando por el campo de acción que abarca la

(15) Gonzales, Ricardo Oscar. Op. cit. pag. 178.

organización ya no se limita a un centro o lugar de trabajo, sino a toda una región o regiones territoriales de dimensiones geográficas considerables, dentro de un país.

3. Nacionales, cuando el campo de acción de la organización abarca a todo un país.
4. Internacionales en virtud de que su acción abarca parte o todo el territorio de dos o más países o estados soberanos; sin embargo muchas veces a organizaciones sindicales internacionales también se les califica de regionales porque sus funciones las desempeñan en varios países a los cuales en conjunto se les señala como una determinada región". (16) Tal el caso de Centroamérica.

V. LOS DERECHOS QUE DERIVAN DE LA LIBERTAD SINDICAL

Constituir una organización sindical es formarla. Es el hacer de un

(16) Gonzalez, Ricardo Oscar. Op. cit. pag. 120

grupo de trabajadores una entidad que por un acto libre decide adquirir, como tal grupo, la calidad o condición de sindicato, federación o confederación.

Este acto de formar una organización sindical tiene que ser considerado en tal forma, para que sea libre, que el sólo realizarse sea todo lo que es necesario para que exista la organización y tenga la capacidad plena de actuar y desarrollar su acción y sus programas.

Para Oswaldo Mantero, " la constitución de una organización sindical es un acontecimiento que tiene que verse como el nacimiento de una persona, de un niño, que basta que salga del vientre materno para que exista sin que tenga que pedirle permiso a nadie para vivir. Así, la organización sindical tiene que considerarse nacida para todos sus efectos (jurídicos y de defensa de sus afiliados) en el momento en que se constituye por los trabajadores y por ello es que no debe pensarse que puede estar sometida a alguna condición o requisito para nacer, si se le quiere considerar un acto libre" (17)

Continúa expresando Mantero que, " la organización debe nacer en tal

(17) Mantero, Oswaldo. Op. cit. pag. 118

forma que no necesite el auxilio de nadie para actuar y debe dársele un camino o una guía para desenvolverse en su actuación. De lo contrario de nada serviría que naciera libremente, si por falta de guías se quedara inmovilizada, estática, inútil para defender a sus afiliados. Esta guía, camino o método para poder actuar, significa el ejercicio de otros derechos que son los que le van a dar dinamismo y movimiento a la organización sindical y se principian a ejercer en el momento preciso de nacer la misma y que se ejercerán también después, como parte de la vida dinámica de la Organización". (18)

Los derechos que se señalan con anterioridad son:

- a. El derecho de redactar libremente los estatutos
- b. El derecho de elegir libremente sus representantes; y
- c. El derecho de planificar libremente su acción y consecuentemente de elaborar sus programas.

(18) Mantero Oswaldo. Op. cit. pag. 124.

V.1. EL DERECHO DE REDACTAR LIBREMENTE SUS ESTATUTOS

De estatutos se habla en el sentido de que se establecen reglas de conducta que tienen fuerza de ley para gobernar un cuerpo social; es . . . un grupo de hombres.

Para hacer una comparación de lo que significan los estatutos, se puede decir que son para la organización sindical, lo que la Constitución de la República para un país. En ellos se establece lo que se llama "estructura" del cuerpo social creado, o sea, lo que para el cuerpo humano es el esqueleto, o las columnas de concreto y hierro que van a sostener un edificio. También allí se establece cuál va a ser el oficio que van a desempeñar cada una de las partes de la estructura y desde luego, cuál va a ser el oficio de toda la organización.

En resumen para la autora los estatutos contendrán:

- a. La forma de gobierno que va a tener la organización, que es la vida de la misma;

- b. Los fines y objetivos de la organización, pues no tendría sentido que se creara una organización sin fines y objetivos; y
- c. Los medios para realizar esos fines y objetivos con lo cual se traza el camino para que la organización cumpla sus fines por medios económicos y planificación y programación de acción, tanto interna como externa.

Se ha afirmado que a la par del derecho de constituir la organización sindical, se encuentra el derecho de redactar libremente los estatutos, que naturalmente debe efectuarse por los propios trabajadores al mismo tiempo que se toma la decisión de constituir la organización, o sea que en el mismo acto o sesión en donde se acuerda constituirla, se debe también aprobar los estatutos. Esto es necesario porque sin estatutos la entidad sindical sería algo sin forma definida, es decir, no se le podría exigir nada porque no sabría como hacerlo, desde luego que no habría una ley que le diera base para accionar.

Redactar libremente los estatutos significa que los trabajadores deben elaborarlos y aprobarlos sin presiones de ninguna clase, ni de ninguna persona o autoridad ajena a ellos y también que no necesitan de ninguna

autorización previa ni posterior para ser ley interna del sindicato, de conformidad con el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo. Según Mantero, "si los estatutos estuvieran sujetos a una revisión para aprobarlos o improbarlos, prácticamente la constitución libre del sindicato quedaría en el aire porque habría que esperar que alguien, una autoridad, les diera su aprobación mientras tanto la entidad sindical estaría inmovilizada, como sucede en algunos sistemas y esto es una limitación que no es aceptable ni legalmente ni desde el punto de vista del interés de los trabajadores, de conformidad con la normativa internacional" (19)

En el caso guatemalteco, en contra de las disposiciones internacionales y de alguna manera limitando el ejercicio real de la libertad sindical sí se obliga a la aprobación de los estatutos que corre a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El contenido de los estatutos, dado que su elaboración y aprobación es libre, corresponde determinarlo a los trabajadores, pero muchas leyes que reglamentan la formación de organizaciones sindicales exigen que se cumpla con introducir en los mismos algunas materias que se consideran necesarias. Esta es una limitación que, como se verá más

(19) Mantero, Oswaldo. Op. cit. pag. 140.

adelante, tampoco puede ser aceptada desde mi punto de vista.

Por último, los estatutos elaborados en el mismo momento en que se ha creado la organización sindical no son eternos, pueden ser cambiados o reformados por la Asamblea General y esas reformas o cambios posteriores también deben ser efectuados libremente, sin presiones de empleadores ni autoridades y sin necesidad de ser aprobados, ni antes ni después por ninguna autoridad.

V.2. LIBRE ELECCION DE SUS REPRESENTANTES

En todo país soberano existe un poder legislativo que es el que formula las leyes para los ciudadanos, es decir los mandatos que todos tienen que cumplir; y un poder ejecutivo que cuida que esas leyes se cumplan.

A criterio de la autora, dentro de una organización sindical existe una situación semejante, pues tiene su máximo poder en la asamblea general que es la que da las leyes o mandatos para todos los afiliados. Pero para que se cumplan estos mandatos de la asamblea hay necesidad

de nombrar dentro de los afiliados a quienes, como en el poder ejecutivo de las naciones, se encarguen de cuidar que se cumplan y ejecutarlos. El poder ejecutivo de las organizaciones sindicales reside en sus directivos miembros del Comité Ejecutivo.

Los miembros de la directiva, comité ejecutivo, junta directiva o como quiera que se llame, son las personas que sustituyen a los afiliados en la ejecución de lo que se ha acordado en Asamblea y en consecuencia, los que ejecutan la voluntad de la organización sindical.

Las organizaciones sindicales requieren para cumplir sus funciones de muchas actividades que jamás llegarían a realizar sin tener directivos. Necesitan, por ejemplo, cumplir en primer lugar con cualquier mandato de la asamblea, representar a la organización ante otras personas u organizaciones (sindicales, empleadores, autoridades, etc.), vigilar el cumplimiento de los estatutos y demás reglamentos que emita la asamblea de los contratos individuales de trabajo en las empresas, de los bienes de la organización (cuotas, sede, equipo, etc.), y en general ejecutar los planes y programas de acción sindical. En fin, es tan variado el número de actividades de la organización que quienes se encuentran en el papel de ejecutivos deben gozar de toda

la confianza de los afiliados. Para poder designar a aquellos de los afiliados que son de su confianza para ese papel, debe de haber una absoluta libertad en el acto de la designación, de tal manera que no se permita la imposición de ejecutivos por influencia, ni de los empleadores, ni de autoridades de ninguna clase que, posteriormente, en lugar de cumplir los mandatos y programas de la organización cumplan mandatos y programas ajenos a los acordados por los propios trabajadores.

La designación desde luego, deberá efectuarse por la asamblea general, mediante los procedimientos de elección democraticos que se imponen en los respectivos estatutos; y esta designación debe ser por el tiempo que los trabajadores deciden libremente, sin cortapisas, salvo las que ellos mismos autoricen. En el caso Guatemalteco la ley señala expresamente el período de tiempo por el que puede elgirse a los miembros del Comité Ejecutivo, mismo que no debe exceder de dos años, aunque se permite la reelección.

V.3. LA LIBRE DETERMINACION DE PLANIFICAR SUS PROGRAMAS Y SU ACCION

Para poder darle a una organización cualquiera su modo de hacer las cosas, es necesario saber antes qué clase de organización es, su naturaleza, su campo de acción y sus límites.

Si las organizaciones sindicales son un medio nada más para realizar un fin de los hombres que trabajan, su acción y sus programas deben estar de acuerdo con esta naturaleza, instrumental que tiene la entidad sindical.

Según Mantero, "debe pensarse que las organizaciones sindicales luchan por los derechos del hombre de trabajo y en consecuencia, primero son los trabajadores, después los trabajadores y por último los trabajadores, pero no los trabajadores considerados de uno en uno sino el grupo de trabajadores que conforman la organización considerados como poder social y que como tal busca proteger los derechos del hombre de trabajo y, si es necesario, mejorar el mundo de tal manera que sea realidad el respeto y cumplimiento de esos derechos. En otras palabras, las organizaciones sindicales se constituyen para darle fuerza al trabajador que solo no puede defender sus derechos. Una vez constituida, existe una unión que tiene ya no la fuerza de un solo hombre, sino la de muchos y esa fuerza debe ser empleada de acuerdo

con lo dicho anteriormente para la conquista de la dignificación total del hombre de trabajo, en la protección de sus intereses sociales, económicos y morales. Y esa fuerza debe ser empleada contra, frente y dentro de los medios donde se hostiga, se castiga y se niega el derecho de los trabajadores a una vida mejor" (20).

Todo lo anterior nos da la idea de que la organización sindical tiene fines generales que constituyen su ideología, su pensamiento; y fines u objetivos concretos, que tiene que realizar mediante acción; aquellos en todo momento y éstos en donde sea necesario.

De tal manera que estos pueden ser como siguen:

1. FINES GENERALES:

Luchar por los derechos del hombre al trabajo y la transformación de la sociedad, si es necesario, para hacer efectivos tales derechos y la unidad de la clase trabajadora; y

2. OBJETIVOS CONCRETOS:

(20) Mantero, Oswaldo. Op. cit. pag. 144.

Defensa profesional, o sea, defensa y mejoramiento de condiciones de trabajo, protección de intereses sociales, económico y morales; y unidad de sus afiliados.

Sin embargo, para Mantero, " los fines de las organizaciones sindicales dependen en gran medida de la ideología del ambiente social en que se constituyen" (21).

De conformidad con los fines y objetivos anteriormente enumerados, los trabajadores elaboran su plan de acción y sus respectivos programas en tal forma que no se admite legalmente ninguna ingerencia de personas o entidades ajenas a la propia organización.

V.4. EL DERECHO DE AFILIARSE A SINDICATOS Y PERMANECER EN ELLOS.

Se ha visto hasta ahora, cuales son los aspectos más importantes de la libertad sindical en lo que se refiere a la fundación de organizaciones sindicales. Toca su turno al tema relativo al ingreso

(21) Mantero. Oswaldo. Op. cit. pag. 148.

y permanencia en organizaciones ya fundadas.

El derecho de ingresar a una organización sindical tiene un triple aspecto:

- a. La libertad positiva, así llamada, por garantizar la decisión de ingreso a una asociación sindical;
- b. La libertad negativa, llamada así por garantizar:
 - b.1. Abstenerse de ingresar y permanecer como sujeto sin afiliación a una determinada organización; y
 - b.2. La renuncia a seguir perteneciendo a una organización sindical.

