

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

**ANÁLISIS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL DERECHO COLECTIVO DEL
TRABAJO DE GUATEMALA Y LOS MECANISMOS PARA SU DEFENSA A NIVEL
NACIONAL E INTERNACIONAL RECONOCIDOS POR LA OIT**

ALEJANDRO JOSÉ GUTIÉRREZ DÁVILA

GUATEMALA, OCTUBRE 2006.

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

**ANÁLISIS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS EN EL DERECHO COLECTIVO DEL
TRABAJO DE GUATEMALA Y LOS MECANISMOS PARA SU DEFENSA A NIVEL
NACIONAL E INTERNACIONAL RECONOCIDOS POR LA OIT**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ALEJANDRO JOSÉ GUTIÉRREZ DÁVILA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO
Guatemala, Octubre 2006.

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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huítz Enríquez
VOCAL IV: Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V: Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Licda. Yohana Carolina Granados Valiente
Vocal: Lic. Julio Roberto Echeverría Vallejo
Secretario: Lic. Héctor Leonel Mazariegos González

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
Vocal: Lic. Saulo De León Estrada
Secretario: Lic. Héctor René Marroquín Aceituno

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. Artículo 43 del Normativo para elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

DEDICATORIA

A DIOS:

Mi Padre, mi Creador, el que me dio la vida, amor, el existir y todo lo bueno que tengo; a su Hijo Jesucristo mi Salvador, mi Redentor, el cual me ha llenado de su amor y felicidad y al Espíritu Santo mi Maestro por excelencia que me guía día a día a toda verdad y me da amor; a quienes doy la Honra y la Gloria por este y por todos mis triunfos y amo con todo mi corazón.

A MIS PADRES:

Carlos Humberto Gutiérrez Silva
Olga Yolanda Dávila de Gutiérrez

Por su amor, esfuerzo, sacrificio, aliento, trabajo y comprensión. Y a quienes amo.

A MIS HERMANOS:

Giovanni

Por su amor, apoyo, y preparación a quien admiro, respeto y que es un ejemplo profesional que quiero seguir.

Mabel

Por su amor, apoyo y ánimo que fue mi compañera de estudios y es también una triunfadora.

A MIS ABUELAS:

Isabel Rivera
Argelia Silva

Por su cariño y afecto.

A MIS SOBRINOS:

Isaac, Abigail y Gabriel

Por el amor y la felicidad que me provocan.

A MIS TÍOS:

Aracely, Maritza, Julio, César

Que son un ejemplo a lo largo de la vida

Víctor Dávila

Por su apoyo y preparación en mi desarrollo académico.

A MIS CATEDRÁTICOS:

En especial a: Lic. N. Orozco, Lic. G. Orellana, Licda. L. Alonso y Lic. F. Mendizábal.

Por sus conocimientos invaluable, consejos, apoyo moral y preparación académica.

A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

Por haberme formado en sus aulas.

A LA TRICENTENARIA Y AUTÓNOMA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

Por haber sido la casa de estudios de donde salí.

ÍNDICE

Pág.

Introducción.....i

CAPÍTULO I

1. Antecedentes históricos de los derechos humanos y del
derecho colectivo del trabajo.....1

1.1 La evolución histórica de los derechos humanos.....1

1.1.1 Los derechos humanos en la Edad Antigua.....1

1.1.2 Los derechos humanos en la Edad Media.....2

1.1.3 Los derechos humanos en la época actual.....3

1.2 La evolución histórica del derecho colectivo del trabajo.....5

1.2.1 La evolución histórica del pacto y del
contrato colectivo de trabajo.....5

1.2.2 La evolución histórica de los sindicatos en Guatemala.....10

1.2.3 La evolución histórica de la OIT y del Estatuto
Internacional de la Libertad Sindical.....14

CAPÍTULO II

2. Regulación legal que garantiza el derecho
colectivo del trabajo dentro de los derechos humanos.....19

2.1 El derecho colectivo del trabajo en la Constitución Política
de la República de Guatemala.....19

2.2	El derecho colectivo de trabajo en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	21
2.3	El derecho colectivo de trabajo en el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.....	22
2.4	El derecho colectivo del trabajo dentro de los convenios de la OIT.....	23

CAPÍTULO III

3.	Marco jurídico-referencial sobre los derechos humanos y el derecho colectivo del trabajo.....	27
3.1	Los derechos humanos.....	27
3.1.1	Concepción doctrinal de los derechos humanos.....	27
3.1.2	Aspectos jurídicos de los derechos humanos.....	27
3.1.3	Clasificación de los derechos humanos.....	29
3.2	El derecho colectivo del trabajo.....	30
3.2.1	El pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	30
3.2.1.1	El pacto colectivo de empresa o centro de producción determinado.....	33
3.2.1.2	El pacto colectivo de industria, actividad económica o región determinada.....	35
3.2.2	El contrato colectivo de trabajo.....	37
3.2.3	La negociación colectiva y los conflictos de trabajo.....	41
3.2.3.1	Conflictos de trabajo.....	41

3.2.3.2	El arreglo directo.....	43
3.2.3.3	La negociación en la vía directa.....	46
3.2.4	La huelga.....	48

CAPÍTULO IV

4.	El derecho de sindicalización.....	49
4.1	El sindicato.....	49
4.2	Los derechos sindicales.....	52
4.3	Derechos humanos inherentes a los trabajadores que deben ser defendidos por los sindicatos.....	53
4.3.1	Derechos de los trabajadores como miembros del sindicato.....	53
4.3.2	Formas de protección a los trabajadores mediante los derechos sindicales.....	54
4.3.3	Derechos fundamentales de los trabajadores reconocidos por la OIT.....	56
4.3.4	Derechos de los trabajadores que deben defender los sindicatos.....	57
4.4	La libertad sindical.....	58
4.4.1	La naturaleza jurídica de la libertad sindical.....	58
4.4.2	La caracterización de la libertad sindical.....	60
4.4.3	El Estatuto Internacional de la Libertad Sindical.....	61

4.4.4	Los contenidos de la libertad sindical en el Estatuto Internacional del Trabajo.....	61
-------	--	----

CAPÍTULO V

5.	Mecanismos para la defensa de los derechos humanos en el derecho colectivo del trabajo.....	65
5.1	Los mecanismos de defensa a nivel nacional.....	65
5.1.1	La conciliación.....	67
5.1.2	La mediación.....	69
5.1.3	El arbitraje.....	70
5.2	Los mecanismos de defensa a nivel regional.....	73
5.3	Los mecanismos de defensa a nivel internacional.....	76
5.4	La estructura de la OIT.....	79
5.5	El sistema de control de la OIT.....	81
5.5.1	Los procedimientos de control regular.....	81
5.5.2	Los procedimientos de control general.....	83
5.5.3	Los procedimientos de control especial.....	84
5.5.4	El mecanismo de quejas de la OIT en materia de libertad sindical.....	86
	CONCLUSIONES.....	91
	RECOMENDACIONES.....	93
	BIBLIOGRAFÍA.....	95

INTRODUCCIÓN

Una de las principales razones para la elaboración del presente trabajo, lo constituye, la preocupación por la constante violación a los derechos humanos de los trabajadores por pertenecer a los sindicatos, así como en la negociación de los pactos colectivos de condiciones de trabajo realizados por estos, y como este tema, tiene repercusiones diarias en la organización y funcionamiento del derecho colectivo del trabajo en Guatemala.

El estudio inicia describiendo, el desarrollo histórico de los derechos humanos y del derecho colectivo del trabajo, su desarrollo a raíz de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la que se determina con claridad la garantía a los derechos colectivos de los trabajadores, y como el maduro pensamiento de la Organización de las Naciones Unidas, da origen a la Organización Internacional del Trabajo y a los convenios, que han sido el motor del desarrollo democrático, jurídico y social del respeto a los derechos humanos en materia de libertad sindical y de la libre negociación de los pactos colectivo de condiciones de trabajo. Continúa la investigación realizada, desarrollando el tema de las principales normas legales, que tanto adentro de Guatemala como en el área internacional, garantizan el derecho colectivo del trabajo como parte de los derechos humanos.

Asimismo, se persigue, a través de la determinación de las principales instituciones jurídicas del derecho colectivo del trabajo, que se encuentran reguladas en la Constitución, en el Código de Trabajo guatemalteco y en los convenios de la OIT, generar la mayor cantidad de elementos de juicio, dentro de la investigación y así determinar la relación implícita de los derechos humanos en el derecho colectivo del trabajo, a fin de que se cuente con un marco de referencia, concatenada con la legislación internacional y de profunda influencia en el ordenamiento jurídico guatemalteco.

Por último, se tratan los mecanismos de defensa existentes para el respeto a los derechos humanos dentro del derecho colectivo del trabajo guatemalteco y sus procedimientos de aplicación, tanto a nivel nacional, como lo son: la conciliación, la mediación y el arbitraje; a nivel regional, dentro de un espacio creado por la Red de Solidaridad de los Secretariados Profesionales Internacionales y la Organización Interamericana de Trabajadores, para recibir denuncias en la Oficina Regional de la FITCM y ejecutarlas por medio de su Programa de Derechos Humanos y Sindicales y; a nivel internacional, mediante el Sistema de Control de la OIT los siguientes: el procedimiento de control regular por medio del análisis de memorias de los informes mandados por los estados a la Conferencia Internacional del Trabajo, el procedimiento de control general, a través de los procedimientos

de reclamaciones y de quejas y; el procedimiento de control especial, regulado en el artículo 30 de la Constitución de la OIT. Por ello es, que cuando dichos mecanismos sean aplicados con efectividad y seriedad, generando verdadero respeto a los derechos humanos de los trabajadores organizados en forma colectiva y a las negociaciones de los pactos colectivos de condiciones de trabajo, que estos realicen, el sistema de administración de justicia en materia laboral, será más eficiente, y lo más importante, contribuirá a que en Guatemala se genera confianza y a su vez, la justicia sea pronta y efectiva.

CAPÍTULO I

1. Antecedentes históricos de los derechos humanos y del derecho colectivo del trabajo

1.1 La evolución histórica de los derechos humanos en general

1.1.1 Los derechos humanos en la Edad Antigua

Los derechos humanos se basan en dos grandes fuentes, fundamentos o justificaciones racionales para dichos derechos; la iusnaturalista que se basa en la idea de que los derechos humanos son inherentes al ser humano, y la positivista que pugna por el reconocimiento de los derechos en las leyes. Otra fundamentación es la historicista, que considera los derechos humanos, como derechos históricos, que varían de acuerdo, con cada contexto histórico y la ética, que considera estos derechos, como derechos morales, partiendo de la tesis de que el origen y fundamento de los derechos humanos, no son jurídicos, sino previos a lo jurídico¹.

La más antigua de estas es la corriente iusnaturalista, que tiene sus raíces en la cultura greco-romana, aunque hay antecedentes en la cultura Sumeria y en la de Babilonia, como lo muestran los códigos de Lipit Ishtar y de Hammurabi respectivamente. La cultura helénica aportó el concepto de ley natural, bajo cuya jurisdicción estaba el ser humano, así como la idea de la democracia, como ideal y como realidad, donde los seres humanos eran sujetos de derecho por haber

¹ Reyes Prado, Anantonia. **Aproximación a la formación de una cultura de derechos humanos en Guatemala.** Pág. 29.

nacido en sociedad; en tanto Roma aportó el desarrollo de las leyes, sin embargo, algunos autores muestran clara oposición a encontrar antecedentes de los derechos humanos en estas culturas, pues tanto en Grecia como en Roma, siendo sociedades esclavistas, la democracia y el derecho, se consideraba sólo en los hombres libres. Otra base del iusnaturalismo es la religión judeo-cristiana, cuyo monoteísmo ético, y la idea de que los hombres han sido creados a imagen y semejanza de Dios, marcan su concepto de ser humano².