En este orden de ideas, se tratará este tema y se señalarán en su orden:

V.4.1. LIBERTAD POSITIVA DE AFILIACION

La libertad de pertenecer a una organización sindical corresponde,

conforme al grado de complejidad del derecho de sindicación que ya vimos anteriormente a:

- a. El trabajador considerado individualmente, para ingresar a un sindicato;
- b. El sindicato, considerado como persona jurídica distinta de los trabajadores afiliados, para ingresar a una federación;
- c. La Federación, considerada como persona jurídica diferente de los sindicatos afiliados, para ingresar a una Central o Confederación;
- d. La Confederación considerada como una agrupación con personalidad jurídica diferente de las federaciones que la forman, para ingresar a una organización sindical internacional.

Una vez el sujeto laboral ha decidido ingresar a una organización sindical determinada y llene los requisitos establecidos en los

estatutos de la misma, su derecho a ingresar es indiscutible. Tanto es así que si la propia organización, rechaza su ingreso, puede hacerlo valer ante los tribunales correspondientes para ser admitido, aún en contra de la voluntad de la propia organización, por medio de juicio ordinario. Desde luego, que para llenar los requisitos que establecen los estatutos deben darse en condiciones de orden concreto que lo haga apto para ingresar, Sólo así podría llegar a reclamar su ingreso forzado. Me refiero, a ser trabajador de la empresa, industria o gremio que agrupa la organización, edad, capacidad civil, etc., que generalmente quedan comprendidos dentro de las reglas establecidas en los estatutos para la admisión de nuevos miembros. Pero volviendo a la decisión que tome el sujeto por afiliarse, ésta decisión puede verse afectada en dos sentidos:

- a. En sentido negativo, para que no lo haga, en cuyo caso generalmente proviene del sector empleador, ya sea directa o indirectamente por medio de otros sujetos; y
- b. En sentido positivo, para que se vea forzado a ingresar mediante el establecimiento de normas de sindicalización obligatoria directa o indirectamente, las anteriores se

conocen en la ley de trabajo guatemalteca como cláusulas de exclusión y están expresamente prohibidas.

A este respecto, Juan Soto Cebon, expresa que "las leyes generalmente establecen garantías de tipo jurídico, ordinariamente de tipo declarativo, y consecuentemente ineficaces en la realidad, para que se observe en el sujeto por afiliarse una libertad total en cuanto a su decisión". (22)

Continua señalando Soto Carbon, que "en un principio, como las presiones se originaron por acciones de la parte empresarial, la ley, previó las garantías de libertad de ingresar a las organizaciones sindicales en sentido positivo.

Pero las organizaciones de trabajadores, cuando vieron la ineficacia de las leyes, entonces buscaron procedimientos para asegurar la efectiva vigencia del derecho de afiliarse y de permanecer en las mismas. Esos procedimientos generalmente tienen origen en el sindicalismo europeo y americano principalmente anglosajón (Inglaterra, Estados Unidos de Norte América), en que las soluciones se han buscado no a través de una larga discusión de tipo doctrinario sobre la legitimidad,

(22) Soto Carbon, Juan. Op. cit. pag. 96.

moralidad y legalidad del procedimiento de asegurar la estabilidad de los trabajadores afiliados a sindicatos, sino del pragmatismo que deriva hacia el sentido práctico de las cosas, ideando una serie de cláusulas de seguridad sindical, denominadas cláusulas sindicales (hoy llamadas más acertadamente cláusula de exclusión de ingreso) y las cláusulas de exclusión (hoy denominadas también más acertadamente, cláusulas de exclusión por separación)". (23)

De conformidad con la primera de las cláusulas mencionadas, se obliga a las empresas a contratar trabajadores únicamente con el sindicato con quien ha establecido un convenio (Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo), y por medio de las segundas los empresarios quedan obligados a despedir a los trabajadores que no pertenezcan al sindicato. El mismo Soto Carbon, expresa, " que dentro del sindicalismo norteamericano se observan cláusulas de distintas modalidades entre las que se cuentan:

- a. La fórmula del taller cerrado (Closed Shop) mediante la cual la empresa contrata únicamente trabajadores afiliados al sindicato que pactó con la misma, y sólo mientras permanezcan como afiliados al mismo. Este sistema conduce al sindicato único y obligatorio,

(23) Soto Carbon, Juan. OP. cit. pag. 93

por lo menos en la empresa o empresas donde se ha pactado con la organización sindical respectiva.

- b. La fórmula de arrendamiento preferente (Preferential Hiring), mediante el cual se flexibiliza un poco el anterior sistema, ya que el empresario se obliga a contratar de manera preferente a los miembros del sindicato, pero puede contratar trabajadores no afiliados, si la organización sindical carece del personal necesitado.
- c. La fórmula de empresa sindicada (Union Shop), mediante la cual también los empresarios contraen la obligación de dar trabajo sólo a los miembros del sindicato pactante o adherido. Conduce también a un sindicalismo obligatorio.
- d. La fórmula de Cláusula de Retención (Check Off), que es la obligación de la empresa de descontar las cuotas sindicales de los afiliados a la organización sindical" (24).

Contra esta clase de fórmulas, el derecho de origen latino (y desde luego el guatemalteco que es el que nos interesa), ha reaccionado

(24) Soto Carbon, Juan. Op. cit. pag. 112

formulando normas que las prohíben por considerar que anulan la libertad del trabajador de no pertenecer a ninguna organización o de salirse de donde se encuentra afiliado.

Pero en realidad ésta ha sido una reacción debida a un malentendido. El origen de esas cláusulas ha sido la actitud de los empleadores de utilizar toda clase de recursos para evitar que los trabajadores ingresen a las organizaciones sindicales o permanezcan en las mismas como afiliados. Si los empresarios se abstuvieran de hostigar al movimiento sindical, no habría necesidad de esas cláusulas, de tal manera que han nacido, no con el ánimo de negar la libertad a los trabajadores, sino por el propósito de sostener vigente y efectivo el derecho de formar sindicatos y de que los mismos no mueran por la acción empresarial. Si se ha reconocido el derecho que tienen de existir las organizaciones sindicales y se dan actos empresariales que atacan esos derechos forzosamente debe reconocérseles a aquellas su derecho de defensa mediante las cláusulas mencionadas, en otras palabras las mismas no tienen por objeto obligar a los trabajadores a permanecer en las organizaciones, sino impedir que la acción que se ejecuta en su contra tenga por resultado la destrucción de las propias organizaciones.

En relación al derecho de permanecer dentro de las organizaciones sindicales, es aplicable todo lo indicado respecto al derecho de ingresar.

V.4.2. LIBERTAD NEGATIVA DE AFILIARSE

No ingresar a una organización sindical o segregarse, es decir, separarse mediante renuncia a la que se pertenece, se considera que es una determinación que debe respetarse y garantizarse en el trabajador. Este es el principio.

Pero este principio se encuentra en crisis y es discutido porque ya se ha visto que el establecimiento de esta libertad es usado por la parte empleadora para presionar a los trabajadores a no ingresar o a renunciar de las organizaciones sindicales mediante ofrecimientos o mediante presiones ilegales.

Es decir, que se hace evidente la necesidad de la sindicación

obligatoria sea directa o indirecta, aún cuando la misma sea calificada de contradictoria con la libertad individual de los trabajadores, lo que se estima, es una dimensión bastante discutible del problema porque a nuestro juicio la libertad de retirarse de las organizaciones sindicales constituye uno de los elementos básicos que determinan la debilidad del movimiento sindical en nuestro país.

En relación a lo anterior, Soto Carbon, expresa que "para tener elementos suficientes para juzgar sobre la libertad de afiliación es necesario notar que del Sindicalismo en relación al hombre se puede afirmar:

- a. Que es un movimiento impuesto por necesidades ineludibles y de presiones de orden social de la civilización moderna;
- b. Que más que un ataque a las libertades individuales de los hombres que viven de su trabajo, producen los mismos un cambio en su naturaleza por cuanto les abre una visión de su particular mundo, totalmente distinta a la que pueda tener un trabajador estando solo.

Conoce en este aspecto un amplio margen de posibilidades de

desarrollo facilitadas por la potencia social de la agrupación.

- c. Que los mandatos de las organizaciones sindicales que afectan la voluntad y libertad individuales, aparentemente, también se dan en otros ordenes de la vida en donde no se predica tal limitación sino que se considera necesario (vida religiosa, vida política, vida en sociedad, vida en otra clase de agrupaciones de ingreso obligatorio).

- d. Las garantías que en el orden personal puedan tener los trabajadores en su calidad de afiliados dependen de la capacidad de establecer un buen orden administrativo y legal, interno y externo de las organizaciones". (25) Tomando en cuenta lo anterior queda suficientemente claro que no es que haya contradicción con la libertad individual en la sindicalización obligatoria sino que se establecen medios de realización colectiva, que tienden a desarrollar la posibilidad plena de justicia social.

VI. AUTONOMIA DE LOS SINDICATOS

(25) Soto Cerbon, Juan. Op.cit. pag. 114.

Según lo señalado por Soto Cerbon, "cuando los trabajadores conquistaron su derecho de organizarse, se encontraron sus agrupaciones frente a dos fuerzas:

- a. Las fuerzas del Estado (de los gobiernos) que por su tendencia política estaban aliadas con los empresarios; y
- b. Las fuerzas de los empleadores.

Contra las fuerzas del Estado reclamaron las organizaciones su autonomía, a veces también llamada al principio independencia o soberanía, para lograr la unidad de los trabajadores.

Contra los empleadores utilizaron la unidad que les otorgó su autonomía en su lucha por mejorar sus condiciones de Trabajo" (26)

La autonomía de las organizaciones sindicales significa así, la libertad que tienen frente al Estado y frente a los empresarios, dentro de una nación; libertad que significa que no debe haber intervención ni de las fuerzas del Estado ni de los empleadores en el funcionamiento de aquellas, cuyo manejo corresponde en su totalidad a los propios

(26) Soto Cerbon, Juan. Op. cit. pag. 118.

trabajadores.

Las limitaciones que impone la autoridad estatal, son de carácter general pero ya en concreto, la autonomía de las organizaciones se traduce en la libertad de organizarse interna y externamente, de crear su propia ley con los estatutos, de administrar sus bienes y de planificar su programación y ejecutarla, todo ello sin que intervengan ni autoridades estatales ni patronos. Pero también la autonomía o libertad de las organizaciones sindicales tiene que ser responsable, pues su acción no puede ser arbitraria y tienen que respetar los derechos de los demás en lo que las leyes las reconozcan. En conclusión la libertad de las organizaciones sindicales debe desenvolverse dentro de la legalidad.



CAPITULO II

ESTUDIO COMPARADO DE LA LEGISLACION CENTROAMERICANA SEGUN LA LIBERTAD SINDICAL.

Según la forma de organizar la vida jurídica en nuestra región centroamericana, todos nuestros derechos quedan reconocidos y consignados en leyes escritas.

Cada país tiene un conjunto de leyes que se llama "ordenamiento jurídico", el cual se compone de leyes de diversa categoría.

I. CATEGORIA DE LAS LEYES

I.1. CONSTITUCIONES

Es la categoría máxima de las leyes. Sobre ellas no puede valer ninguna otra y a la vez es la ley que orienta a las demás tanto en la forma de darla como en su contenido. La dicta generalmente un congreso o asamblea denominada "Constituyente", donde deben estar representados todos los sectores de la Nación.

I.2. LEYES CONSTITUYENTES

Siguen en importancia a la Constitución y son también dadas por un Congreso o Asamblea Constituyente y por ese motivo al igual que la propia Constitución, no pueden ser modificadas por un Congreso o Asamblea ordinarios.

I.3. LEYES ORDINARIAS

Son todas aquellas que cuando reglamentan un aspecto total de la vida social, forman los "Códigos", pero cuando regulan una sola parte, se

les da el nombre de lo que reglamentan. Un primer ejemplo de leyes ordinarias en trabajo son los Códigos de Trabajo; y un segundo ejemplo son las leyes especiales sobre aguinaldos, bonificaciones, etc..

Dentro del Derecho Sindical destacan por su importancia como leyes ordinarias los Convenios Internacionales de Trabajo, aunque tienen una jerarquía un poco mayor cuando la Nación que no los cumple tiene una responsabilidad internacional que la puede poner en evidencia ante otras naciones más respetuosas de sus compromisos.

I.4. REGLAMENTOS

Son todas las instrucciones escritas que emiten las autoridades administrativas para desarrollar en detalle las leyes ordinarias.

En resumen, y en lo referente a la libertad sindical, las leyes que regulan los derechos de la misma en Centroamérica son las siguientes en su orden:

Constituciones, Convenios Internacionales de Trabajo, Código de Trabajo, y leyes ordinarias especiales, Reglamentos.