1.1.2 Los derechos humanos en la Edad Media

En la Edad Media, la Escolástica, tiene un importante exponente en Santo Tomás de Aquino, que en sus estudios sobre el derecho natural, estableció la existencia de derechos que son inherentes a la persona, por el sólo hecho de su existencia, independientemente si eran creyentes o no. Esta base fue también la de Fray Bartolomé De Las Casas y de Francisco de Vitoria, quienes expusieron la existencia de un derecho natural, de todos los seres humanos para tratar de proteger a los indígenas, de las crueldades de los conquistadores³.

De la Edad Media a la época actual, en distintos tiempos y lugares, surgieron importantes hechos, que llevaron a la necesidad de proteger, explícitamente en las leyes, la dignidad de los seres humanos; sin embargo,

² Ibid. Pág. 30

³ Ibid.

hay que advertir que la conciencia universal de estos derechos y su formulación programática, son propias de los tiempos modernos, en los cuales también se ha desarrollado la otra corriente, el positivismo, que reconoce y protege aquellos derechos de los seres humanos, que están plasmados en leyes, tanto nacionales como internacionales, cuya cúspide es el sistema universal de derechos humanos⁴.

1.1.3 Los derechos humanos en la época actual

El reconocimiento universal de los derechos humanos, fue a su vez punto culminante, de un proceso internacional, iniciado en 1919 en la sociedad de naciones, que concluyó al terminar la segunda guerra mundial en 1945, dándose la primera y más importante acción, de la asamblea general de la ONU, la cual fue la adopción de la declaración universal de los derechos humanos, proclamada el diez de diciembre de 1948; pero también producto de una de las mayores barbaries de la humanidad, como fue la segunda guerra mundial, el genocidio del pueblo hebreo y de otros pueblos como el gitano⁵.

Los instrumentos universales de protección de derechos humanos, son un logro de la humanidad, pero son cuestionadas por algunos autores, por el proceso mismo de su surgimiento dentro de la llamada cultura occidental,

⁴ Ibid. Pág. 31

⁵ Ibid.

porque plantea un modelo de sociedad y un modelo de estado, que no puede proyectarse por igual, a todos los países del mundo. Sin embargo, la positivación de los derechos humanos, en el ámbito universal tiene un mérito, que no debe perderse de vista, pues la carta de las naciones unidas, que se inspira en los derechos humanos y que es punto de partida de todo el sistema de las naciones unidas, rompió con el principio de que un estado, pueda tratar a su antojo a sus nacionales, sustituyéndolos por el principio, de que la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales, constituyan una cuestión esencialmente internacional; lo que implica que la vigilancia de la comunidad internacional, hacia la situación de derechos humanos en un país, no pueda ser interpretada como ingerencia, en los asuntos internos.

Finalmente, aunque en los párrafos anteriores, se ha establecido la responsabilidad del estado, en relación con los derechos humanos, es conciente precisar que la legislación internacional, en materia de derechos humanos, es obligatoria para todos los estados, porque pertenecen al *ius cogens* (conjunto de normas de obligatorio cumplimiento para todos los estados), aunque no se hayan ratificado tratados internacionales al respecto⁶.

⁶ Ibid. Pág 32

1.2 La evolución histórica del derecho colectivo del trabajo

1.2.1 Evolución histórica del pacto y del contrato colectivo de trabajo

El pacto colectivo de trabajo supone la coalición de una comunidad obrera, por lo que no pudo nacer antes que se reconociera, el derecho de coalición. Y la verdad, es que no es suficiente la simple coalición, ya que se necesita de la asociación profesional; no es indispensable el reconocimiento legal de la asociación profesional, pero si se requiere que no constituya un hecho ilícito. El pacto colectivo hizo su aparición, en Inglaterra y así lo reconoce la Oficina Internacional del Trabajo. Se asegura por diversos autores, que el primero de estos pactos, se celebró en el año de 1862, para los trabajadores de la lana de Inglaterra.

El contrato individual de trabajo, debía de resultar de un simple acuerdo de voluntades. La abstención del estado, es la mejor protección al capital; por otra parte, ni siquiera existía el contrato individual. El empresario, formulaba el llamado reglamento de trabajo, que contenía las condiciones de los servicios, salarios, jornadas, horas de entrada y salida, descansos, días de vacaciones y disciplinas; el hombre que deseaba trabajar, debía adherirse al reglamento; dicho reglamento, era una reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo, pero su origen era unilateral, pues solamente intervenía la voluntad del empresario. El pacto colectivo sustituyó, el reglamento de trabajo y fue la respuesta de la clase trabajadora, al abstencionismo del estado.

El pacto colectivo de trabajo, en su historia ha estado sometido a los siguientes aspectos por épocas: a) su prohibición, que es una etapa previa; b) su tolerancia, resultado de haber levantado las prohibiciones, contra la coalición y la asociación profesional; c) su explicación por el derecho civil; d) su reconocimiento en las leyes civiles; e) su reglamento en las leyes especiales; f) su elevación a garantía constitucional.

El pacto colectivo de trabajo, fue motivo de grave preocupación para un derecho civil formalista e individualista, ya que en el siglo XIX, no existieron tratadistas de derecho de trabajo, por lo que los profesores de derecho civil, ante la figura jurídica, discutieron acerca de su licitud, naturaleza y efecto.

El pacto colectivo de trabajo, se otorgará por una asociación obrera, para normar las relaciones jurídicas individuales de sus socios, con el otro miembro de la relación jurídica colectiva; era una revolución para el espíritu y las prácticas del derecho civil. El pacto colectivo, pretendía crear una doble relación jurídica: primero entre la asociación profesional obrera, titular de interés profesional y general de grupo y el empresario; y segundo entre cada trabajador y patrono. Estas dos relaciones eran distintas, como eran diferentes, los intereses profesionales individuales que los alimentaba; ciertamente no eran opuestos, pero no se confundían. El interés individual era actual, de presente y buscaba un objetivo inmediato, consistente en condiciones de trabajo; el interés profesional era impersonal, atendía la

obtención de una situación abstracta que sería, aprovechada por quien perteneciera a la categoría del trabajador, y tuviere necesidad de trabajar, por eso miraba al futuro y a conseguir situaciones permanentes.

Cuando se exagera, el interés de cada trabajador o de su grupo, se produce un choque, de ahí la necesidad de coordinarlos, pues bien, la asociación profesional y del pacto colectivo del trabajo, pretenden ser una transacción, entre los dos puntos de vista, mediante una reglamentación uniforme, pero en consideración a los intereses individuales; el individualismo del derecho civil, no estaba preparado para aceptar la existencia, de este interés profesional e intentó explicar el pacto colectivo, en función del interés individual. Por otra parte el pacto colectivo de trabajo, planteaba un triple problema: a) su obligatoriedad, para los miembros de la asociación que lo pactaba; b) su eventual extensión a terceros; y c) su inderogabilidad para unos y otros. La doctrina del derecho civil, no pudo resolver la segunda de las cuestiones; los terceros no podían quedar ligados, por un acto al que eran ajenos. La inderogabilidad, tampoco encontró una respuesta satisfactoria y hubo de conformarse con una posibilidad de daños y perjuicios.

La crítica jurídica no siempre ha sido justa, los profesores de derecho civil, no tenían mas derecho privado, que el civil y el mercantil, y o bien el pacto colectivo de trabajo, se explicaba conforme a los principios vigentes o era una figura ilícita. Es injusto sostener que los civilistas, no entendieron la

institución, al contrario, cuando se dieron cuenta de sus problemas, buscaron la explicación y si fracasaron fue por culpa del derecho civil, que no toleraba ninguna restricción a la voluntad individual, y que se negaba a admitir, la realidad social de la asociación profesional. Fue necesario, que cambiara los hechos sociales y se independizara el derecho de trabajo; para que el pacto colectivo de trabajo surtiera, todos sus efectos.

El pacto colectivo de trabajo, se practicó antes de quedar reglamentado (cuando la coalición dejó de ser un delito, se abrió su posibilidad). No obstante que el individualismo del derecho civil del siglo pasado, parecía contrario a su reglamentación, la realidad se impuso y aun antes de que fuera recogido en las legislaciones, la doctrina y la jurisprudencia admitieron su licitud. Los argumentos para ello fueron los siguientes: a) el primer argumento, se derivó de las leyes de asociación profesional, la finalidad inmediata de los sindicatos, es la defensa y mejoramiento de los intereses de los grupos obreros, pero no podrá alcanzarse, si se les niega la facultad de pactar, las condiciones generales de prestación de los servicios. Si los únicos contratos posibles son los individuales, sale sobrando la asociación profesional; b) el segundo argumento, se apoyó en la reglamentación del trabajo, en diversos países, Inglaterra, Francia, Alemania, etc. Se habían dado leyes sobre el trabajo como: el servicio de las mujeres, la ocupación de los menores, el despido de los trabajadores, etc., que fueron objeto, de una reglamentación legal. El principio de la escuela liberal, *laissez faire, laissez passer* (dejar hacer, dejar

pasar), había perdido su prepotencia. Si el estado reglamentaba el trabajo, porque no lo iba a reglamentar los interesados, c) como tercer argumento, se trajo a colación, el principio de que la libertad, consiste en hacer todo aquello que la ley no prohíbe y se dijo que no existía la ley que prohibiera, la celebración de los pactos colectivos de trabajo; y d) finalmente se argumentó que nada había en el pacto colectivo de trabajo, que pudiera producir su nulidad, porque, además de no chocar con los principios legales, no era contrario a las buenas costumbres, ni repugnaba la moral.

El pacto de trabajo, ha sido un pacto entre una asociación profesional de trabajadores y una o varias empresas. Existen dos clases de pactos colectivos: el pacto colectivo obligatorio o contrato ley (en la legislación guatemalteca, denominado contrato colectivo industrial, de actividad económica o de región determinada), que rige para todas las empresa de una rama determinada de la industria, bien en todo el país o en una región económica o geográfica. En un principio fue el pacto colectivo ordinario para una o varias empresas y fue una preciada conquista de los trabajadores. El derecho del trabajo del siglo XIX, fue un derecho individualista y su institución básica, era el derecho individual del trabajo, pero los obreros notaron, que todos los trabajadores tenían el mismo problema y el derecho del trabajo se convirtió en colectivo, al organizar las asociaciones profesionales obreras y crear su derecho estatuario y las normas que regularían, sus relaciones con los empresarios; el pacto colectivo era un derecho local, que se dictaba para

cada empresa. Pero no era suficiente, porque el problema de los obreros de una fábrica, era el problema de todos los obreros de todas las fábricas, de la misma industria; la solidaridad obrera se extendió y se vio, que la elevación de las condiciones de vida, tenía que ser general y no parcial. Nació entonces del pacto contrato colectivo obligatorio, que debería de regir en todas las empresas que se dedicaran a la misma industria; el derecho del trabajo se transformaba en nacional.