Los límites de este trabajo no permiten un análisis detallado de cada ley, ni de las leyes de cada país, sin embargo; el hecho de tener a la mano el derecho sindical comparado centroamericano, es un buen principio, por cuanto nos permite apreciar las cualidades, negativas o positivas de cada legislación en relación con otros países, sus tendencias iguales, sus diferencias y proporcionan elementos de juicio para procurar el mejoramiento de la legislación a través de iniciativas, que a no dudar, corresponde a los trabajadores hacer ante los poderes estatales correspondientes por medio de sus centrales.

II. LA LEGISLACION CONSTITUCIONAL CENTROAMERICANA

II.1. REPUBLICA DE PANAMA

Constitución de 1992. (27)

Artículo 64.- Se reconoce el derecho de sindicación a los

a los empleadores asalariados y profesionales de todas las clases para los fines de su actividad económica y social.

El ejecutivo tendrá un término improrrogable de treinta días para admitir o rechazar la inscripción de un sindicato.

La ley regulará lo concerniente al reconocimiento por el Ejecutivo de los sindicatos, cuya personería jurídica, quedará determinada por la inscripción.

El ejecutivo no podrá disolver un sindicato sino cuando se aparte permanentemente de sus fines y así lo declare tribunal competente mediante sentencia firme.

La directivas de estas asociaciones estarán integradas exclusivamente por panameños.

Artículo 72 - Se establece la capacitación sindical. Será impartida exclusivamente por el Estado y las organizaciones sindicales panameñas.

II.2. REPUBLICA DE COSTA RICA

Constitución de 1949 con reformas hasta 1971.

Artículo 60 - Tanto los patronos como los trabajadores, podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales y profesionales.

Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos.

Artículo 74 - Los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere son irrenunciables. Su enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indique la ley; serán aplicables por igual a todos los factores concurrentes al proceso de producción y reglamentados en una legislación social y de trabajo, a fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional. (28)

(28) Constitución Política de la República de Costa Rica de 1949 reformada en 1971.

II.3. República de Nicaragua

Constitución de 1950/51

Artículo 87 - Pueden establecerse uniones o asociaciones para cualquier objeto lícito; pero incumbe al Estado autorizar los organismos corporativos, morales, culturales y económicos.(29)

II.4. República de Honduras

Constitución de 1965

Artículo 128 - Las leyes que rigen las relaciones entre patronos y trabajadores son de orden público. Serán nulas las disposiciones y convenciones que contravengan o restrinjan las garantías siguientes:

14. Los trabajadores y patronos tienen derecho de asociarse libremente para los fines exclusivos de su actividad

(29) Constitución Política de la República de Nicaragua

económico-social, fundando sindicatos o asociaciones profesionales. La ley regulará este derecho.(30)

II.5. República de El Salvador (31)

Constitución de 1962

Artículo 47 - Los patronos, obreros y empleados privados empleados y obreros de las instituciones oficiales autónomas o semi-autónomas, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos.

Estas organizaciones tienen derecho a personalidad jurídica y a ser debidamente protegidas en el ejercicio de sus funciones. Su disolución o suspensión sólo podrá decretarse en los casos y con las formalidades determinados en la ley.

Las condiciones de fondo y de forma que se exijan para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales, no deben coartar la libertad

(30) Constitución Política de la República de Honduras

(31) Constitución Política de la República de El Salvador. 1934.

de asociación.

Los miembros de las directivas sindicales deberán ser salvadoreños por nacimiento; y durante el período de su elección y mandato no podrán ser despedidos; trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente.

II.6. República de Guatemala

Constitución de 1985

Artículo 34. Derecho de asociación. Se reconoce el derecho de libre asociación. Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos de auto defensa o similares. Se exceptúa el caso de la colegiación profesional (32).

Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales

(32) Constitución Política de la República de Guatemala. 1985.

y autoridades:

Q. Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa alguna, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establece la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

Artículo 116. Regulación de la huelga para trabajadores del Estado. Las asociaciones, agrupaciones y los sindicatos formados por trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas no pueden participar en

actividades de políticas partidista. Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas. Este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúe la ley de la materia y en ningún caso podrá afectar la atención de los servicios públicos esenciales.

III. LEGISLACION ORDINARIA CENTROAMERICANA

III.1 REPUBLICA DE PANAMA

Código de Trabajo, emitido en 1971 (33)

Libro III - Relaciones Colectivas

Título Preliminar Disposiciones Preliminares

Artículo 331. Siempre que este código de hable de organizaciones de trabajadores o de organizaciones sociales de trabajadores, se entenderán incluidos tanto los sindicatos, como las federaciones, confederaciones y centrales de trabajadores a menos que se indique lo contrario.

(33) Código de Trabajo de la República de Panamá. 1971.

Artículo 332 - Siempre que este Código se refiera a organizaciones de empleadores se entenderán incluidas tanto las reguladas por este Libro, como las constituídas con arreglo al derecho común, pero que no obstante, agrupen a empleadores como tales. Cuando se haga referencia específicamente a organizaciones sociales de empleadores, se entenderán incluidos los sindicatos, federaciones y confederaciones de empleadores, a menos que se indique lo contrario.

Título I Derecho de Asociación Sindical

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 334 - Se Declara de interés público la constitución de sindicatos, como medio eficaz de contribuir al sostenimiento y desarrollo económico y social del país, la cultura popular y la democracia panameña.

Artículo 335 - Podrán formar sindicatos sin necesidad de autorización y afiliarse a los mismos, los empleados, obreros, profesionales empleadores, cualquiera que sea el oficio, profesión o actividad que desarrollen.

Artículo 336 - Los trabajadores independientes podrán asociarse en sindicatos de trabajadores, siempre que quienes los compongan no utilicen mano de obra ajena en sus labores.

Artículo 338 - Se prohíbe formar parte a la vez de varios sindicatos de la misma clase y actividad. Si un trabajador violare este artículo, se considerará que ha renunciado del sindicato al que primero se afilió.

Artículo 339 - Los requisitos que señalen los estatutos para ingresar al sindicato deberán referirse únicamente al oficio, profesión o especialidad del trabajador, o a la clase de empresa donde preste sus servicios. No obstante, podrá restringirse en los Estatutos el ingreso al sindicato de los trabajadores de confianza o excluírlos de la Junta Directiva y demás cargos de representación.

Artículo 340 - Las organizaciones legales que se constituyan legalmente serán personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones y estarán exentas de cubrir los impuestos nacionales que pesen sobre sus bienes.

No podrán utilizar las ventajas de la personería con fines

de lucro, pero si podrán hacerlo en todo lo que contribuya a llenar su objeto esencial y obtener mayores beneficios comunes para sus asociados.

Capítulo II - Requisitos para la formación de organizaciones sociales

Artículo 341 - Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores, de empleadores o de profesionales de cualquier clase, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Artículo 342 - Los sindicatos de trabajadores son: 1 Gremiales..... 2. De empresa.....; 3. Industriales.....; 4. Mixtos o de oficios varios.

Artículo 344 - Para constituir un sindicato de trabajadores o de profesionales se necesitan por lo menos cincuenta miembros y para constituir un sindicato de empleadores, un mínimo de diez que sean totalmente independientes entre sí.

Los sindicatos ya constituidos a la vigencia de este Código, tendrán un plazo de un año para cumplir con el requisito que se señala en el párrafo anterior.

Vencido este término el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, promoverá ante la jurisdicción de trabajo la disolución de los que no hayn obtenido el número de afiliados suficiente.

Artículo 346 - En una misma empresa no pueden funcionar más de un sindicato de empresa. Los sindicatos que a la vigencia de este Código se encontraren en esta situación tendrán un plazo de un año para fusionarse. Expirado este término sin que se hubieren fusionado el Ministerio promoverá fundado en esa causa, la disolución del sindicato que tuviera menor número de afiliados.

Artículo 348 - Queda prohibido a las organizaciones sociales denominarse en forma tal que induzca a error con otra existente.

Toda organización social debe indicar en su nombre si se trata de sindicato, federación, confederación o central. El término unión puede usarse en sustitución de sindicato.

Artículo 350 - Todo sindicato puede retirarse de una federeación, confederación o central en cualquier momento, cuando la mayoría de sus miembros así lo disponga. Será

ineficaz cualquier disposición en contrario.

Capítulo III - Consitución de organizaciones sociales.

Artículo 351 - La inscripción de un sindicato, federación, confederación o central en los registros correspondientes del Ministerio de Trabajo y Bienes Social, determina su perosnería jurídica..

Artículo 352 - Para admitir o rechazar la inscripción, se tendrá un término improrrogable de treinta días hábiles, que comenzarán a contarse desde el día en que se reciba en el Ministerio la solicitud de inscripción, la cual deberá ajustarse a los siguientes requisitos: 1.....2.....,etc.

Artículo 353 - Si la solicitud de inscripción o la documentación presentada no se ajustan a lo prescrito en el artículo anterior, el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social dictará resolución razonada que indique clara y específicamente sus errores o deficiencias, para que los interesados, dentro del término de dos meses lo subsanen.

Artículo 354 - Sólo podrán formularse objeciones a la solicitud de inscripción en los siguientes casos: 1) Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 341; 2) Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 344; o 3) Si no se presenta en debida forma la documentación que exige el artículo 352.

Capítulo IV - Régimen Interno

Artículo 357 - Son fines y funciones principales de los sindicatos y demás organizaciones sociales...

Artículo 358 - Los Estatutos de las organizaciones sociales contendrán

Artículo 359 - La cesantía de un afiliado o directivo de un sindicato sólo provocará la terminación de su respectiva condición cuando se trate de un sindicato de empresa.

Artículo 361 - Los estatutos de las federaciones, confederaciones y centrales, además de los requisitos que señala el artículo 358

que les resulten aplicables, contendrán:.....

Artículo 363 - La Asamblea General se reunirá ordinariamente por lo menos cada 6 meses.....

Artículo 364 - El quorum en las asambleas lo constituyen las dos terceras partes de los miembros de la organización, a quienes en ningún caso se les permitirá representar a otros.....

Artículo 369 - La Junta Directiva estará compuesta por no menos de cinco ni más de once miembros principales, panameños, y mayores de edad.

Artículo 371 - Los representantes sindicales no podrán exceder de dos y medio por ciento del total de miembros del sindicato, y sólo se designarán cuando se trate de sindicatos gremiales o de industria, o de empresa en donde existan varios establecimientos o centros de trabajo. En todo caso no podrá designarse más de un representante por cada establecimiento o centro de trabajo.

Artículo 372 - La Junta Directiva está facultada para acordar la terminación de la huelga declarada por el sindicato, salvo que al hacerse la declaratoria la asamblea se hubiera reservado

expresamente esa facultad. Cuando se hubiere designado un comité de huelga, el acuerdo de la Junta Directiva deberá adoptarse oído el concepto de dicho comité.

Artículo 374 - El período de los miembros de la Junta Directiva de las organizaciones sociales y los representantes sindicales, será de dos años contados desde la fecha en que tomen posesión, a menos que los estatutos señalen otro período inferior, que en todo caso no podrá ser menos de un año.....

Artículo 375 - Los miembros de la Junta Directiva pueden ser designados, para el mismo cargo, hasta por cuatro períodos consecutivos. Tratándose de distintos puestos, la misma persona puede nombrarse las veces que la organización considere conveniente.

III.1.REPUBLICA DE COSTA RICA

Código de Trabajo emitido en 1943 (34)

Título Quinto - De las organizaciones sociales

(34) Código de Trabajo de la República de Costa Rica, 1943.

Capítulo Primero - Disposiciones generales

Artículo 262 - Declararse de interés público la constitución legal de las organizaciones sociales sean sindicatos, como uno de los medios más eficaces de contribuir al sostenimiento y desarrollo de la cultura popular y de la democracia costarricense.

Artículo 263 - Queda absolutamente prohibido a toda organización social realizar cualquier actividad que no se concrete al fomento de sus intereses económico-sociales.

Artículo 264 - Las organizaciones sociales no podrán conceder privilegios ni ventajas especiales a sus fundadores y directores, salvo las que sean inherentes al desempeño de su cargo, invariablemente se regirán por los principios democráticos del predominio de las mayorías, del voto secreto y un voto por persona, sin que pueda acordarse preferencia alguna en virtud del número de acciones, cuotas o capital que sus socios hayan aportado.

Artículo 265 - Los socios de las cooperativas podrán sindicalizarse para defender sus intereses ante ellas, pero si podrán formarse sindicatos de trabajadores dentro de las cooperativas cuando éstas actúen como patronos.