Hoy se puede hablar, del tránsito del contrato individual del trabajo, al contrato o pacto colectivo de empresa o pacto colectivo ordinario y de este al pacto colectivo de industria o pacto colectivo obligatorio.

1.2.2 Evolución histórica de los sindicatos en Guatemala

La primera etapa del sindicalismo guatemalteco, se desarrolla en la época de 1920 a 1930, comprendiendo los gobiernos de Carlos Herrera (1920-1921), del general José María Orellana (1921-1926) y del general Lázaro Chacón (1926-1930). En la que se fundaron organizaciones sindicales como la Federación Obrera de Guatemala para la Protección Legal del Trabajo (más conocida como la FOG), fundada en 1918, la Federación Regional Obrera de Guatemala (FROG), fundada el primero de Mayo de 1925, entre otros. Dichas organizaciones obreras tuvieron las siguientes características: a) la composición de sus organizaciones, sigue siendo predominantemente artesanal; b) estas organizaciones superan el carácter mutualista,

constituyendo los primeros sindicatos; c) en sus objetivos estatuarios y en sus programas de acción, suele mezclarse las reivindicaciones laborales; d) la vehemencia y el emotismo, la espontaneidad y la imprevisión en el planteamiento de los conflictos; e) la organización sindical es predominantemente urbana, concentrada en la capital; y f) el movimiento sindical guatemalteco, constituye contrato por primera vez, con las organizaciones y corrientes internacionales del sindicalismo. En cuanto a la legislación que rigió en esa época, no fue favorable a los trabajadores y a las organizaciones sindicales. Durante la dictadura del general Jorge Ubico Castañeda, hay un paréntesis de oscuridad, para el sindicalismo guatemalteco, por un espacio de casi 14 años⁷.

La segunda etapa del sindicalismo guatemalteco fue, desde la revolución del 20 de Octubre de 1944 hasta el año de 1954; en esta etapa se fundan los principales sindicatos del país, entre ellos: el Sindicato de Trabajadores de la Educación de Guatemala (STEG), la sociedad de Auxilio Mutuo Ferrocarrilero (SAMF), el primero de Octubre de 1944 se funda la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CTG). En esa misma época entra en vigor el Código de Trabajo del año de 1947, iniciando desde entonces, el registro público de sindicatos y la Dirección Administrativa de Trabajo, en la cual se registraron, 536 organizaciones sindicales, 15 federaciones y dos confederaciones; fundándose el 14 de octubre de 1951, la Confederación

⁷ López Larrave, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco.** Págs. 27-36.

General de Trabajadores de Guatemala (CGTG). Estas organizaciones sindicales tuvieron las siguientes características: a) ya existe clase proletaria, aunque la pequeña empresa sigue predominando; b) el sindicalismo, sigue predominantemente urbano; c) la participación política de los trabajadores de la ciudad y del campo; d) los gobiernos que rigen el país, impulsan con sinceridad y entusiasmo, una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo⁸.

La tercera etapa del sindicalismo en Guatemala, inicia el año de 1954 y continúa hasta la época actual; y la primera disposición legal de esta época fue, el decreto 21 del día uno de Julio de 1954 de la Junta de Gobierno, en el cual se cancelan las inscripciones de todos los directivos, de confederaciones, federaciones y sindicatos y se concede un plazo de tres meses, para reorganizarse, so pena de darse por cancelados y por medio del decreto 58 del 10 de agosto de ese mismo año, se cancela administrativamente, a las principales organizaciones. Y por medio del artículo uno, se declaran disueltas, las siguientes organizaciones: la Confederación General de Trabajadores de Guatemala, la Confederación Nacional Campesina, la Federación Sindical de Guatemala, el Sindicato de Acción y Mejoramiento Ferrocarrilero, el Sindicato de Trabajadores de la Educación, el Sindicato de Trabajadores de la United Fruit Company, el Sindicato de la Compañía Agrícola de Guatemala, la Alianza de la Juventud Democrática, la Alianza

⁸ Ibid. Págs. 37-52.

Femenina Guatemalteca, el Grupo Sakerti, el Frente Universitario Democrático (FUD), el Partido Guatemalteco de Trabajo, el Partido de la Revolución Guatemalteca, el Partido de Acción Revolucionaria, el Partido Renovación Nacional y cualquier otra organización de inspiración Arévalo-Arbencista. Durante esta época nacen a pesar de lo anterior las siguientes organizaciones sindicales: el Frente Cristiano de Trabajadores de Guatemala, fundado en 1962 que más tarde se convertiría en FECETRAG, la Confederación de Trabajadores de Guatemala CONTRAGUA, fundada el 11 de Mayo de ese mismo año, la Confederación Sindical de Guatemala CONSIGUA, fundada el 30 de Noviembre de 1,964, que afilia a sindicatos de importancia como el SETUFCO y el Sindicato de Trabajadores del IGSS STIGSS, el Sindicato de Trabajadores de Telecomunicaciones de Guatemala SITEGUA, la Federación Nacional de Obreros del Transporte FENOT, fundada en 1965, en 1967 se funda la Federación Campesina de Guatemala FCG, en 1969 se funda la Federación Sindical de Empleados Bancarios de Guatemala, en 1970 se funda la Federación Nacional de Organizaciones campesinas FENOCAM, entre otras. Dichas organizaciones sindicales tienen las siguientes características: a) el sindicalismo se desarrolla con lentitud y a veces permanece estacionario; b) la reorganización de las asociaciones profesionales, tiene lugar en las ciudades, fundamentalmente en la capital, y resurge en el campo hasta en años recientes, con limitaciones reales; c) las organizaciones sindicales se van rehaciendo, con restricciones y tropiezos; d) las asociaciones profesionales son inestables, muchos sindicatos inscritos,

luego desaparecen y los sindicatos inactivos superan a los activos; e) muchos sindicatos se encuentran aislados de las organizaciones sindicales; f) el sindicalismo ha tenido que luchar en condiciones adversas; g) propugnan como fines inmediatos, a la lucha reivindicativa; y h) hay un cierto divisionismo entre las dirigencias sindicales⁹. Partiendo de la anterior característica se puede establecer claramente, que ya sea por el sectarismo ideológico, por la corrupción o por el emotismo individualista de los dirigentes, no se ha podido superar la división alentada desde adentro y desde afuera de los sindicatos, pese al sentimiento unitario de las masas obreras y campesinas y los intentos que se vienen realizando en los últimos años en ese sentido.

1.2.3 Antecedentes históricos de la OIT y del Estatuto Internacional de la Libertad Sindical

El fin de la primera guerra mundial y, con ella, el Tratado de Paz de Versalles, es el antecedente histórico inmediato, de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo OIT, en el año de 1919; coincidentemente, el fin de la segunda guerra mundial, precede a la Declaración de Filadelfia en el año de 1944, con la que se vino a enmendar la Carta Constitucional de la OIT, pasando la misma, a formar parte integrante de la Organización de las Naciones Unidas ONU, encargándose del ámbito del trabajo, poco tiempo después, se sancionaron los convenios específicos de la OIT, sobre la libertad sindical, a la sazón, el convenio 87 en 1948 y el convenio 98 de 1949.

⁹ Ibid. Págs. 53-76.

Tales antecedentes explican, acaso que la libertad resulte y reclame para sí, ser el más euro-céntrico de los derechos.

La enmienda de la Constitución de la OIT, que materializó la Declaración de Filadelfia, en el año de 1944, reafirma los principios fundamentales sobre los cuáles está basada, la organización y, en especial, los siguientes: la libertad de asociación y la libertad de expresión, es esencial para el progreso constante. Al convenio 87 se le suele llamar, por comodidad, el convenio sobre la libertad sindical, pero su alcance va mucho más allá del simple derecho de afiliarse a un sindicato (o a una organización de empleadores). Ampara también los derechos de las organizaciones de trabajadores y empleadores a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, a elegir a sus representantes, a formular su programa de acción y a afiliarse a federaciones nacionales e internacionales, y todo ello sin injerencia de los poderes públicos. Por tanto, el convenio es un instrumento importante para la protección de los derechos civiles y políticos, esto es, del derecho a la democracia.

El Estatuto Internacional de la Libertad Sindical, se conforma con los convenios que incorporan normas sobre la materia, trátase de convenios específicos sobre la libertad sindical, convenios 87, 98, 135, etc., o de otros inespecíficos que incluyen, de cualquier manera, disposiciones sobre el tema, ora convenios de la OIT no particular o exclusivamente dedicados a la libertad sindical, el convenio 11 de 1921 sobre el derecho de asociación en la agricultura o el 84 de 1947, sobre el derecho de asociación

en los territorios no metropolitanos, o bien disposiciones incluidas, en declaraciones o pactos internacionales sobre derechos humanos y/o libertades públicas.

De tal manera, el contenido de la libertad sindical, a partir del Estatuto Internacional descrito, surge de una canasta, de disposiciones sobre ella, provenientes de instrumentos internacionales de distinta materia y origen. A modo de antecedente el primer convenio de la OIT, que sancionó el derecho de asociación, fue el convenio 11 de 1921 relativo a los derechos de asociación y de coalición de los trabajadores agrícolas que, en todo caso, no fue más allá de reconocer la igualdad de trato, en ese campo de los trabajadores agrícolas.

Por su parte, el convenio 84 de 1947 relativo al derecho de asociación en los territorios metropolitanos, vino a ser el primero en consagrar, disposiciones de fondo sobre la libertad sindical que luego, reaparecieron, particularmente, en el convenio 87 de 1948 que, en decir de Durand y Vitu, representó el primer tratado internacional que consagró formalmente, una de las libertades fundamentales del hombre, y es, hoy día, el texto fundamental, para la protección internacional de la libertad sindical.

Por fin, los contenidos de los convenios 87 y 98, se alude a ellos como convenios específicos sobre la libertad sindical, se trasladaron de modo textual, prácticamente, al convenio 110 de 1958 sobre las plantaciones.

La carta social europea de 1961, aprobada en el ámbito del consejo de Europa, reafirmó el principio de la libertad de organización sindical (Artículo cinco), al tiempo que los contenidos del propio derecho, vienen consecuentemente desarrollados; así se reconoce el derecho a la contratación colectiva y, aunque con algunos límites, el derecho a la autotela, incluidos el de huelga (Artículo seis), disposición de interés en tanto no figura, expresamente, en los convenios específicos sobre la libertad sindical.

Se afirma, que la libertad sindical es el derecho de todos a organizarse en sindicatos y de actuar, éstos, para la tutela de intereses colectivos, sin injerencia de la autoridad administrativa o de los particulares y cuyo contenido, en los términos de los convenios específicos números, 87, 98, 135, 151 y 154 de la OIT, son dos principalmente: a) el derecho de constitución y de organización sindical, y; b) el derecho de acción sindical.