Artículo 267 - Correponderá al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social llevar a cabo, por medio de la Oficina de Sindicato del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, la más estricta vigilancia sobre las organizaciones sociales con el exclusivo propósito de que éstas funcionen ajustadas a las prescripciones de ley. Al efecto cumplirán las obligaciones y ejercerán el derecho de que habla el inciso f) del artículo 69.

Artículo 268 - Las únicas penas que se impondrán a las organizaciones sociales son la de la multa siempre que de conformidad con el presente Código se hagan acreedores a ella, y la disolución, en los casos expresamente señalados en este Título. No obstante, sus directores serán responsables conforme a las leyes de trabajo y a las de orden común de todas las infracciones o abusos que se cometan en el desempeño de sus cargos.

Capítulo Segundo - De los sindicatos

Artículo 269 - Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Artículo 270 - Son actividades principales de los sindicatos....

Artículo 271 - A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

El ejercicio de la facultad de libre separación no exonera a la persona saliente de cubrir las obligaciones de carácter económico que tenga pendientes con el sindicato.

Artículo 272 - Los sindicatos son: a) Gremiales....; b) De empresa....; c) Industriales y d) Mixtos o de oficios varios....

Artículo 273 - Se reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos sin autorización previa, pero dentro de los treinta días siguientes deberán iniciar los trámites a que se refiere el artículo siguiente. Sin embargo, no podrá constituirse ninguno con menos de veinte miembros si se tratare de un sindicato de trabajadores o de personas de profesión independientes ni con menos de cinco patronos de la misma actividad comercial, industrial, ganadera o agrícola, cuando se trate de sindicatos patronales.

Artículo 274 - Para que se considere legalmente constituido un

sindicato, en el pleno goce de su personería jurídica, es indispensable que se formule una solicitud suscrita por su presidente o secretario general.....

Artículo 275 - Los estatutos de un sindicato expresarán:.....

Artículo 276 - Son atribuciones exclusivas de la Asamblea General:.....

Artículo 279 - Los sindicatos están obligados a:

Artículo 280 - A instancia del respectivo Ministerio los Tribunales de Trabajo ordenarán la disolución de los sindicatos siempre que se les pruebe en juicio.....

Artículo 281 - El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social también solicitarán a los Tribunales de Trabajo la disolución de los sindicatos que, a su juicio, deben llenar los requisitos que para su constitución señalan los artículos 273, párrafo segundo y 275, inciso c).

Artículo 286 - Sea cual fuere la causa de la disolución de un sindicato, su activo líquido pasará a la Federación a que

pertenezca y en forma subsidiaria se distribuirá en proporciones iguales entre todos los de su misma clase existentes en el país.

Artículo 288 - Dos o más sindicatos podrán formar federaciones y dos o más federaciones podrán formar confederaciones que se regirán por las mismas disposiciones de este Capítulo.....

Artículo-289 - Todo sindicato afiliado puede retirarse de una federación o confederación en cualquier tiempo, cuando la mayoría de sus miembros así lo dispusiere. Será absolutamente nula la disposición en contrario que se adopte en los respectivos estatutos.

Artículo 291 - El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social se encargará de fomentar el desarrollo del movimiento sindical en forma armónica y ordenada, por los medios legales que juzgue convenientes. Al efecto, dictará por medio de decretos ejecutivos todas las disposiciones que sean necesarias, en los casos ocurrentes, para garantizar la efectividad del derecho de sindicalización.

Artículo 292 - En caso de que un sindicato incumpla después de apercibimiento por una sola vez, las obligaciones de que hablan

los artículos 273, párrafo primero, 275, inciso j) y 279, le será impuesta una multa de ochenta a ciento veinte colones, Igual pena se les aplicará, sin necesidad de advertencia previa, cada vez que infrinjan alguna disposición prohibitiva del presente código no sancionada en otra forma.

II.3. REPUBLICA DE NICARAGUA

CODIGO DE TRABAJO EMITIDO EN 1945 (35)

TITULO IV - ORGANIZACIONES SOCIALES Y CONFLICTOS

Capítulo I - Del derecho de asociación sindical.

Artículo 188 - Se reconoce el derecho de asociación en sindicatos o cooperativas que tengan por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección de intereses profesionales y el mejoramiento social, económico y moral de sus asociados.

Artículo 189 - Los sindicatos pueden ser: a) Gremiales...; b)

(35) Código de Trabajo de la Republica de Nicaragua, 1945.

De empresas....; c) Industriales..; d) Mixtos o de oficios
varios.....

Artículo 190 - Nadie puede ser obligado a formar parte de un
sindicato. No podrá exigírsele a ningún trabajador ni a ninguna
persona que se abstenga de formar parte del sindicato de su
eleccion.

Artículo 191 - Los trabajadores procederán con toda libertad
en el ejercicio de sus derechos de asociación sindical y en la
elección de las juntas directivas de los sindicatos a que pertenez-
can, siendo punible toda ingerencia, prohibición o coacción de
los patrones o de sus representantes a ese respecto.

Artículo 193 - Los sindicatos tendrán las siguientes
finalidades.....

Artículo 194 - Los sindicatos deberán tener carácter permanente,
esto es, que deben ser constituídos para fines de largo tiempo
y con miras a la utilidad social.

Artículo 195 - Los sindicatos legalmente registrados, gozan de
personalidad jurídica y tienen capacidad para adquirir y

transmitir bienes muebles respecto a los inmuebles sólo podrán adquirir y transmitir los predios y edificios destinados destinados inmediata y directamente a su institución... En relación con los fondos a que se refiere el párrafo primero, los sindicatos estarán sujetos a la vigilancia de la Superintendencia de Bancos y deberán cumplir con lo señalado en el Arto. 242 de la Ley General de Bancos y de otras instituciones, de 16 de abril de 1963...

Capítulo II- De la constitución y registro de los sindicatos.

Artículo 196 - No podrá constituirse un sindicato con menos de veinticinco miembros, si se trata de trabajadores, ni con menos de cinco patrones cuando se tratara de estos últimos.

Artículo 198 - Para considerar legalmente constituido un sindicato, su junta directiva deberá remitir a la Inspección General de Trabajo copia del acta constitutiva, y de sus estatutos, todo autorizado con firma de notario o con la de un funcionario judicial para darle autenticidad. El acta constitutiva expresará.....

Artículo 199 - La Inspección General de Trabajo examinará los documentos presentados y si estuvieran arregaldos a las leyes ordenará su inscripción en el Registro que al efecto se llevará,

y su publicación en extracto en "La Gaceta" gratuitamente. Verificada la publicación librará certificación del registro, si se le pide, a fin de que sirva al sindicato para legitimar su personería.

Artículo 200 - Si la oficina dicha negare la inscripción, podrá recurrir a la Secretaría de Trabajo, la que resolverá en definitiva.

Capítulo III - Del funcionamiento de los sindicatos

Artículo 201 - Para la validez de las decisiones en las asambleas de los sindicatos, es indispensable que se cumplan los requisitos siguientes:...

Artículo 202 - Los fondos del sindicato deberán mantenerse depositados en una institución bancaria.

Artículo 203 - Ningún sindicato podrá subsistir sin el número de miembros que señala el artículo 196.

Artículo 204 - La inscripción de los sindicatos podrá ser cancelada por alguna de estas causas:

Artículo 205 - Los sindicatos podrán disolver:...

Artículo 207 - Dos o más sindicatos podrán formar federaciones y dos o más federaciones podrán formar confederaciones, que se regirán por las disposiciones de este Capítulo, en lo que les fueren aplicables.

Artículo 209 - Todo sindicato adherido podrá retirarse de su federación o confederación en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.

III.4. REPUBLICA DE EL SALVADOR

Código de Trabajo emitido en 1972 (36)

Libro Segundo - Derecho Colectivo de Trabajo

Título Primero - Asociaciones Profesionales

(36) Código de Trabajo de la República de El Salvador, 1972.

Capítulo Primero - Del Derecho de Asociación Profesional y su protección

Artículo 204 - Tienen derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, las siguientes personas: a) Los patronos y trabajadores privados; b) Los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas o semi-autónomas.

Se prohíbe ser miembro de más de un sindicato.

Artículo 205 - Se prohíbe a toda persona: a) Coaccionar a otra para que ingrese o se retire de un sindicato, salvo el caso de expulsión por causa previamente establecida en los estatutos; b) Impedir al interesado que concurra a la constitución de un sindicato o coaccionar a alguien para que lo haga; c) Hacer discriminaciones entre los trabajadores por razón de sus actividades sindicales o tomar represalias contra ellos por el por el mismo motivo; ch) Ejecutar actos que tengan por finalidad impedir que se constituya sindicato o que se encaminen a disolverlo o someterlo a control patronal; y d) Atentar en cualquier forma contra el ejercicio legítimo del derecho de

asociación profesional.

Artículo 206 - Se prohíbe la organización y funcionamiento de sindicatos mixtos, o sea, los integrados por patronos y trabajadores.

Artículo 207 - Los sindicatos no podrán conceder privilegios ni ventajas a ninguno de sus miembros. Se regirán invariablemente por los principios democráticos del predominio de las mayorías y de un voto por persona, sin que pueda acordarse preferencia alguna en virtud de la cuantía de los aportes de sus integrantes. --La calidad de miembros de un sindicato y el ejercicio de los derechos inherentes a tal calidad, son estrictamente personales. Sólo se permite la representación de un miembro por otro cuando se llenen los requisitos siguientes.....

Capítulo II - Constitución de los sindicatos

Artículo 208 - Se reconocen las siguientes clases de sindicatos:
a) Sindicato de gremios; b) Sindicato de empresa; y c) Sindicato de industria.

Artículo 211 - Para que pueda constituirse un sindicato de gremio, es necesario que el número de trabajadores que concurren a formarlo no sea inferior a veinticinco; ni inferior a ciento si se trata de un sindicato de industria. Para que pueda constituirse un sindicato de empresa es necesario que el número de trabajadores de la misma no sea inferior a cuarenta y que los trabajadores que concurren a formarlo, representen por lo menos el cincuenta y uno por ciento del total. Pero en aquellas empresas que tienen menos de cuarenta trabajadores y éstos no pudieren formar parte de un sindicato industrial o gremial, podrá constituirse un sindicato de empresa cuando concurren a formarlo no menos del cincuenta y uno por ciento del total de trabajadores de las mismas.

Artículo 213 - Es requisito indispensable para la constitución de un sindicato, que a la sesión que para tal objeto se celebre, asistan un notario o uno o más delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de asegurar el cumplimiento de las regulaciones legales.

Artículo 214 - El notario o los delegados verificarán la identidad de los concurrentes, vigilarán las votaciones y se cerciorarán del cumplimiento de todos los requisitos legales sin que puedan intervenir en las deliberaciones.

Capítulo III - Estatutos

Artículo 217 - Los Estatutos de las asociaciones profesionales, deberán expresar.....

Artículo 218 - Los sindicatos de industria o de gremio podrán organizarse en secciones y subsecciones, de acuerdo a sus necesidades y para su mejor funcionamiento. --Las secciones se refieren a los departamentos administrativos en que el sindicato tenga afiliados. --Los estatutos determinarán las condiciones para la organización y funcionamiento de las secciones y subsecciones, así como las regulaciones relacionadas con su disolución y liquidación.

Capítulo IV -Personalidad Jurídica

Artículo 219 - Para que los sindicatos constituidos de acuerdo con las disposiciones de este Código tengan existencia legal, deberán obtener personalidad jurídica, la cual será concedida por acuerdo del poder Ejecutivo en el ramo de Trabajo y Previ

sión Social. -- Con tal objeto, la persona a quien el sindicato autorice presentará solicitud escrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio dentro de los treinta días siguientes examinará la documentación presentada y verificará la calidad de los miembros que concurrieron a la constitución del sindicato por medio de las nóminas a que se refiere el artículo 215. Si advirtiere deficiencias formales o constravenciones a las leyes, al orden público o a las buenas costumbres, las puntualizará por escrito a los interesados, previniéndoles que pocedan a subsanarlas en el término de quince días. Si no advierte anomalías i si éstas hubieren sido subsanadas, se concederá la personalidad jurídica y se mandará inscribir al sindicato en el registro respectivo. La solicitud será resuelta dentro de los sesenta días posteriores al de su presentación, o en el curso de los treinta días siguientes al de la fecha en que fueron contestadas las observaciones puntualizadas, según se expresa en el inciso anterior.....