CAPÍTULO II

2. Regulación legal que garantiza el derecho colectivo del trabajo dentro de los derechos humanos

2.1 El derecho colectivo del trabajo en la Constitución Política de la República de Guatemala

En cuanto al derecho colectivo del trabajo, en Guatemala la Constitución Política de la República, lo garantiza, incluyéndolo dentro del Título II que se refieren a los derechos humanos, particularmente en su capítulo II que consigna a los derechos sociales y específicamente en la sección octava que manifiesta lo relativo al trabajo. Primeramente la Constitución establece, los principios específicos en que se basa el derecho colectivo del trabajo, empezando con el inciso “a” del Artículo 102 de la misma el cual expresa: *“a) derecho a la libre elección del trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna”*. Inciso por el cual, los trabajadores pueden elegir libremente su trabajo, incluso con un contrato colectivo de trabajo, así mismo, elegir las condiciones económicas satisfactorias, para la cual se puede llegar a realizar un pacto colectivo de condiciones de trabajo. El inciso “q” del mismo Artículo consigna lo siguiente: *“derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca 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 de 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 en convenios intersindicales*

autorizados por el organismo ejecutivo". Con lo cual se les garantiza la libertad a los trabajadores de poder organizarse colectivamente, en sindicatos, sin que puedan ser despedidos de sus empleos por intervenir en los mismos. Asimismo, el Artículo 104 manifiesta: *"se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados los procedimientos de conciliación"*. El cuál reconoce el derecho a la huelga que tiene los trabajadores, así como a agotar, todos los procedimientos de conciliación, en los que incluyen el arreglo directo y la negociación en la vía directa; reconoce también la Constitución este mismo derecho para los trabajadores del estado en su Artículo 116, en donde se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del estado y sus entidades descentralizadas y autónomas. Todos estos derechos, y los demás que incluyan todo lo relativo al derecho del trabajo son irrenunciables de conformidad con el Artículo 106 de la Constitución Política de la República.

Al garantizar la Constitución el derecho colectivo del trabajo, está garantizando cantidad de derechos humanos, consignados en la misma Constitución Política de la República de Guatemala como lo son: la libertad e igualdad en el Artículo cuatro, la libertad de acción en el Artículo cinco, el derecho de petición en el Artículo 28, el libre acceso a los tribunales y dependencias del estado en el Artículo 29, el derecho de reunión y manifestación en el Artículo 33, el derecho de asociación en el Artículo 34, la libre emisión del pensamiento en el Artículo 35, la libertad de trabajo en el Artículo 43, la

legitimidad de resistencia en el Artículo 44 y por constituir el derecho colectivo del trabajo, materia de derechos

Humanos, preeminencia de los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, sobre el derecho interno, como indica el Artículo 46 de la misma.

2.2 El derecho colectivo del trabajo en la Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos ampara el derecho colectivo del trabajo en Artículo 20, en el que se reconoce el derecho de reunión y asociación pacífica, pero lo garantiza de manera más específica en el Artículo 23, el cual manifiesta: *“toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”*. Y en el numeral cuatro del mismo artículo plantea que: *“toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”*. Es así como dicha declaración protege, el derecho de sindicación y las formas colectivas para la contratación del trabajo, pactar las condiciones del mismo, reconociendo estos derechos a todas las personas sin distinción alguna, como lo establece el Artículo dos de la misma.

2.3 El derecho colectivo del trabajo en el Código de Trabajo decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala

El Código de Trabajo guatemalteco decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, garantiza de manera absoluta, el derecho colectivo del trabajo; regulando a lo largo de todo su articulado, los principios y las instituciones de esta rama del derecho, comenzando con el contrato colectivo de trabajo, protegiendo su celebración en sus Artículos del 38 al 40, y la suscripción de los mismos por sindicatos, del Artículo 41 al Artículo 48. En el capítulo tercero, sección primera, regula todo lo relativo a los pactos colectivos de condiciones de trabajo, iniciando con el pacto colectivo de empresa o centro de producción determinado del Artículo 49 al 50, amparando todo lo relativo a la negociación en la vía directa en el Artículo 51, las formalidades de dichos pactos del Artículo 52 al 53; y el pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada del Artículo 54 al 56. En el Título sexto, capítulo único, determina el contenido legislativo de los sindicatos, estableciendo sus principios, del Artículo 206 al 217, el procedimiento para su constitución del Artículo 218 al 221 y su organización y funcionamiento del Artículo 222 al 234. Dentro del Título séptimo, referente a los conflictos colectivos de carácter económico, garantiza el derecho a huelga en su capítulo primero, del Artículo 239 al 244. Y finalmente en el título duodécimo, que los procedimientos en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico-social; protege el arreglo directo del Artículo 374 al 376 y la conciliación y la mediación del Artículo 377 al 396 del código de trabajo.

2.4 El derecho colectivo del trabajo dentro de los convenios de la OIT

Los principales convenios de la OIT, que garantizan el derecho colectivo del trabajo como un derecho inherente a los seres humanos, son entre muchos los siguientes: el convenio 84 del año de 1921, que reconoce el derecho de asociación y coalición de los trabajadores agrícolas, que en todo caso no fue más allá de reconocer la igualdad de trato, en ese campo, de los trabajadores agrícolas en relación con los industriales, asimismo establece el derecho de asociación en los territorios no metropolitanos, que vino a ser el primero en consagrar disposiciones de fondo sobre la libertad sindical, el convenio 87 del año de 1948, se le suele llamar comodidad, el convenio sobre la libertad sindical, como lo indica el Artículo dos que expresa: *“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”*, pero su alcance va mucho más allá, del simple derecho a afiliarse a un sindicato (o a una organización de empleadores). Ampara también los derechos de las organizaciones de trabajadores y empleadores a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, a elegir sus representantes, a formular su programa de acción y afiliarse a federaciones nacionales e internacionales, y todo ello sin la injerencia de los poderes públicos, como lo expresa el Artículo tres: *“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 entorpecer su ejercicio legal". Por tanto el convenio, es un instrumento importante para la protección de los derechos civiles y políticos, esto es, el derecho a la democracia, el convenio 98 del año 1949, pone de manifiesto la distinción entre la actividad sindical y la libertad de constituir organizaciones o de afiliarse a ellas, a los fines de protección en cada caso, contra actos de discriminación o injerencia o, lo que es igual, contra prácticas antisindicales, tal como lo expresa el Artículo uno: *"1) los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con s 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 dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo"*, el convenio 35 del año de 1,958, establece la libertad de los trabajadores de las plantaciones, el convenio 141 del año de 1975 que garantiza la organización, de los trabajadores rurales, el convenio 151 del año de 1978 que protege la libertad sindical en la administración pública, el convenio de 1954 del año de 1981 que ampara la acción sindical y junto, con la recomendación número 149 de la OIT del año de 1982, el fomento y la promoción de la negociación colectiva, el convenio 135 del año de 1971 que garantiza la protección de los representantes de los trabajadores en la empresa, este convenio, tiene la peculiaridad de admitir una doble vía de representación o la llamada representación dual; una propiamente sindical y una segunda

representación directa de los trabajadores o representación unitaria, terminología esta, usual en España, con su peculiar doble vía de representación. Asimismo existen conferencias y recomendaciones de la OIT que complementan a los convenios anteriores, para garantizar el derecho colectivo del trabajo, como lo son: la resolución de la conferencia de la OIT del año de 1970, que trata sobre los derechos sindicales y su relación con los derechos civiles, la recomendación 143 del año 1971, que ampara el derecho de representación de los trabajadores, la recomendación 159 del año 1978, que protege el derecho de organización y los procedimientos de determinación de condiciones de trabajo, en la función pública, y la recomendación 149 que garantiza, la organización de los trabajadores rurales, entre otros.

CAPÍTULO III

3. Marco jurídico-referencial sobre los derechos humanos y el derecho colectivo del trabajo

3.1 Los derechos humanos

3.1.1 Concepción doctrinaria de los derechos humanos

Los derechos humanos son todos aquellos que reconocen la dignidad, los valores de hombres y mujeres, como miembros de la familia humana. Los derechos humanos son valores que poseen las personas, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, origen nacional o social, posición económica o política u cualquier otra condición. Son normas aplicables a toda la humanidad y se deben imponer como principio regulador entre todos los seres humanos¹⁰.

3.1.2 Aspectos jurídicos de los derechos humanos

Se debe contar con un marco mínimo, de la naturaleza jurídica de los derechos humanos para una mejor comprensión, de la noción de derechos humanos, pues es el que posibilita su positivación, obligatoriedad, protección y exigencia, por medio de los sistemas universal y regional. Así desde este punto de vista, los derechos humanos son parte del derecho internacional público, que es el que rige las relaciones entre los estados y que hace que los estados sean sujetos de derecho internacional

¹⁰ Reyes Prado, Anantonia. Op Cit. Pág 33

Para el positivismo jurídico, los derechos humanos son derechos públicos subjetivos, que concede el estado a posteriori, a la existencia de los ciudadanos. El régimen de derechos subjetivos tiene, para algunos autores, el problema de que, al constituir a los seres humanos en ciudadanos, los separa y los enfrenta al otro, que es el estado, al que se le da la función de proteger los derechos humanos, por lo que puede al mismo tiempo, controlarlos o dominarlos, como plantea Bartolomei. También se cuestiona si el régimen de derechos subjetivos, puede tener el mismo sentido en culturas sociales, que no ponen en un lugar fundamental a la libertad individual.

El reconocimiento de los derechos humanos, como inherentes a la persona, tienen las siguientes consecuencias, que a la vez son características de los mismos derechos: a) universalidad, todas las personas son titulares de los derechos humanos; b) transnacionalidad, los derechos son inherentes a las personas, no depende ni de la nacionalidad ni del territorio donde se encuentren; c) irreversibilidad, pues una vez un derecho ha sido reconocido como inherente a la persona, queda irrevocablemente integrado a la categoría de ser respetado y garantizado; d) progresividad, siempre es posible extender el ámbito de los derechos que antes no lo tenía¹¹.

¹¹ Ibid. Pág. 33

3.1.3 Clasificación de los derechos humanos

Para su mayor comprensión y ordenamiento, los derechos humanos han sido clasificados del siguiente modo: a) derechos individuales, civiles y políticos, llamados también derechos de primera generación, se refieren a necesidades e intereses particulares de los seres humanos. Imponen al estado de abstenerse de interferir en el ejercicio y pleno goce de estos derechos por parte del ser humano. Entre estos derechos se pueden indicar: el derecho a la vida, a la libertad, a la justicia, a la igualdad, a la integridad física, el derecho al voto, a elegir y ser elegido, etc.; b) derechos económicos, sociales y culturales, también se les conoce como derechos de segunda generación. Suponen una acción positiva del estado orientada a la satisfacción de las necesidades básicas de los ciudadanos. Entre estos se pueden indicar: el derecho al trabajo, a la seguridad social, el derecho a fundar sindicatos y a sindicarse por la defensa de sus intereses, el derecho a una retribución igual por un trabajo de igual valor, el derecho a la alimentación, a la atención médica, a la educación, a la cultura, etc.; c) derechos de los pueblos, conocidos también como derechos de solidaridad o de tercera generación. Se refieren a intereses comunes de la humanidad. Como ejemplo de estos derechos, se pueden indicar: el derecho a la paz, al desarrollo, a la protección del medio ambiente y a la libre determinación de los pueblos.