Capítulo V - Gobierno de los Sindicatos

Artículo 221 - Las asambleas se dividen en generales, seccionales

y sub-seccionales, pudiendo ser ordinarias o extraordinarias; y sus atribuciones, además de las que les señalan la ley y los estatutos respectivos, son los siguientes...

Artículo 222 - La asamblea no podrá constituirse si no concurren a ella, o estan representados por lo menos, la mitad más uno de los miembros del sindicato, sección o sub-sección.

Capitulo VII - De las atribuciones y prohibiciones a los sindicatos y de sus sanciones.

Artículo 229 - Los sindicatos no podrán desarrollar otras actividades que las señaladas por este Código y los estatutos siéndoles prohibidas todas aquellas que tiendan a menoscabar la libertad de trabajo, la libertad individual y especialmente

III.5. REPUBLICA DE HONDURAS

Código de Trabajo (37)**Título VI - Organizaciones Sociales****Capítulo I - Disposiciones Generales**

Artículo 460 - Declárese de interés público la constitución legal de las organizaciones sociales, sean sindicatos o cooperativas, como uno de los medios más eficaces de contribuir al sostenimiento y desarrollo económico del país, de la cultura popular y de la democracia hondureña.

Artículo 461 - Queda absolutamente prohibido a toda organización social realizar cualquier actividad que no se concrete al fomento de sus intereses económico-sociales.

Artículo 462 - Las organizaciones sociales no podrán conceder privilegios ni ventajas especiales a los fundadores....

Artículo 463 - Los socios de las cooperativas no podrán sindicalizarse para defender sus intereses ante ellas, pero si podrán formarse sindicatos de trabajadores dentro de las cooperativas, cuando éstas actúen como patronos.

(37) Código de Trabajo de la República de Honduras. 1976.

Artículo 465 - Corresponde a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social llevar a cabo, por medio de la Inspección General de Trabajo, la más estricta vigilancia sobre las organizaciones sociales, con el exclusivo propósito de que éstas funciones ajustadas a las prescripciones de ley....

Capítulo II - Sindicatos

Artículo 468 - Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores, de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

Artículo 469 - Queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.

Artículo 473 - Los sindicatos son asociaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores. En los estatutos se reglamentarán las condiciones y restricciones de admisión, la devolución de cuotas o aportes a los afiliados en caso de retiro voluntario

o de expulsión, así como la coparticipación en en instituciones de beneficio mutuo que hubiere establecido el sindicato con aportes de sus miembros. Los estatutos pueden restringir la admisión de altos empleados en los sindicatos de empresa o de base.

Artículo 474 - Es ilícita en los contratos colectivos la cláusula en virtud de la cual se excluye del trabajo al trabajador que deja de formar parte de un sindicato.

Capítulo III - Organización

Artículo 475 - Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior de treinta (30) afiliados.

Capítulo IV - Personería Jurídica

Artículo 480 - Las organizaciones sindicales se considerarán legalmente constituidas y con personalidad jurídica desde el

momento en que se registren en la Secretaría de Trabajo y Prevision Social.

Artículo 481. - Para la inscripción y reconocimiento de la personería jurídica de los sindicatos, la Directiva Provisional, por sí o mediante apoderado especial, deberá elevar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por conducto de la Dirección General de Trabajo la solicitud correspondiente, acompañándola de los siguientes documentos, todos en papel común.

Artículo 483. - El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, reconocerá personería jurídica, salvo el caso que los estatutos del sindicato sean contrarios a la Constitución Política de la República, a las leyes o a las buenas costumbres o contravenga disposiciones especiales de este código.

Artículo 488 - Ninguna modificación de los estatutos iniciales tienen valides sin la aprobación del Ministerio de trabajo y Previsión Social; una vez aprobada se harán las anotaciones del caso en los respectivos expedientes.

Artículo 490 - Ningún sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalan, ni ejercitar los derechos que le correspondan, mientras no tengan el reconocimiento de su personería jurídica y sólo durante la vigencia de este reconocimiento.

III.6. REPUBLICA DE GUATEMALA

Código de Trabajo emitido en 1961. (38)

Título Sexto - Sindicatos

Capítulo Unico - Disposiciones Generales

Artículo 206 - Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

(38) Código de Trabajo de la Republica de Guatemala, 1961.

Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos patronos de empresas agrícolas y ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero.

Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición anterior. Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos.

Artículo 207. Los sindicatos y sus directivos como tales, no podrán intervenir en política. Los sindicatos se deberán regir por los principios democráticos del respeto a la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona

Artículo 208. Se prohíbe a los sindicatos conceder privilegios especiales a sus fundadores, personeros ejecutivos o consultores.

Artículo 209. Se reconoce a todas las personas que indica el párrafo primero del artículo 206, el derecho de formar libremente sindicatos; pero nadie podrá ser obligado a formar parte de ello.....

Es nula ipso jure cualquier cláusula que establezca la obligación de sindicalizarse o que se sancione a alguna persona por separarse

de un sindicato, así como cualquier estipulación en los sindicatos de patronos que tienda a impedir o restringir, directa o indirectamente, el derecho que los trabajadores tienen de sindicalizarse o de permanecer afiliados a un sindicato.

Artículo 210. Los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones.....

Artículo 216. Para formar un sindicato de trabajadores se requiere la concurrencia de veinte o más trabajadores.....

Dentro del término improrrogable de los quince días siguientes a aquel en que los miembros de un sindicato acordaron la formación de éste, se deben iniciar los trámites que indican los artículo 217 y 218.

Artículo 217. No pueden los sindicatos iniciar sus actividades como tales antes de obtener autorización del Organismo Ejecutivo, la cual debe otorgar, siempre que sea procedente, junto con la respectiva personalidad jurídica, mediante acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. También en dicho acuerdo se debe ordenar la inscripción

correspondiente.....

Artículo 220. El acta constitutiva de un sindicato debe
contener.....

Artículo 221. Los estatutos de un sindicato deben
contener.....

Artículo 222. Son atribuciones exclusivas de la Asamblea
General.....

Artículo 225. Son obligaciones de los sindicatos



CAPITULO III

LOS CONVENIOS INTERNACIONALES, COMO MECANISMOS GARANTIZADORES DE LA LIBERTAD SINDICAL

I. CONVENIO No. 87, RELATIVO A LA LIBERTAD SINDICAL Y A LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION, 1948.

La Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo:

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

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

Considerando que el preámbulo de la Constitución de la Organización

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

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

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

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

PARTE I. LIBERTAD SINDICAL:

Artículo 1 - Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio, se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes:

Artículo 2 - Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3 - 1) Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2) Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4 - Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Artículo 5 - Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el

de afiliarse a las mismas y toda organización, federación confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Artículo 6 - Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Artículo 7 - La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones confederaciones no puede estar sujeta a condición cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

Artículo 8 - 1) Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.
2) La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

Artículo 9 - 1) La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías

revistas por el presente Convenio.

) De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un miembro no deberá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que conceden a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas en el presente Convenio.

Artículo 10 - En el presente Convenio, el término "organización" significa toda organización de trabajadores o empleadores que tengan por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

PARTE II. PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION

Artículo 11 - Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

PARTE III. DISPOSICIONES DIVERSAS

Artículo 12 - 1. Respecto a los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

- a) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) Los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable; y

d) Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

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

Artículo 13 - 1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las

obligaciones del presente convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepten las obligaciones de este Convenio:

- a. Dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o
- b. Toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas, cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad Internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiuen, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

PARTE IV. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 14 - Las ratificaciones del presente convenio serán comunicadas para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15 - 1. Este Convenio obligará a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya

registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 16 - 1. Todo miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

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

artículo.

Artículo 17 - 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

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

Artículo 18 - El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19 - Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memorial sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la

Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 20 - 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a. La ratificación, por un Miembro, del nuevo Convenio revisor implicará ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor;
- b. A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

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

Artículo 21 - Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Anotaciones

El Convenio número 87, ha sido ratificado por: Albania, República Federal de Alemania, Alto Volta, República Árabe Unida, Argelia, Argentina, Austria, Barbada, Bélgica, Bielorrusia, Birmania, Bolivia, Bulgaria, Camerún (Occidental, Oriental), República Centroafricana, Congo (Brazzaville), Costa de Marfil, Costa Rica, Cuba, Chad, Checoslovaquia, Chipre, Dahomey, Dinamarca, República Dominicana, Ecuador, Etiopía, Filipinas, Finlandia, Francia, Gabón, Ghana, Grecia, Guatemala, Guayana, Guinea, Honduras. Hungría, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Jamaica, Japón, Kuwait, Lesotho, Liberoa, Luxemburgo, República Malagasy, Mali, Malta, Mauritania, Mexico, Mongolia, Nicaragua, Niger, Nigeria, Noruega, Países Bajos, Pakistan, Panamá, Paraguay, Perú, Polonia, Reino Unido, Rumania, Senegal, Sierra Leona, República Árabe Siria, Suecia, Togo, Trinidad y Tobago, Túnez, Ucrania, URSS, Uruguay, Yugoslavia.

II. CONVENIO No. 98, RELATIVO A LA APLICACION DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DE SINDICACIÓN Y DE NEGOCIACION COLECTIVA, 1949. (39)

(39) Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo. O.I.T.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo;

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

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

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

Artículo 1 -

1) Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2) Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de su sindicato.
- b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo, o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2 -

1) Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de ingerencia de unas respecto de otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2) Se consideran actos de ingerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un

empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3 -

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

Artículo 4 -

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y a 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 de condiciones de empleo.

Artículo 5 -

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las

garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

2. De acuerdo con los principios establecidos e el párrafo 8 del artículo 19 de la constitución Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que conceden a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

Artículo 6 -

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

Artículo 7 -

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

Artículo 8 -

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

Artículo 9 -

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:
 - a) Los territorios respecto de los cuales el miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

b) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

c) Los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;

d) Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que

modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 10 -

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

al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 11 -

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

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

Artículo 12 -

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

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

Artículo 13 -

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

Artículo 14 -

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la

Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total y parcial.

Artículo 15 -

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

a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo Convenio revisor implicará ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

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

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

Artículo 16 -

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

Anotaciones

El Convenio número 98, ha sido ratificado por: Albania, República Federal de Alemania, Alto Volta, República Árabe Unida, Argelia, Argentina, Austria, Barbada, Bélgica, Bielorrusia, Brasil, Bulgaria, Camerún Occidental, Camerún Oriental, República Centroafricana, Congo (Kinshasa), Costa de Marfil, Costa Rica, Cuba, Chad, Checoslovaquia, China Chipre, Dahomey, Dinamarca, República Dominicana, Ecuador, Etiopía, Filipinas, Finlandia, Francia Gabon, Gambia, Grecia, Guatemala, Guayana, Guinea, Haití, Honduras, Hungría, Indonesia, Irak, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Jamaica, Japón, Jordania, Kenia, Lesotho, Liberia, Libia, Luxemburgo, Malasia (Estados Malayos, Sabak, Sarawak), Malawi, Malí, Malta, Marruecos, Isla Mauricio, Mongolia, Nicaragua, Niger, Nigeria, Noruega, Pakistan, Panamá, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania, Senegal, Sierra Leona, Singapur, República Árabe Siria, Sudan, Suecia, Tanzania (Tangañica y Zanzibar),

Trinidad y Tobago, Túnez, Turquía, Ucrania, Uganda, URSS, Uruguay.

Venezuela, Viet-Nam, Yemr Meridional (Aden), Yugoslavia.

IV. CONSIDERACION GENERAL SOBRE EL VERDADERO DESARROLLO Y LAS VERDADERAS LIMITACIONES DE LA LIBERTAD SINDICAL EN LAS LEGISLACIONES CENTROAMERICANAS

Una vez se ha agotado la lectura completa de la legislación centroamericana sobre sindicalismo, se llega a la conclusión de que la libertad sindical tiene su mejor expresión en la ley que constituyen los convenios Internacionales de Trabajo.

Ninguna otra, ni constitucional ni codificada, llega a expresar de forma tan amplia esa libertad, y el único punto en donde no estamos de acuerdo con tales convenios es en que permiten la sindicalización obligatoria.

En general la legislación centroamericana tiene los siguientes defectos:

a. Constitucionalmente y en los Códigos contiene una serie de declaraciones donde se asegura que existe libre derecho de organizar sindicatos. Pero debe entenderse para tener una idea clara en donde radica el problema fundamental de la libertad sindical en que una cosa son las declaraciones de derechos y otra es el procedimiento que garantiza en cualquier circunstancia el ejercicio de esos derechos.

En otras palabras, se puede decir que los trabajadores tienen el derecho de constituir sus organizaciones pero si no hay garantías, entonces los trabajadores no pueden ejercitar libremente tal derecho y prácticamente no llega a existir.

b. Las leyes, principalmente los Códigos, que hemos transcrito anteriormente, en lugar de establecer garantías que aseguren la efectividad de los derechos, establecen una serie de procedimientos para el reconocimiento u otorgamiento de personalidad jurídica a las organizaciones sindicales que constituyen garantía, pero de un control que está en contradicción con la libertad sindical, y en consecuencia vienen a constituir en esencia trabas que se traducen en desaliento para los trabajadores cuando ven que la lentitud de tales trámites pone en oportunidad a personas de mala fé para turbar, obstaculizar o impedir la creación de organizaciones sindicales.

V. PROYECTO PARA UNIFICAR LAS LEGISLACIONES CENTROAMERICANAS, EN RELACION AL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL.

El proyecto no es el ideal perfecto, pero creemos que llena las necesidades actuales del sindicalismo centroamericano. Su realización depende de que los trabajadores usen mediante su unidad la fuerza de su inmenso poder social.

IV. REDACCION SUGERIDA:

CAPTULO I

DERECHOS Y GARANTIAS

CONSTITUCION Y AFILIACION.

Artículo . Los trabajadores y los empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho:

a. De constituir las organizaciones que estimen convenientes para fomentar y defender sus intereses.

Quando por la naturaleza de la organización sea necesaria la personalidad jurídica, la adquisición de la misma no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite directa o indirectamente las disposiciones anteriores;

b. De afiliarse a las organizaciones sindicales, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

c. Las organizaciones sindicales gozan de los derechos sindicales anteriores.

AUTONOMIA

Artículo . Las organizaciones de los trabajadores y de empleadores, tienen derecho libre de:

- Redactar sus estatutos y reglamentos;
- Elegir a sus representantes;
- Organizar su administración y sus actividades;
- Formular su programa de acción.

GARANTIA DE AUTONOMIA

Artículo . Se garantiza la autonomía de las organizaciones sindicales mediante las siguientes prohibiciones absolutas:

- a. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda inversión que tienda a limitar los derechos consignados en los artículos anteriores o a entorpecer su ejercicio legal;
- b. Las organizaciones sindicales no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa;
- c. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte

que menoscabe los derechos y garantías en este título consignados.

LIMITE DE LA AUTONOMIA

Artículo . Los trabajadores y los empleadores, así como sus organizaciones, al ejercer sus derechos están obligados a respetar la legalidad.

ORGANIZACIONES CON PERSONALIDAD JURIDICA

Artículo . Sin que constituya limitación alguna, se consideran como organizaciones sindicales con personalidad jurídica:

- a. Los sindicatos constituidos como asociación permanente de trabajadores o empleadores;
- b. Las federaciones constituidas como asociación permanente de sindicatos;

- c. Las confederaciones, consituídas como asociación permanente de federaciones;

ORGANIZACIONES SIN PERSONALIDAD JURIDICA

Artículo . Son organizaciones sin personalidad jurídica:

- a. Los consejos o comités permanentes constituídos por trabajadores o empleadores con la misma finalidad que los sindicatos;
- b. Las coaliciones temporales constituídas por trabajadores o empleadores con la misma finalidad que los sindicatos;

CAPACIDAD

Artículo . Las organizaciones sindicales con personalidad jurídica

tienen capacidad de goce y ejercicio para adquirir derecho y contraer obligaciones. Las organizaciones sindicales sin personalidad jurídica tendrán la capacidad necesaria para ejercitar las acciones necesarias para la defensa de los intereses de sus integrantes.

CAPITULO II

FORMALIDADES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

DE LA CONSTITUCION

Artículo . La personalidad de las organizaciones sindicales se adquiere con el acto de constitución y no esta sujeta a autorización estatal. A la constitución debe concurrir un mínimo de veinte trabajadores o, en su caso, de cinco empleadores.

En el caso de Federaciones o Confederaciones bastará la concurrencia de dos organizaciones.

NATURALEZA DE LAS FORMALIDADES

Artículo . Las formalidades exigidas en el presente Título no tienen

carácter constitutivo, no condiciona la personalidad jurídica y su omisión será subsanable en cualquier momento.

DEL ACTA DE CONSTITUCION

Artículo . El acta de la sesión de Asamblea General constitutiva de las organizaciones sindicales deberá contener:

Lugar, fecha y hora en que se realiza el acto;

Nombres, apellidos, profesión u oficio o actividad económica y número de cédula de vecindad de los fundadores;

Declaración de que se constituye la organización;

La clase de entidad sindical creada y los fines que se proponen;

La lectura de los estatutos y su respectiva aprobación;

La elección de los miembros del Comité Ejecutivo, y demás órganos de la entidad.

Cualesquiera otros extremos o manifestaciones que juzguen necesario los fundadores.

DE LOS ESTATUTOS

Artículo . En los estatutos de las organizaciones sindicales se regulará lo relativo a:

- a) Denominación o nombre que distinga a la organización de las demás
- b) Naturaleza o clase de la organización;
- c) Domicilio y vecindad de la misma;
- d) Condiciones de admisión de nuevos miembros y quienes no pueden serlo;
- e) Derechos y obligaciones de sus miembros. Los primeros no se pierden por el hecho de la cesantía;
- f) La época y procedimiento para la celebración de las sesiones de Asamblea General, requisitos de publicidad de la convocatoria y quien debe hacerla.
- g) Atribuciones de la Asamblea General;
- h) Integración del Comité Ejecutivo y demás órganos de ejecución que se creen;
- i) La época y procedimiento de elección del Comité Ejecutivo y demás organismos, y el período de duración en sus funciones;
- j) Atribuciones del Comité Ejecutivo;
- k) Lo relativo a cuotas ordinarias y extraordinarias;
- l) Correcciones disciplinarias y procedimiento para imponerlas;
- m) Causas de disolución de la organización y procedimiento de liquidación del patrimonio sindical;
- n) Las demás normas que se consideren convenientes para la buena organización, dirección y administración de la organización.

CAPITULO III

ORGANOS DE LAS ENTIDADES SINDICALES

ATRIBUCIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL

Artículo . Corresponde a la Asamblea General:

- a) Elegir a los miembros del Comité Ejecutivo y demás organismos de consulta y ejecución de sus acuerdos;
- b) Remover a los miembros del Comité Ejecutivo y demás organismos de consulta y ejecutivos;
- c) Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos;
- d) Acordar la denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo y demás convenios de aplicación general y aprobar en definitiva los Contratos Colectivos de Trabajo, los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo y cualesquiera otros convenios de aplicación general. La Asamblea General puede autorizar al Comité Ejecutivo para aprobarlos en definitiva.

- e) Fijar las cuotas y su monto;
- f) Resolver ir o no a la huelga;
- g) Resolver si la organización se afilia a una federación o confederación o separarse de ella;
- h) Acordar la disolución o la fusión de la organización con otra u otras;
- i) Aprobar o improbar los proyectos de presupuesto que le presente el Comité Ejecutivo;
- j) Aprobar o improbar la rendición de cuentas que le presente el Comité Ejecutivo;
- k) Acordar la expulsión de los afiliados;
- l) Emitir los reglamentos necesarios para sus funciones;
Cualesquiera otras que le correspondan conforme su carácter de suprema autoridad directa del Sindicato o por disposición legal.

ATRIBUCIONES Y CALIDADES DEL COMITE EJECUTIVO

Artículo . Son atribuciones y calidades del Comité Ejecutivo:

- a) Es el encargado de ejecutar y cumplir los mandatos de la Asamblea General, así como de lo que dispongan los estatutos, reglamentos y demás disposiciones legales de la organización;

- b) Sus miembros deben ser nacionales por origen, del estado seglar, ciudadanos en ejercicio que sepan leer y escribir y personas que no hayan sido sancionadas dentro de los tres años anteriores a su nombramiento por la comisión de delito intencional o por violación a las leyes de trabajo y previsión social.

- c) El conjunto de sus miembros tiene la representación legal de la organización sindical y la misma se comprueba con certificación del acta de elección o acta notarial de su nombramiento, en papel español. El Comité Ejecutivo puede acordar por mayoría delegar tal representación en uno o varios de ellos, para todo o para asuntos determinados, pero en todo caso con duración limitada. Esta delegación es revocable en cualquier momento;

- d) Las obligaciones civiles contraídas por los miembros del Comité Ejecutivo en nombre de la organización sindical, obligan a ésta siempre que aquellos hayan actuado dentro de sus atribuciones legales;

- e) Es responsable para con la organización sindical y para con terceras personas en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el derecho común. Esta responsabilidad es solidaria entre todos los miembros del Comité Ejecutivo, a menos que conste

fehacientemente en el libro de actas que alguno de ellos, en el caso de que se trate, emitieron su voto en contrario.

- f) Puede representar judicial o extrajudicial a cada uno de los miembros del sindicato en la defensa de sus intereses individuales jurídicos o de carácter económico y social, siempre que dichos miembros lo soliciten expresamente.

CAPITULO IV

REGISTRO SINDICAL

COMPROBACION DE CAPACIDAD

Artículo . La personalidad jurídica y capacidad de las organizaciones sindicales se prueba con constancia del Registro de Organizaciones Sindicales.

REGISTRO

Artículo . Dentro de los treinta días siguientes a su constitución las organizaciones presentarán al Registro de Organizaciones Sindicales

copia del acta de su constitución y de sus estatutos. el funcionario respectivo levantará inmediatamente un acta de inscripción, tanto de la entidad como del Comité Ejecutivo y extenderá constancia de las mismas. El Registro podrá negarse únicamente en los siguientes casos:

- a) Que no hayan concurrido a la constitución de la organización el número de miembros requerido.
- b) Que la organización no se proponga fines permitidos.

CAPITULO V

FUERO SINDICAL

SUJETOS

Artículo . Gozan de fuero sindical:

- a) Los trabajadores que con el objeto de constituir una organización sindical lo comuniquen por escrito a autoridad de Trabajo. La inamovilidad será efectiva partir de la fecha del aviso indicado y tendrá vigencia por sesenta días para los solicitantes y los

que posteriormente se adhieran. La autoridad de Trabajo hará del conocimiento del empleador o empleadores la inamovilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes.

- b) Los trabajadores que sean postulados individualmente o en planilla como candidatos para elección de cargos del Comité Ejecutivo;
- c) Los miembros de los Comités Ejecutivos de los Sindicatos, Federaciones y Confederaciones, desde el momento de su elección y aún antes de tomar posesión de sus cargos, por todo el tiempo que duren en el ejercicio de sus cargos hasta un año después de haber cesado en sus funciones. En estos casos las organizaciones sindicales deberán comunicar el Registro Sindical y al empleador la elección, pero el fuero sindical protegerá a los directivos aún cuando no se haga dicha comunicación.
- d) Los representantes de los trabajadores en los consejos o comités permanentes y en las coaliciones.
En estos casos las organizaciones sindicales deberán comunicar a la autoridad de trabajo más cercana el caso, pero el fuero sindical se gozará desde el momento en que se haya efectuado el acto que lo origina.

INAMOVILIDAD

Artículo . Los trabajadores que gozan de fuero sindical no pueden ser despedidos por el respectivo empleador salvo que éste compruebe previamente en proceso declarativo, que existe motivo justificado para la terminación de la relación de Trabajo.

Tampoco podrá el empleador alterar unilateralmente las condiciones de trabajo ni ejecutar actos que impidan o dificulten el ejercicio de los cargos sindicales, sin previa autorización judicial.

Los actos de despido de trabajadores protegidos por el fuero sindical son absolutamente nulos.



CAPITULO IV

CRITERIO DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y DIRIGENTES SINDICALIZADOS, EN RELACION A EL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES, QUE GARANTIZAN LA LIBERTAD SINDICAL Y AL EFECTIVO EJERCICIO DE LA MISMA EN EL DEPARTAMENTO DE GUATEMALA.