3.2 El derecho colectivo de trabajo

3.2.1 El pacto colectivo de condiciones de trabajo

En cuanto a las definiciones del pacto colectivo de condiciones de trabajo, hay varios tratadistas que han dejado ver las suyas, como ejemplo del arduo trabajo que los llevó a dejarlas plasmadas en la doctrina jurídica respectiva; entre esas definiciones se pueden indicar las de los siguientes autores citados por Raúl Antonio Chicas Hernández: el Doctor Mario de la Cueva como ejemplo de una definición de contrato de trabajo de principios de este siglo transcribió la siguiente: *“El contrato colectivo de trabajo se celebra por uno o varios patronos, o una asociación profesional o un grupo o asociación de trabajadores. Con el objeto de fijar las condiciones de prestación de los servicios, que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales de trabajo”*.¹² El tratadista Charles de Vischer en el año de 1911, propuso una definición semejante, al sostener: *“El contrato colectivo de trabajo, es una convención celebrada entre un sindicato o cualquier otra colectividad obrera legalmente reconocida y uno o varios patronos o un sindicato de patronos y cuyo principal objeto es determinar las condiciones que deben satisfacer los contratos individuales de trabajo, que celebren posteriormente los adherentes a la convención colectiva”*.¹³ Mario de la Cueva al resumir sus explicaciones sobre el contrato colectivo de trabajo, lo define exponiendo: *“Es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos, o estos aisladamente para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule, durante un cierto*

¹² Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho colectivo de trabajo**, Página 35.

¹³ Ibid

tiempo, las prestaciones individuales de servicios".¹⁴ Manuel Alonso García afirma: "*Por pacto colectivo de condiciones de trabajo, entendemos el acuerdo en las que las partes del mismo, son asociaciones de empresarios o trabajadores con personalidad jurídica constituida, o lo es cuando menos y siempre, la parte trabajadora; y cuyo objeto es fijar condiciones en que habría de ajustarse los contratos individuales de trabajo de obligatoria observancia, para quienes formen parte de la asociación o asociaciones pactantes, e incluso, en ciertos casos, para terceros no miembros de la asociación*".¹⁵

Una recomendación adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT), en el año de 1951 da la siguiente definición: "*Contrato colectivo es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte y, por la otra una o varias organizaciones representativas de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo a la legislación nacional*".¹⁶

En cuanto a la definición legal, el Código de Trabajo de Guatemala, aprobado el ocho de febrero de 1947 por el Congreso de la República, mediante el decreto No. 330, lo denomina como **pacto colectivo de condiciones de trabajo** y lo define en su Artículo 49, preceptuando: "*Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo*

¹⁴ Ibid

¹⁵ Ibid

¹⁶ Ibid, Pág. 36.

deba prestarse y las demás materias relativa a este". En la legislación comparada es importante indicar las siguientes: el Código de Trabajo de la República de el Salvador vigente desde noviembre de 1972, en su Artículo 268 consigna: *"El contrato colectivo de trabajo y la convención colectiva, tiene por objeto regular, durante su vigencia, las condiciones que regirán los contratos individuales de trabajo en las empresas o establecimientos de que se trate; y los derechos y obligaciones de las partes contratantes"*.¹⁷ La Ley de Trabajo Federal de México en el Artículo 38 expresa: *"Contrato colectivo, es el convenio celebrado entre un sindicato de trabajadores y uno o varios patronos o sindicatos de patronos, para establecer condiciones de prestaciones de servicios en una o más empresas o establecimientos"*.¹⁸

La doctrina, la legislación comparada y la legislación guatemalteca, reconocen dos clases de pactos colectivos de condiciones de trabajo. El contrato colectivo de trabajo, para nosotros llamado pacto colectivo de condiciones de trabajo, ha sido un pacto entre una comunidad obrera (sindicato) y una o varias empresas (patrono). En Nueva Zelanda (primero por razón de tipo de organización muy especial), y en Alemania, México y España y desde los años inmediatamente anteriores a la segunda guerra mundial en Francia, fue posible diferenciar dos modalidades de dicha institución: a) el pacto colectivo ordinario que rige a determinada empresa y; b) la ley profesional o pacto colectivo de condiciones de trabajo de carácter

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Ibid.

obligatorio, que rige para todas las empresas de una rama determinada de la industria, (panaderías, construcción, etc.) bien para todo el país, o bien para una región económica o geográficamente delimitada o limitada. Las figuras antes señaladas, están perfectamente delimitadas en el Código de Trabajo guatemalteco, al normar los pactos colectivos de condiciones de trabajo de empresa, en los Artículos contenidos del 49 al 53; y los pactos colectivos de Industria, de Actividad Económica o de Región Determinada, en los Artículos comprendidos del 54 al 56.

3.2.1.1 Pacto colectivo de empresa o de centro de producción determinado

El Código de Trabajo define en su Artículo 49, el pacto colectivo de empresa, el cual expresa: *“es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a este”*. Este pacto es de obligatoria suscripción, el patrono según el Artículo 51 del Código de Trabajo, está obligado a negociar, cuando emplee en su empresa, los servicios de más de la cuarta parte de los trabajadores sindicalizados, con el sindicato que lo solicite.

Las estipulaciones del pacto colectivo de condiciones, según el Artículo 51 del Código de Trabajo tiene fuerza de ley para los entes siguientes: *“a) las partes que lo han suscrito; b) todas las personas que en el momento de entrar en vigor el pacto,*

trabajen en la empresa o centro de producción". El contenido de este pacto, lo constituye las condiciones, en que el trabajo deba prestarse y las demás normas relativas a éste, entra las que el Código de Trabajo en su Artículo 49 y 53 señala: "*a) las profesiones, oficios, actividades y lugares de trabajo que comprenda; b) jornadas de trabajo, descanso, vacaciones, salarios, vigencia del pacto, lugar y fecha de su celebración y firma de las partes y de sus representantes*".

Para los trabajadores, es una facultad la negociación y suscripción, del pacto colectivo de condiciones de trabajo, el representante de los trabajadores en la negociación de este pacto, es el sindicato; el Artículo 51 literal "b" del Código de Trabajo "*si existen varios sindicatos en la empresa o centro de producción, el pacto colectivo debe negociarse con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación*". La duración del pacto colectivo de condiciones de trabajo de empresa u ordinario, puede fijarse su vigencia por un plazo comprendido entre uno y tres años, por las partes contratantes según el Artículo 50 literal "b" del Código de Trabajo.

La denuncia del pacto colectivo, es un acto unilateral de manifestación de voluntad del patrono o del titular del interés colectivo de los trabajadores (sindicatos), en el sentido de que su duración tiene como límite el acordado y señalado en el Pacto, y por lo tanto acuerdan comunicar a la otra parte, su deseo de quedar en libertad de negociar un nuevo pacto, por la finalización

del plazo de vigencia fijado, como lo indica el Artículo 53 del Código de Trabajo. La consecuencia de no denunciar el pacto colectivo, dentro del plazo señalado en el Artículo 53 literal “b” del Código de Trabajo, (por lo menos con un mes de anticipación al respectivo vencimiento) es que se entiende por prorrogada la vigencia por un período igual al estipulado en el pacto que venció su vigencia.

3.2.1.2 El pacto colectivo de condiciones de trabajo de industria, de actividad económica o región determinada

Los pactos colectivos de condiciones de trabajo de industria, de actividad económica o región determinada, está contemplada en el Artículo 54 del Código de Trabajo al establecer: *“Para que el pacto colectiva se extienda con fuerza de ley para todos los patronos y trabajadores, sindicalizados o no, de determinada rama de la industria, actividad económica o región del país, es necesario: a) que se haga constar por escrito, en tres ejemplares, uno para cada parte y otro para acompañarlo junto con la solicitud de que había el inciso d); b) que está suscrito por el sindicato o sindicatos o grupos de patronos que tengan a su servicio, las dos terceras partes de los trabajadores, que en ese momento se ocupen de ellos; c) que esté suscrito por el sindicato o sindicatos que comprendan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados o en ese momento en la rama de la industria, actividad económica o región de que se trate; d) que cualquiera de las partes, dirija una solicitud, escrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que, si el Organismo Ejecutivo lo cree conveniente, declare su obligatoriedad extensiva; la petición si se reúnen los requisitos a que se refiere los incisos b y c, debe ser publicado inmediatamente y durante tres meses en el diario oficial y en uno de los periódicos de mayor*

circulación en la República, concediendo un plazo no improrrogable de quince días contados a partir de la última publicación, para que cualquier patrono o sindicato de trabajadores que resulte directa o indudablemente afectado, formule oposición razonada contra la extensión obligatoria de pacto; y e) que transcurrido, dicho término sin que se formule oposición o desechadas las que se hayan presentado, el Organismo Ejecutivo emita acuerdo declarando su obligatoriedad en lo que no se oponga a las leyes de interés público y de carácter social vigentes, y la circunscripción territorial, empresas o industrias que ha de abarcar". Es entendido que el pacto colectivo declarado de extensión obligatoria, debe aplicarse, de cualquier disposición en contrario contenida en los contratos individuales o colectivos que las empresas que afecte tengan celebrados, salvo en aquellos puntos en que las estipulaciones, de estos contratos sean más favorables para los trabajadores.

La vigencia o duración de un pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada, la debe fijar el Organismo Ejecutivo dentro del plazo comprendido de uno a cinco años, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 55 del Código de Trabajo. En caso de denuncia hecha en tiempo por cualquiera de las partes, el pacto colectivo de regir en el momento de que transcurra el plazo estipulado. Es importante hacer la observación de que en el pacto colectivo de industria, de actividad económica o región determinada, que el efecto de la denuncia no es comunicar, a la otra parte o al Organismo Ejecutivo, la voluntad de negociar uno nuevo, sino que el Código de Trabajo es determinante al establecer que la denuncia significa la voluntad de dar por terminado el pacto.

3.2.2 El contrato colectivo de trabajo

En todo contrato de trabajo, sea individual o colectivo, por equipo o singular, hay siempre una prestación efectiva; esto significa que de ellos nace una obligación de prestar un servicio o de realizar una obra. Por esta razón conviene distinguir entre los contratos colectivos de trabajo y los pactos colectivos de condiciones de trabajo, es lo que en realidad no hay prestación efectiva de servicios. En los pactos colectivos de condiciones de trabajo, no existe una relación de dependencia, sino un conjunto de normas de aplicación jurídica y contractual, mientras en los contratos colectivos si aparece una típica relación de dependencia, conviene pues, conservar la denominación de contrato colectivo de trabajo, para aquellos contratos de trabajo en los que hay pluralidad de sujetos y relación de dependencia, y llamar pactos colectivos de condiciones de trabajo, a los acuerdos o bases que determinan, las condiciones dentro de las cuales ha de realizarse la prestación de servicios, a las normas de orden general acordadas por los representantes de clase y con la finalidad del desarrollo profesional.

En cuanto a las definiciones del contrato colectivo de trabajo, se indicarán las de los siguientes autores citados por Raúl Chicas Hernández: Guillermo Cabanellas expone: *“Contrato colectivo de trabajo, es el suscrito con uno o más patronos, por una entidad laboral; esto es, por un sindicato o grupo obrero, para facilitar ocupación remunerada a*

los trabajadores afiliados o representados".¹⁹ Alejandro Gallart Folch, manifiesta que contrato colectivo de trabajo es: *"El celebrado entre un patrono individual, o una empresa o grupo de patronos, con una asociación profesional obrera, o con una entidad cooperativa obreras de mano de obra o con un grupo obrero organizado en equipo, en virtud del cual el contratante obrero, se compromete a prestar al contratante patrono, bajo la dependencia de este, una determinada cantidad de trabajo, a cambio de una retribución que satisfará este último"*.²⁰

La definición legal del contrato colectivo de trabajo, se consigna de la misma manera en el Código de Trabajo de Costa Rica en su Artículo 49 y en el Código de Trabajo de Guatemala en su Artículo 38, los cuales expresan lo siguiente: *"Contrato colectivo de trabajo, es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual, el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros, ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de estos y percibidos en la misma forma"*²¹.

La doctrina y la legislación comparada reconocen dos clases de contratos colectivos de trabajo, los cuales son: a) el contrato sindical, es una variedad del contrato de trabajo colectiva que se concierta, en representación de los trabajadores, frente a uno o más patronos, por un sindicato o varios de ellos. Se ponen reparos doctrinarios a que los sindicatos pueden convertirse en

¹⁹ Ibid, Pág. 99.

²⁰ Ibid.

²¹ Ibid.

sujetos pactantes de trabajo, porque la finalidad convencional de los mismos consiste en estipular pactos colectivos de condiciones laborales y no contratos individuales de trabajo. Sin embargo, de no existir prohibición legislativa, las asociaciones profesionales pueden pactar trabajo para sus afiliados, por cuanto constituye una posibilidad para mejorar las prestaciones laborales, debido a que su fuerza y experiencia en la contratación obrera, conseguirá sin duda condiciones más ventajosas. B) el contrato por equipo, se caracteriza porque no lo celebra una asociación profesional, sino un grupo de trabajadores no sindicalizados, o sin el carácter de afiliados a una asociación profesional, por lo que se puede sostener que contrato por equipo es: el que se celebra entre uno o varios patronos con un grupo de trabajadores no sindicalizados, que convienen en aceptar conjuntamente, la responsabilidad y beneficio de la ejecución de determinado trabajo o de ejecución de la obra, bajo la dependencia del patrono, a cambio de una retribución determinada para el grupo o equipo de trabajadores. El Código de Trabajo de Guatemala se acepta la presión para celebrar un contrato colectivo de trabajo en su Artículo 242 al preceptuar: *“Es justa huelga cuando los hechos, que la motivan son imputables al patrono, por incumplimiento de los contratos individuales o colectivos de trabajo, o del pacto colectivo de condiciones de trabajo o por la negativa injustificada a celebrar este último u otorgar las mejoras económicas que los trabajadores pidan y que el patrono esté en posibilidades de conceder”*.

El Código de Trabajo de Guatemala, en su Artículo 40, señala los elementos obligatorios de todo contrato colectivo de trabajo, que son: *“nombre completo de las partes que lo celebren, señalamiento de los documentos con los cuales acreditan su personería, la empresa o sección de la empresa o lugar de trabajo que lo abarque, y; las demás estipulaciones de los contratos individuales de trabajo”*, o sea los contenidas en el Artículo 29 del Código de Trabajo.

Los derechos y obligaciones que nacen de un contrato colectivo de trabajo son los siguientes: a) la prestación del servicio convenido, b) el pago de los salarios y prestaciones convenidas; c) si firmado el contrato colectivo de trabajo, el patrono se separa del sindicato o grupo patronal que lo celebró, dicho contrato debe seguir rigiendo, siempre la relación de aquel patrono, con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores que sean partes en el mismo, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 43 del Código de Trabajo; d) las obligaciones y derechos individuales que emane de un contrato colectivo no se afecten por la disolución del sindicato de trabajadores o del sindicato de patronos, que sea parte en el mismo, como lo dispone el Artículo 44 del Código de Trabajo; e) al sindicato que suscriba un contrato colectivo de trabajo, le corresponde responsabilidad por las obligaciones, contraídas por cada uno de sus miembros y puede ejercer también los derechos y acciones que a los mismos, individualmente competen, como lo establece el Artículo 45 del Código de Trabajo y; f) el sindicato que sea parte de un contrato colectivo de trabajo, puede ejercer los derechos y acciones que nacen de este, para

exigir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que procedan contra: sus propios miembros, otros sindicatos que sean parte del contrato, los miembros de los sindicatos anteriores y cualquier otra persona, obligada por el contrato, de conformidad con el Artículo 46 del Código de Trabajo.

3.2.3 La negociación colectiva y los conflictos de trabajo

3.2.3.1 Conflictos de trabajo

Las definiciones de los conflictos de trabajo, abundan en la doctrina y muy poco en las legislaciones, por lo que se transcribe algunas de las más importantes de los siguientes autores citados por Raúl Chicas Hernández: Mario de la Cueva sostiene que *“los conflictos de trabajo, son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre estos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo”*²². El profesor Ernesto Krotoschin expone: *“por conflicto de trabajo en sentido amplio, se entiende las diferencias de cualquier clase que nacen de una relación del derecho laboral”*²³. Manuel Alonso García manifiesta: *“conflicto de trabajo es toda situación jurídica que se produce a consecuencia de la alteración ocasionada, en el desarrollo o en la extinción de una relación jurídica laboral y que se plantea entre los sujetos de la misma o entre las partes de un convenio colectivo”*²⁴. El Licenciado Edgar Rosendo Amado Saenz, manifiesta: *“Conflicto de trabajo, en general, es la diferencia entre patronos y trabajadores*

²² Ibid Pág. 149

²³ Ibid

²⁴ Ibid

originada por la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo o bien por todas las cuestiones vinculadas con el trabajo²⁵”.

Sirve de base a la clasificación de los conflictos obrero-patronales, en individuales y colectivos, la naturaleza de los intereses en disputa. La clasificación es muy antigua y no puede decirse quien es el autor; hablan de ella desde hace mucho tiempo, los escritores franceses, pero la doctrina italiana de los últimos tiempos, entró quizás más a fondo en el problema. En lo que atañe a la legislación guatemalteca, el código de trabajo acertadamente deslinda, las normas que regulan cada clase de conflictos y los tribunales también especiales, que conocen de los mismos; siguiendo mas bien el sistema de agrupar por un lado, a las normas que rigen los conflictos de tipo jurídico (individuales y colectivos) y por otro, las que regulan los conflictos de tipo económico-social o de intereses. En efecto de los Artículos 284 y 292 del Código de Trabajo se desprende: “1) que los juzgados de Trabajo y Previsión Social (con jueces de derecho y unipersonales) conocen de los conflictos individuales y colectivos de carácter jurídico, generalmente por el procedimiento ordinario. 2) de estos mismos conflictos conocen en segunda instancia, cuando procede las salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que son tribunales colegiados integrados con jueces de derecho; y 3) que los tribunales de conciliación y arbitraje (tribunales paritarios presididos por un Juez de Derecho) conocen de todos los juicios colectivos de carácter económico-social. 4) de estas últimas controversias conocen también en segunda instancia las salas de apelaciones, sin que se de

²⁵ Ibid Pág. 150

intervención a representantes de trabajadores y patronos, lo cual resulta inexplicable pues las mismas razones que aconsejan la organización paritaria para conocer de los conflictos económicos en primer grado, pueden invocarse con igual fuerza para segunda instancia”.

3.2.3.2 El arreglo directo

El Código de Trabajo guatemalteco, en el título duodécimo, Procedimientos en la resolución de los Conflictos Colectivos de Carácter Económico-Social, en los Artículos 374, 375 y 376, regula el procedimiento a seguir para resolver las diferencias que surjan entre empleadores y trabajadores; por medio del arreglo directo, procedimiento que se puede concretar de la manera siguiente: a) se estima que los legisladores trataron de dejar establecido un procedimiento sencillo sin formalismos y rápido para resolver, las diferencias que puedan surgir en un momento dado, en un centro de trabajo, diferencias que no ameritan la intervención de un órgano administrativo o jurisdiccional y que no son justificativos para llegar a un movimiento de huelga. b) cuando surja diferencia o problema, por las condiciones en que se presta los servicios por parte de los trabajadores, como puede ser: malas condiciones del equipo o maquinaria de trabajo, servicios sanitarios en malas condiciones o con desperfectos, falta de higiene y seguridad en las instalaciones de la empresa, falta de equipo y herramientas para el cumplimiento del trabajo, falta de ventilación o luz en el centro del trabajo, etc., los trabajadores pueden celebrar una asamblea general y en la misma acordar nombrar a un consejo o comité permanente o a un comité ad-

hoc, para plantarle al patrono o a sus representantes, sus quejas o solicitudes. El Artículo 374 del Código de Trabajo consigna: *“que los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad-hoc o permanentes en cada, lugar de trabajo, compuesto por no más de tres miembros, quienes serán los encargados de plantear las quejas a solicitudes”*. Dicha norma la interpretó en el sentido que se trata de casas o situaciones, en la que los trabajadores, no pertenecen a un sindicato ni se encuentran coaligados y que su único interés es encontrar solución a los problemas que tienen en el centro de trabajo y que pueden solucionarse amigablemente con el empleador, por medio de pláticas directas entre el patrono o sus representantes de los trabajadores, que son los miembros del consejo o comité ad-hoc, o bien pueden los negociadores acordar la intervención de amigables componedores. c) las quejas o solicitudes, los trabajadores se las pueden formular al empleador o a su representante legal, directamente en forma verbal o bien por escrito, gestiones que tienen que formularse en forma atenta y el código de trabajo que el patrono o su representante no puede negarse a recibir a los representantes de los trabajadores, a la mayor brevedad que les sea posible, obligación que se estima necesaria, pues lo que la ley prevé es evitar que un problema que puede resolverse en forma rápida, puede agravarse y provocar la toma de medidas de hecho que causen perjuicio al empleador y los trabajadores. d) cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Inspección General de Trabajo dentro de las 24 horas siguientes a su suscripción, remisión que la puede

hacer el patrono, o en su caso los trabajadores. e) la remisión de la copia del acta que se firme, tiene como objeto que la Inspección General de Trabajo, institución encargada de velar porque no se viole las normas laborales vigentes, proceda a recibir el contenido de lo convenido y que el mismo, no contraríe disposiciones legales, que protejan a los trabajadores y para que las partes del convenio, cumplan rigurosamente con el mismo. f) en el evento que lo convenido no sea cumplido por el empleador, los trabajadores peden acudir ante los juzgados de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de exigir la ejecución del acuerdo, el pago de los daños y perjuicios que se hubieren causado y que el juez imponga al patrono una multa comprendida entre cien y doscientos quetzales. g) el Artículo 376 del Código de Trabajo, contempla que cada vez que se forme uno de los consejos, o comités ad-hoc, que sus miembros deben informarlo, a la Inspección General de Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su nombramiento, estipulación que se estima, es totalmente innecesaria, pues no tiene ninguna justificación.

Del análisis e interpretación, de los Artículos que regula el arreglo directo, se determina que el mismo, tiene por finalidad buscar arreglos o convenios directos, entre empleadores y trabajadores; que los denominados consejos, comités ad-hoc o permanentes, no son más que los representantes de los trabajadores, que no pueden ser más de tres. Que en el arreglo directo no tiene intervención ninguna autoridad administrativa, ni jurisdiccional.

3.2.3.3 Negociación en la vía directa

La doctrina define la negociación en la vía directa, como un procedimiento de autocomposición, por medio del cual las partes de un conflicto colectivo, sin intervención de terceras personas, tratan de arribar a arreglos satisfactorios, para los involucrados en el mismo y suscriben un convenio²⁶.