I. PRESENTACION

El desarrollo del presente capítulo tendrá como propósito demostrar que el ejercicio de la libertad sindical y sus diversas formas, no se respetan en Guatemala, ni por parte del Estado como ente encargado de la Administración de Trabajo, ni por parte de los patronos en lo particular. Aspectos como la vulneración al puro ejercicio de la libertad sindical manifestado a través de la constitución de organismos sindicales, que deben de nacer a escondidas por manifiesta reprimenda del empleador, que quiere evitar a toda costa su creación; la presión que se ejerce sobre los trabajadores para evitar que se integren a

los organismos sindicales existentes y la que se ejerce sobre los trabajadores para obligarlos a renunciar de los sindicatos a los que estan afiliados, violando en ambos casos la libertad positiva y negativa de afiliación; la acción decidida de los empleadores a promover la constitución de organismos paralelos dentro de los centros de trabajo para competir con las organizaciones sindicales y buscar mediatizarlas y el control que el Ministerio de Trabajo pretende ejercer dentro de la autonomía sindical al obligarlos a redactar los estatutos en la forma que él desea, son sólo algunos de los aspectos más importantes que el muestreo presentado en este capítulo permitirá demostrar, constituyendose en consecuencia en el mejor indicador de la verdad de las hipótesis sustentadas como base del trabajo.

II. ENCUESTA

FUENTE: Veinte muestras dirigidas a diez trabajadores en general y diez dirigentes sindicales.





MODELO DE BOLETA DE ENCUESTA

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

BOLETA DE ENCUESTA

TITULO DE TESIS: " LA LIBERTAD SINDICAL Y EL CONVENIO 87 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, COMO GARANTIA DE LA LIBERTAD DE ORGANIZACION "

ASISTENTE: OLGA VERONICA SUAREZ MARTINEZ

Trabajo previo y necesario para sustentar el examen general público de tesis, para optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y a los títulos de Abogada y Notaria.

INSTRUCCIONES:

La presente encuesta está dirigida a trabajadores en general y dirigentes sindicales, con el objeto de conocer su criterio en relación

a el cumplimiento de las disposiciones legales que garantizan la libertad sindical y el efectivo ejercicio de la misma en el Departamento de Guatemala.

Debe responder en los espacios en blanco con una X en la opción que se estime correcta.

INTERROGANTES:

1. CALIDAD DEL ENCUESTADO:

TRABAJADOR _____ DIRIGENTE SINDICAL _____

2. Considera usted, que el Derecho del Trabajo guatemalteco, reconoce plenamente el ejercicio del derecho de sindicalización:

SI _____ NO _____

3. Considera usted que el Estado, como patrono respeta el derecho de sindicalización de sus trabajadores:

SI _____ NO _____

4. Considera usted, que los patronos del sector privado respetan la libertad sindical de sus trabajadores:

SI _____ NO _____

5. Cuando usted decidió conjuntamente con sus otros compañeros de trabajo, constituir el sindicato, puedo hacerlo libremente o a escondidas:

LIBREMENTE: _____ A ESCONDIDAS _____

6. Dentro del centro de trabajo, en el que usted labora, ha recibido en alguna ocasión presión o amenaza de su patrono para abandonar el sindicato:

SI _____ NO _____

7. En el centro de trabajo en el que usted labora, el patrono tiene alguna preferencia por los trabajadores no sindicalizados, en relación a los que sí son sindicalizados:

SI _____

NO _____

8. Cuando la organización sindical a la que usted pertenece, solicitó su inscripción al Ministerio de Trabajo, interfirió esta entidad en exigir que se corrigiera la redacción de los estatutos, aún habiéndose satisfechos los requisitos exigidos por la ley:

SI: _____

NO _____

9. En el centro de trabajo, donde usted labora, ha promovido el empleador la conformación de alguna otra organización paralela al sindicato, como cooperativas, asociaciones civiles, asociaciones solidaristas, etc.

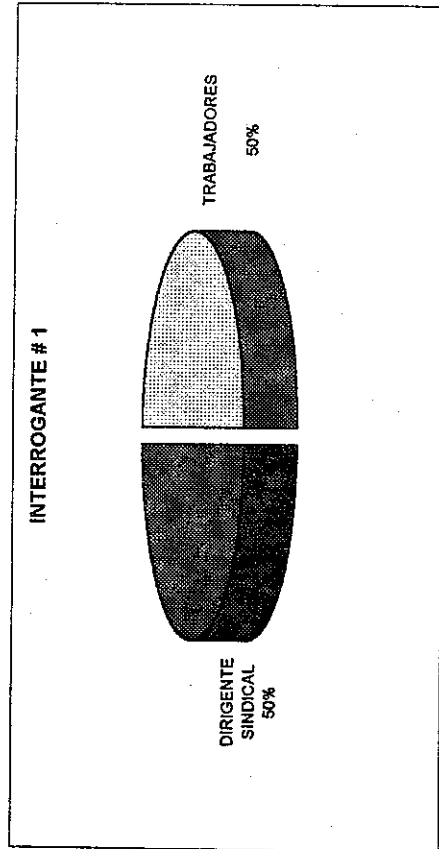
SI _____

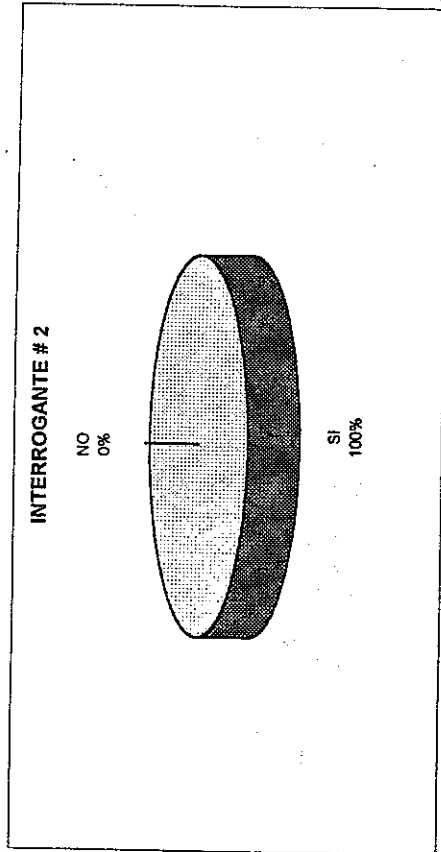
NO _____

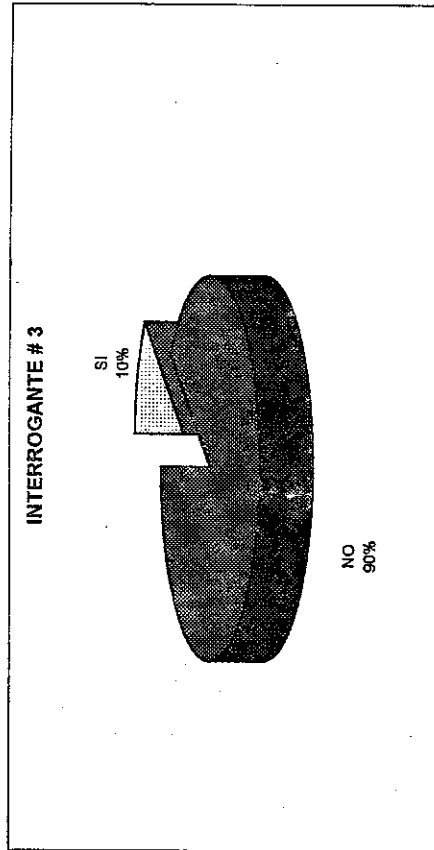
10. Considera usted, que se observa en Guatemala, las disposiciones legales derivadas de los convenios sobre la libertad sindical y sobre la negociación colectiva, ambos de la OIT, respectivamente:

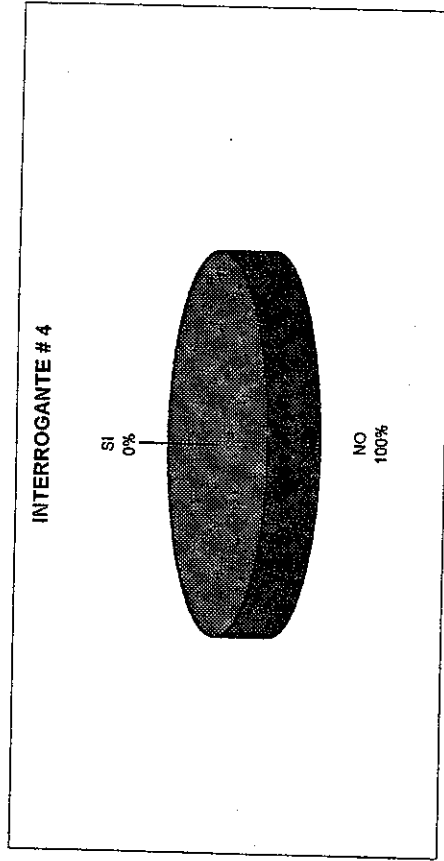
SI _____

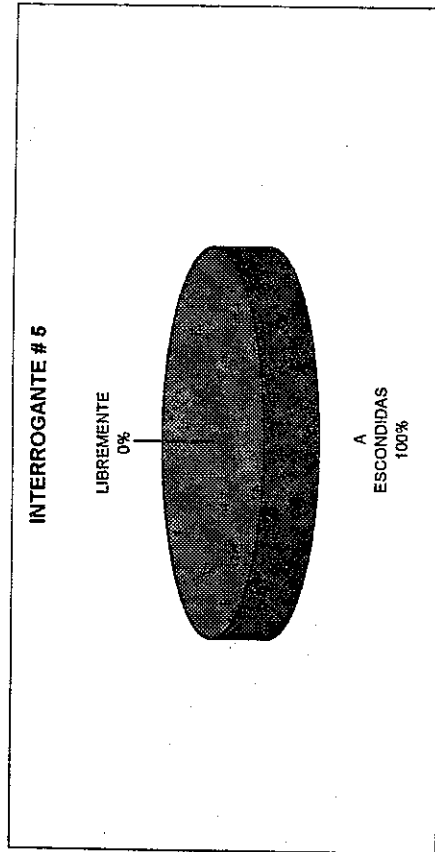
NO _____

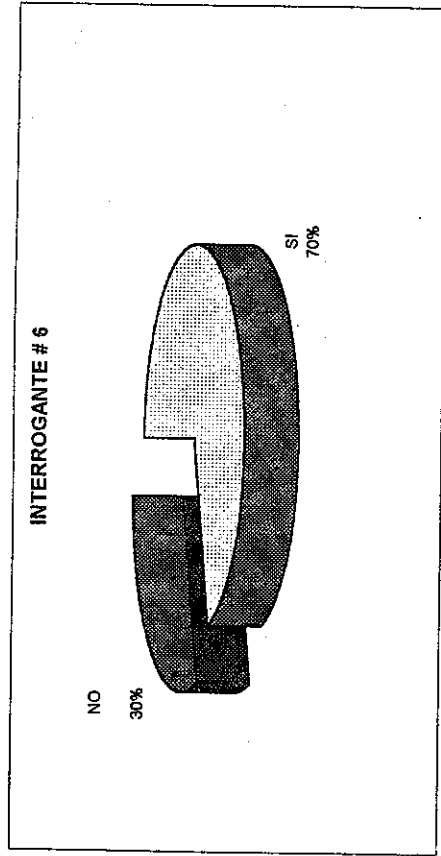


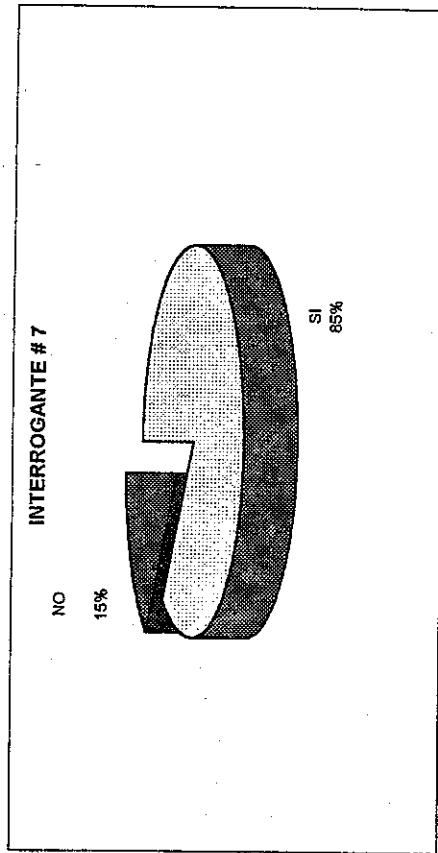


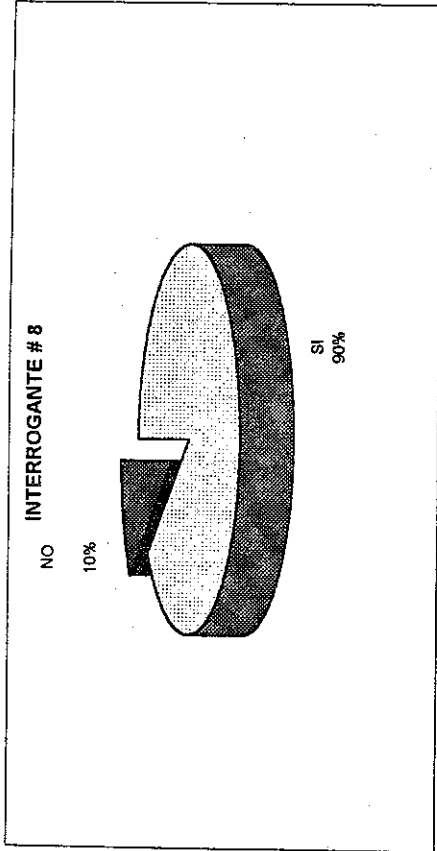


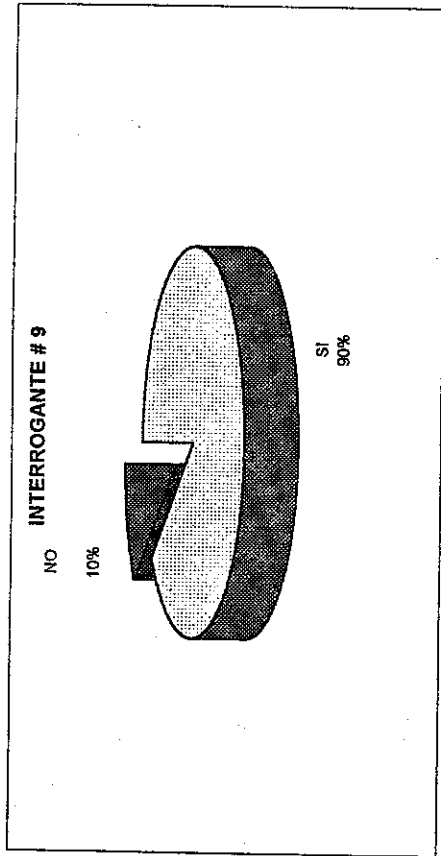


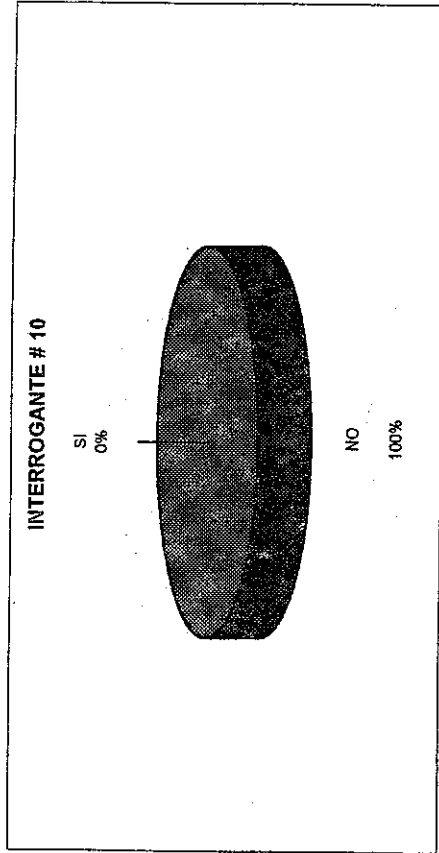












III. EVALUACION.

1. En relación a la interrogante número uno, su resultado permite establecer que el 50% de encuestados, tiene la calidad de trabajador, mientras que la otra proporción tiene la calidad de Dirigente sindical.

2. En relación a la interrogante número dos, su resultado es muy importante, pues el 100% de los encuestados, coincidió en considerar que el Derecho del Trabajo guatemalteco, reconoce plenamente el ejercicio de la libertad sindical, lo que significa que el problema base del presente trabajo, no es la falta de normas, sino la falta de disposición de cumplir con las leyes vigentes que obligan a respetar la libertad de sindicalización.

3. En relación a la interrogante número tres, su resultado también permite confirmar una de las cuestiones que constituye una verdad conocida, y que es la relativa a que el Estado en su calidad de patrono también inobserva las disposiciones relativas al respeto de la libertad sindical, pues tal y como coincidió en señalar el 90% de los encuestados, el Estado no respeta la libertad sindical, opinión que

no compartió únicamente el 10% de los encuestados.

4. En relación a la interrogante número cuatro, su resultado es complementario de el de la interrogante anterior, pues aquí el 100% de los encuestados coincidió en señalar que son los patronos del sector privado, los que más irrespetan la libertad sindical, ya que son ellos los que se dedican a evitar a toda costa la constitución de nuevas organizaciones sindicales, y el crecimiento de las ya existentes.

5. En relación a la interrogante número cinco, su resultado es completamente trascendente pues permite confirmar una de las tesis sustentadas en la presente monografía, que afirma que los sindicatos deben constituirse a escondidas, o en forma secreta, y no de manera libre como lo supone la ley, ésto es confirmado por lo expresado por el 100% de los encuestados, que afirman que debieron constituirse en escondidas, para evitar ser despedidos por el empleador.

6. En relación a la interrogante número seis, su resultado permite establecer que en Guatemala, se viola también por parte de los patronos otra de las formas de la libertad sindical, como lo es el derecho de permanecer dentro del sindicato. Lo anterior se corrobora, con lo expresado por el 70% de los encuestados, en relación a que en más de alguna ocasión han recibido presión de sus patronos, para obligarlos

a renunciar del sindicato, cuestión que prueba plenamente la ingerencia del empleador en cuestiones puramente sindicales. Unicamente el 30% de los encuestados manifestó no haber recibido presión alguna.

7. En relación a la interrogante número siete, su resultado permite establecer que en muchos centros de trabajo los empleadores discriminan a los trabajadores sindicalizados por el simple hecho de su afiliación, y en muchos casos no son tomados en cuenta para efectos de ascensos o cursos de capacitación lo que evidencia una presión indirecta para forzar a los trabajadores a tener que renunciar al sindicato si quieren tener las mismas oportunidades que obtienen los trabajadores que no son sindicalizados. En ese sentido se manifestó el 85 de los encuestados, mientras que unicamente el 15% de ellos se manifestó en sentido contrario.

8. En relación a la interrogante número ocho, su resultado permite establecer la violación de otras de las formas de la libertad sindical, que es precisamente la que confiere a las organizaciones sindicales la libertad de redactar sus estatutos, en este caso, el 90% de los encuestados, manifestó haber sido objeto en sus respectivos sindicatos de las exigencias del Ministerio de Trabajo, encaminadas a modificar la redacción de sus estatutos, no obstante y a que ya se había cumplido

en cada uno de los casos, con todos y cada uno de los requisitos exigidos por la ley. Lo que demuestra que existe una ingerencia ilegal del Ministerio de Trabajo en asuntos que son de naturaleza intrasindical, y sobre los que no tiene ninguna competencia. Unicamente el 10% de los encuestados se manifestó en sentido contrario.

9. En relación a la interrogante número nueve, el resultado es muy trascendente, pues se corrobora el accionar de los empleadores dirigido a mediatizar el funcionamiento de los organismos sindicales, existentes en sus centros de trabajo, cuando se dedican a la conformación de organismos paralelos cuyo objeto es unicamente invadir el campo de acción de los sindicatos. En este sentido se manifestó el 90% de los encuestados, al señalar que en sus centros de trabajo, ha intentado conformar alguna organización de esta naturaleza. Sólo el 10% restante se manifestó en sentido contrario.

10. En relación a la interrogante número diez, su resultado permite comprobar que no obstante y a que el artículo 102 inciso literal t), de la Constitución Política de la República, obliga a la aplicación de los convenios Internacionales de Trabajo, de la OIT, en el caso del convenio 87 y del 98, que se refieren a la libertad sindical y a la negociación colectiva, respectivamente, los mismos no se aplican,

en ese sentido, se manifestó el 100% de los encuestados.



CONCLUSIONES

1. Se concluye en que el Estado guatemalteco como patrono, no respeta el derecho de sindicalización de sus trabajadores.
2. Se concluye en que la constitución de sindicatos en Guatemala, no se da públicamente, pues los empleadores amenazan con el despido a los trabajadores que dispongan organizarse, por lo anterior los trabajadores deben constituir sus organizaciones clandestinamente.
3. Se concluye, en que no se respeta por parte de los patronos, el derecho de los trabajadores de permanecer afiliado a las organizaciones sindicales, pues constantemente se ejerce diversos tipos de presión para obligarlos a renunciar de las mismas.
4. Se concluye en que los patronos no respetan la libertad positiva de asociación pues, intentan persuadir a los trabajadores, a través de diversas formas para que no se afilien a los sindicatos existentes en los centros de trabajo.

5. Se concluye en que no se respeta que el derecho de las organizaciones sindicales de planificar libremente su acción y elaborar sus programas, pues constatemente los empleadores sabotean las actividades planificadas por los sindicatos.

6. Se concluye en que los patronos no respetan la forma de libertad sindical, de libre elección de representantes de los organismos sindicales, pues constatemente interfieren al interno de las organizaciones sindicales para apadrinar planillas de candidatos afines a sus intereses.

7. Se concluye en que el Estado no respeta la forma de libertad sindical concerniente al derecho que tienen las organizaciones sindicales de redactar libremente sus estatutos, pues la Dirección General de Trabajo, no obstante y a que se satisfacen los requisitos exigidos por la ley, exige que se incluya en la redacción de los proyectos de los estatutos, cuestiones completamente antojadizas que van incluso en contra de la decisión intrasindical.

8. Se concluye en que los patronos violan la autonomía sindical de las organizaciones sindicales, al conformar dentro de los centros de

trabajo organizaciones paralelas a los sindicatos, tales como asociaciones civiles, cooperativas y asociaciones solidaristas, cuyo propósito es mediatizar a las genuinas organizaciones sindicales invadiendo el campo de su esfera para competir con ellas.

9. Se concluye en que el Estado guatemalteco, no cumple con obsevar las disposiciones del Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, que lo obligan a respetar el ejercicio de la libertad sindical, no obstante y a que éste ha sido ya debidamente ratificado.

10. Se concluye en que el problema del irrespeto al derecho de la libertad sindical no es generado por la ausencia de normas, pues el ordenamiento legal actual, garantiza plenamente su ejercicio, de consiguiente lo que si falta es voluntad de cumplir con las leyes.



BIBLIOGRAFIA

AUTORES EXTRANJEROS

- DE LA CUEVA, MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo
Editorial Porrúa, S.A.
Quinta Edición
México 1968
- DE BUEN, NESTOR Derecho del Trabajo
Editorial Heliasta,
Buenos Aires, Argentina. 1986.
- DE FERRARI, FRANCISCO Derecho del Trabajo
Ediciones de Palma
Segunda Edición
Buenos Aires, 1993.
- GONZALEZ, RICARDO OSCAR

El Derecho Colectivo del Trabajo

Ediciones de Palma

Buenos Aires, Argentina, 1992

MANTERO, OSWALDO.

Derecho Sindical

Editorial Heliaste. LLERMO.

Buenos Aires, Argentina

1992.

SOTO CERBON, JUAN

Los Convenios Internacionales de Trabajo

Editorial Trillas

México D.F. 1992

AUTORES NACIONALES

LOPEZ LARRAVE, MARIO

Breve Historia del Movimiento Sindical en

Guatemala

NAVAS ALVAREZ, MARIA GUADALUPE

El Movimiento sindical como manifestación

de la lucha de clases.

Guatemala 1972.

DICCIONARIOS

CABANELLAS, GUILLERMO Diccionario de Derecho Usual
Editorial Heliasta
Décima Edición
Buenos Aires, 1976.

OSSORIO, MANUEL Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas
y Sociales
Buenos Aires, 1983.

LEGISLACION:

Constitucion Política de la República de Guatemala

Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República

Decreto Legislativo No. 71-86 "LEY DE SINDICALIZACION Y HUELGA DE LOS

TRABAJADORES DEL ESTADO".

Decreto Legislativo No. 35-96, Reformas al Decreto 71-96

Decreto Legislativo No. 64-92

Convenio Número 87 de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T.

Convenio Número 98 de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T.