En el ordenamiento guatemalteco y tomando en consideración las normas que regulan la negociación en la vía directa, a la definición anterior se le debe agregar, que en la negociación pueden intervenir, una autoridad administrativa o uno o varios amigables componedores y que el arreglo a que las partes arriben, debe concretarse en un documento denominado pacto colectivo de condiciones de trabajo o un convenio colectivo, el que debe suscribirse en tres ejemplares, bajo pena de nulidad *ipso jure*.

De acuerdo, con la legislación guatemalteca, como definición de negociación en la vía directa se formuló la siguiente: *“Negociación colectiva en la vía directa, es el procedimiento de autocomposición, para la solución de los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico-social, por medio del cual las partes del mismo, sin o con la intervención de terceras personas, tratan de arribar a arreglos satisfactorios, para los involucrados y suscriben en tres ejemplares, bajo pena de nulidad ipso jure, adreferéndum o en definitiva, un pacto colectivo de condiciones de trabajo o un convenio colectivo”*. El Código de Trabajo contempla la negociación en la vía directa, como una fase obligada en la

²⁶ Ibid. Pág 178

negociación de los pactos colectivos para el sector privado y para la negociación de pliego de peticiones o pactos colectivos, para el sector público.

El patrono está obligado a negociar un pacto colectivo de condiciones de trabajo, de conformidad con lo que establece el Artículo 51 del código de Trabajo, el cual expresa: *“todo patrono, que emplee en su empresa o en determinado centro de producción, si la empresa, por la naturaleza de sus actividades tiene que distribuir la ejecución de los trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la cuarta parte de sus trabajadores sindicalizados está obligado a negociar con el respectivo sindicato, cuando este lo solicite, un pacto colectivo”*. La negociación en la vía directa, se agota 30 días después, de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o el patrono, tal y como lo expresa la segunda parte del Artículo 51: *“Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto correspondiente, para que se resuelvan el punto o puntos de discordia”*. De acuerdo a lo que dispone este artículo, las partes acudirán con los pliegos de peticiones correspondientes, a fin de que el tribunal de conciliación pueda comprobar los extremos presentados.

3.2.4 La huelga

La huelga es uno de los medios esenciales de que disponen los trabajadores, para la promoción y defensa de sus intereses profesionales y económicos. No sólo comprenden la obtención de mejores condiciones de trabajo, el cumplimiento de disposiciones legales o convencionales, o el restablecimiento de derechos y beneficios de los trabajadores cuando hubieran sido infringidos, sino también la búsqueda, de soluciones a cuestiones de política económica y social, la resolución de cualquier tipo de problemas relativos, a la empresa que interesen directamente a los trabajadores.

Ningún convenio de la OIT reconoce expresamente, el derecho de huelga. No obstante, en la práctica, la OIT reconoce que el derecho de huelga es uno de los medios esenciales, por los cuales los trabajadores y los sindicatos pueden defender y promover sus intereses. En su segunda reunión en 1952, el comité de libertad sindical de la OIT, afirmó el principio del derecho de huelga declarando que es *“un elemento esencial de los derechos sindicales”*. Por consiguiente, las quejas referentes al derecho de huelga pueden ser sometidas al comité de libertad sindical de la OIT, en la medida en que se considera como una violación del ejercicio de los derechos sindicales.

CAPÍTULO IV

4. Derecho de sindicalización

4.1 El sindicato

El sindicato es la principal organización colectiva, tanto de los trabajadores como de los patronos, para poder defender sus derechos, al respecto el código de trabajo da la definición legal de sindicato, en su Artículo 206 el cual expresa: *“Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas o profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”*. El mismo código establece la definición de las distintas clases de sindicatos, que acepta, el ordenamiento jurídico guatemalteco, iniciando con el sindicato campesino en el Artículo 206: *“son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollen en el campo agrícola o ganadero”*. El sindicato urbano, manifiesta el mismo Artículo, que son los no comprendidos en el Artículo anterior; sin embargo, el Artículo 215 del mismo código, consigna otras tres clases de sindicatos, definiéndolos de la siguiente manera: *“los sindicatos se clasifican por su naturaleza en urbanos y en campesinos y en: a) Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se tratare de patronos, de una misma actividad económica; b) de empresa, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios: 1) en una misma empresa, 2) en dos o más empresas iguales; c) de industria, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad”*.

Para que los sindicatos funcionen en excelencia, los miembros de los mismos deben estar protegidos para integrarlos, para lo cual el Código de Trabajo, establece principios democráticos, los cuales están contenidos en los Artículos del 206 al 212 y son los siguientes: el respeto a la voluntad de las mayorías Artículo 207, no discriminación por razón de edad, sexo, antigüedad u otra circunstancia artículo 208, el derecho a que los trabajadores no sean despedidos, por formar parte de un sindicato Artículo 209, reinstalación de los trabajadores despedidos por razón de pertenecer a un sindicato Artículo 209, los sindicatos están exentos del pago de impuestos fiscales y municipales Artículo 210, los sindicatos pueden adquirir toda clase de bienes Artículo 210, las cuotas de los afiliados a los sindicatos son gastos deducibles del impuesto sobre la renta Artículo 210, el Organismo Ejecutivo, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de desarrollo y defensa del sindicalismo Artículo 211, los mayores de 14 años pueden formar parte de un sindicato Artículo 212.

Los sindicatos, según el Artículo 214 del Código de Trabajo, tienen las siguientes actividades: *“a) celebrar contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo y otros convenios de aplicación general para los trabajadores de la empresa; b) participar en la integración de los organismos estatales que les permita la ley; c) velar en todo momento por el bienestar económico-social del trabajador y su dignidad personal; d) crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos, obras sociales y actividades comerciales que sin ánimo de lucro contribuyan a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y; e) en general, todas aquellas actividades que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes”.*

Los estatutos de los sindicatos, deben llevar formalidades legales, que deben contener, para poder funcionar, las cuales están enmarcados en el Artículo 221 del Código de Trabajo, el cual expresa: *“a) denominación y naturaleza que los distingan con claridad de otros; b) el objeto; c) el domicilio o vecindad y su dirección exacta; d) los derechos y obligaciones de sus miembros; e) la época y el procedimiento para nombrar el comité ejecutivo y el consejo consultivo; f) las condiciones de admisión de nuevos miembros; g) la enumeración de las correcciones disciplinarias y las causas y procedimientos para imponer estas últimas; h) el monto de las cuotas ordinarias y el límite máximo, en cuanto el número de veces, que se pueden exigir cada año; i) la época y procedimientos para la celebración de las asambleas generales; j) la época y forma de presentación y justificación de cuentas; k) los procedimientos para efectuar la liquidación del sindicato; l) todas las otras normas que se consideren convenientes para la buena organización, dirección y administración del sindicato”*.

Los sindicatos pueden fusionarse entre sí conforme lo dispuesto en el Artículo 232 del Código de Trabajo, asimismo cuatro o más sindicatos pueden formar una federación y cuatro o más federaciones pueden formar una confederación; las federaciones y las confederaciones pueden ser carácter nacional, regional o por ramas de producción, conforme lo establece el Artículo 233 del Código de Trabajo.

4.2 Los derechos sindicales

Los derechos sindicales se pueden definir como un conjunto de todos los derechos y libertades que son indispensables a la existencia y al funcionamiento eficiente de sindicatos democráticos, capaces de defender y promocionar los intereses de los trabajadores.

La doctrina jurídica, las legislaciones laborales y los convenios internacionales de la OIT, reconocen una cantidad de derechos sindicales fundamentales, entre los cuales se encuentran los siguientes: el primero y más fundamental es el derecho de todos los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción, a constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas sin autorización previa; el derecho para las organizaciones sindicales, sin injerencia de las autoridades públicas, de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y el de formular sus programas de acción; el derecho para las organizaciones sindicales de constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones y el derecho a toda federación o confederación de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores, la protección contra disolución o suspensión por vía administrativa, el derecho a la inviolabilidad de los locales sindicales, de la correspondencia y de las conversaciones telefónicas; la protección de los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, la protección de las organizaciones de trabajadores contra todo acto de injerencia por parte de los

empleadores en su constitución, funcionamiento o administración; el derecho para las organizaciones de trabajadores de negociar con los empleadores contratos colectivos con objeto, de reglamentar las condiciones de trabajo en una empresa o industria; la protección para los representantes sindicales contra detención o arresto en relación con sus actividades sindicales, el derecho de los trabajadores y de sus sindicatos a hacer huelga como medio de promover y defender sus intereses económicos y sociales, y el derecho a la educación y a la formación profesional.

4.3 Derechos humanos inherentes a los trabajadores que deben ser defendidos por los sindicatos

4.3.1 Derechos de los trabajadores como miembros del sindicato

Al afiliarse a un sindicato y al pagar su cuota sindical, cualquier trabajador, adquiere derechos plenos a: asistir a las reuniones del sindicato y expresar sus opiniones, participar en los debates sobre las políticas del sindicato, saber como contactar al delegado sindical, recibir información sobre el sindicato, su funcionamiento y las formas de participación; ser consultado sobre sus salarios y condiciones de trabajo antes que el sindicato inicie el proceso de negociación colectiva con el empleador, participar en la elección de las personas miembros de la junta directiva de su sindicato y estar representado por el sindicato, en caso de conflicto con el patrono.

4.3.2 Formas de protección a los trabajadores mediante los derechos sindicales

Los sindicatos pueden ejercer sus derechos sindicales, para proteger a los trabajadores; los derechos de los trabajadores, son los derechos que tiene una persona, por el hecho de ser trabajador. Los miembros de los sindicatos pueden actuar colectivamente nuevos o mejores hechos para los trabajadores, proteger los derechos existentes, promover los derechos de los trabajadores y sensibilizar a la opinión pública, respecto a estos derechos. Cuando se habla de protección de los trabajadores, es también importante respetar el principio de no discriminación, entre hombres y mujeres en las condiciones de trabajo o empleo.

Se acaba de observar, que los derechos sindicales fundamentales permiten a los trabajadores, constituir y afiliarse a organizaciones sindicales, una de las funciones principales de los sindicatos es pues, organizar a los trabajadores para la promoción y defensa de sus intereses. Para que una organización sindical pueda realizar sus funciones necesita normas de funcionamiento, para poder desarrollar un trabajo eficiente en la promoción y defensa de los trabajadores. Estas normas o reglas de funcionamiento se encuentran contenidas en los estatutos; los estatutos se obtienen como resultado de un acuerdo entre los afiliados; son los afiliados los responsables de establecer, las normas que regirán la organización. Los estatutos constituyen la norma fundamental de un sindicato porque: proclaman los

objetivos y principios de la organización, señalan los derechos y deberes de los miembros, fijan el monto de la cuota sindical, precisan los procedimientos de elección de la dirigencia y, determinan las funciones de la asamblea general. La constitución de sindicatos se realiza, sin necesidad de autorización previa de autoridad o persona particular alguna. Sólo basta que un grupo de trabajadores decidan fundar un sindicato, pero siempre y cuando se ajusten a las disposiciones legales que determinan la legislación laboral nacional. Para que se reconozca la legitimidad de un sindicato, es también importante que sea representativo del sector que quiera organizar y que sea independiente de toda autoridad pública, privada, partida político o cualquiera otra persona. Asimismo los trabajadores que decidan afiliarse, podrán hacerlo libremente sin coacción e impedimento de la autoridad o de cualquiera otra persona.

De forma general estos son los requisitos que comúnmente exigen las autoridades de trabajo en América Latina, para el reconocimiento legal de sindicatos, federaciones, confederaciones o centrales de trabajadores: nómina de miembros afiliados, en cada país el número de trabajadores necesarios para conformar un sindicato varía de acuerdo con la legislación nacional de cada país; acta de asamblea general de constitución del sindicato, nómina de la junta directiva elegida, la inscripción de un sindicato, federación, confederación o central se determina en el Ministerio de Trabajo,

también el tiempo para el otorgamiento de la personalidad jurídica varía, pero no debe extenderse por un período prolongado.

El principal instrumento a disposición de los sindicatos para promocionar y proteger los derechos de los trabajadores, es la negociación colectiva que se puede definir como: un proceso de negociación entre trabajadores, empleadores, y sus representantes con miras a reglamentar las condiciones de trabajo, los términos de empleo y toda cuestión de interés común para los trabajadores. Este proceso resulta en la firma de un documento entre el empleador y el sindicato: el convenio colectivo que complementa, normalmente los derechos que no están contemplados en la legislación laboral vigente.

4.3.3 Derechos fundamentales de los trabajadores reconocidos por la OIT

La OIT siempre ha atribuido una especial importancia a ciertos derechos sindicales fundamentales que constituyen un elemento esencial de toda acción destinada a mejorar la situación de los trabajadores. Los convenios de la OIT, constituyen herramientas útiles que las organizaciones sindicales pueden utilizar a nivel nacional. El convenio está destinado a ser ratificado por un estado, entando así a formar parte de su legislación nacional y comprometiendo al estado a cumplir ciertas obligaciones jurídicas. La manera

en que se respetan estas obligaciones jurídicas están sujetas a un control regular.

Los convenios fundamentales de la OIT reconocen cuatro principios fundamentales: a) la libertad sindical, reconocido por los convenios 87 y 98; b) la eliminación del trabajo forzoso, garantizado por los convenios 29 y 105; c) la eliminación de la discriminación, en materia de empleo y ocupación protegido por los convenios 100 y 111 y; d) la abolición efectiva del trabajo infantil, consignado en el convenio 138.

4.3.4 Derechos de los trabajadores que deben defender los sindicatos

Los de los trabajadores son mucho más diversos que los que están incorporados, en los siete convenios fundamentales. Muchos de estos derechos se encuentran en otros convenios de la OIT, pactos de derechos humanos y en las legislaciones nacionales. A continuación se indicarán algunos de los derechos que los sindicatos tiene que promover y defender: a) derecho al salario que incluye: derecho a un salario mínimo, al pago y total del mismo, igual salario por trabajo de igual valor, y hacer compensado por las horas extraordinarias; amparados por los convenios 95, 100 y 131; b) derecho a horas de trabajo justas que incluyen: derecho a definir la duración normal máxima del trabajo, a trabajar a tiempo parcial y derecho a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores nocturnos; garantizados por los convenios 14 y 171; c) derecho al descanso que incluye: derecho a

vacaciones, licencia por estudios, por enfermedad, por maternidad, parental y a percibir el salario durante la duración de cualquier tipo de licencia; reconocidos por los convenios 132 y 140; d) derecho a seguridad y salud en el trabajo que incluye: derecho a un ambiente de trabajo sano y seguro, a recibir del empleador ropa y equipos de protección adecuados, a recibir información y formación sobre la prevención de riesgos en los lugares de trabajo; reconocidos por el convenio 155; e) protección al trabajo de los niños y adolescentes que incluye: derecho a la fijación de una edad mínima para la admisión de trabajo, prohibición del trabajo nocturno, prohibición del trabajo peligroso, fijación de un número limitado de horas de trabajo, consignados en los convenios 79, 90, 138 y 182; f) protección a las mujeres trabajadoras, establecidos en los convenios 3, 45, 89, 103 y 171; g) derecho a igualdad de oportunidad y de trato, protegidos por los convenios 100, 111 y 156 y; h) derecho a la igualdad en la negociación colectiva.

4.4 La libertad sindical

4.4.1 La naturaleza jurídica de la libertad sindical

El siglo XX, presencié la modificación del concepto de derechos humanos fundamentales, de la mano del surgimiento de la noción del derecho social, etimología hija del constitucionalismo social coincidente en sus orígenes con la primera posguerra europea (Weimar) y, en América Latina, con el triunfo de la revolución mexicana de 1911. El derecho del trabajo moldeó y enriqueció, sin duda, la idea y noción de los derechos fundamentales: ya no son sólo

derechos inherentes a los individuos sino, también, a los sujetos colectivos. De este modo, la libertad sindical contribuyó decisivamente al progreso de la teoría de los derechos fundamentales, en tres sentidos particulares: a) respeto de los titulares de los mismos (sujetos colectivos); b) a propósito de la obligación de la abstención del estado, propia de los derechos subjetivos, para reclamar de su parte, ahora, una conducta activa o promocional a su respeto, y c) a propósito de la eficacia entre privados de los derechos humanos fundamentales, con lo que su tutela ya no será sólo frente al estado, sino también ante particulares con el cual media, como en las de trabajo una relación contractual.

El derecho del trabajo tiene una influencia directa en los derechos humanos fundamentales, del mismo modo que se cumplió en el proceso inverso; estos influyeron en el derecho del trabajo, brindándole la dogmática, el método y los principios que permitirán entender a la libertad sindical, con todas sus consecuencias, como uno de los derechos humanos fundamentales. Así se ha podido conocer que la libertad sindical, como tal derecho, es universal; inescindible de los demás derechos humanos fundamentales, interdependiente de todos los demás, que influye en ellos y, a su vez, es influida por el resto. Ello explica el carácter instrumental de la libertad sindical, el cual se muestra de dos maneras: al tiempo que resulta una herramienta para crear el derecho, la autonomía colectiva, lo es a su vez para defender otros. Pone en funcionamiento el derecho de autonormarse y de

solucionar los conflictos como un derecho reconocido a sujetos privados (autonomía colectiva) y posibilita el ejercicio de otras libertades. Se revela así como un derecho bisagra en la terminología que con acierto ha acuñado la Conferencia Internacional de Organizaciones Sindicales Libres CIOSL.

4.4.2 La caracterización de la libertad sindical

La libertad sindical admite la siguiente caracterización preliminar: a) es uno de los derechos humanos fundamentales; b) es un derecho consuetudinario internacional; c) es un derecho de posguerra y, por ende, para la paz y la democracia; d) aparte de su doble valencia con presupuesto y tendencia de y hacia un modelo democrático de relaciones laborales, es de contenidos móviles o extensibles; e) es un derecho de contenidos complejos y, por ende, de titularidades también complejas o conjuntas; f) es un derecho social complejo, es un derecho de libertad y un derecho de prestación; g) es un derecho de tutela multi-direccional; h) es por antonomasia, la libertad identificada con la tutela de intereses colectivos y; i) es un derecho bisagra, que posibilita el ejercicio y actuación de sus contenidos esenciales, lo hace también respecto de las demás libertades públicas.

4.4.3 El Estatuto Internacional de la Libertad Sindical

El Estatuto Internacional de la Libertad Sindical se conforma, con los convenios que incorporan normas sobre la materia, tratase de convenios específicos sobre la libertad sindical convenios 87, 98, 110, 151, 154, etc., o de otros inespecíficos que incluyen, de cualquier manera, disposiciones sobre el tema, ora convenios de la OIT no particularmente o exclusivamente dedicados a la libertad sindical. El convenio 11 de 1921 sobre el derecho de asociación en la agricultura o el 84 de 1947 sobre el derecho de asociación en los territorios no metropolitanos o bien disposiciones incluidas en declaraciones o pactos internacionales sobre derechos humanos y/o libertades públicas.

4.4.4 Los contenidos de la libertad sindical en el Estatuto Internacional del Trabajo

El contenido de la libertad sindical en el Estatuto Internacional del Trabajo en el ámbito individual es: 1) la libertad sindical positiva (derecho a afiliación sindical) convenio 87 Artículo dos; 2) la libertad sindical negativa (derecho a la desafiliación sindical o a no afiliarse) y; 3) el derecho al ejercicio de la actividad o acción sindical. En el ámbito colectivo: 1) la libertad sindical frente al estado, que reclama como contenidos mínimos: a) el derecho de constituir sindicatos sin autorización previa, convenio 87, Artículo dos y el de organizarlo libremente convenio 87 Artículo tres; b) la facultad federativa nacional e internacional y el reconocimiento y garantía de iguales derechos

para las organizaciones sindicales convenio 87 Artículo cinco; c) la autonomía o autarquía sindical que se manifiesta: en la prohibición de la disolución del sindicato por vía administrativa convenio 87 Artículo cuatro, en el poder disciplinario del sindicato convenio 87 Artículo tres, el derecho a la elección de sus autoridades sin injerencia alguna convenio 87 Artículo tres, el derecho a elaborar sus propios estatutos y reglamentos administrativos convenio 87 Artículo tres; d) el derecho a la personalidad jurídica sin condiciones limitativas convenio 87 Artículo siete; e) el derecho a la pluralidad sindical; f) el derecho al libre ejercicio de la actividad sindical, que al menos incluiría: el derecho de negociación colectiva convenio 98 Artículo cuatro, el de huelga reconocido por la comisión de expertos a partir de la interpretación conjunta de los Artículos 3, 8 y 10 del convenio 87 y en la carta social europea Artículo seis aprobada por el consejo de Europa en 1961 y el de participación institucional y en el seno de la empresa en el convenio 135; 2) la libertad sindical ante el empleador y/o las organizaciones patronales, que reclama como contenidos mínimos: a) el reconocimiento del fuero sindical convenio 98 Artículo uno; b) la protección contra las prácticas desleales, actos de injerencia y discriminación antisindical convenio 98 Artículo dos; c) el reconocimiento de las cláusulas sindicales que el convenio 98 no prohíbe; d) el principio de pureza que garantizaría contra los sindicatos mixtos, entendiéndose por ello, en una misma organización afiliarse trabajadores y patronos; 3) la libertad sindical ante otras organizaciones sindicales, con al

menos dos contenidos: a) el derecho a la pluralidad sindical; b) el derecho a la negociación de cláusulas sindicales de garantía, seguridad o promoción.

Otro agrupamiento de los contenidos de la libertad sindical, distinguirían entre los derechos de auto organización que incluirían el de la actividad conflictual (autotutela) y el de la producción unilateral o convenida con el grupo contrapuesto, de preceptos dotas de relevancia negocial (autonomía colectiva) y las actividades que manifiestan la representación de intereses. En otro sentido se distingue, entre el derecho a constituir organizaciones sindicales y los derechos y garantías de las organizaciones sindicales, un tanto en la idea de diferenciar, el derecho de organización y de afiliación, del de actividad o acción sindical.

CAPÍTULO V

5. Mecanismos para la defensa de los derechos humanos dentro del derecho colectivo del trabajo

Los mecanismos de defensa de los derechos sindicales, se definen como la acción mediante la cual, un trabajador o grupo de trabajadores agraviados, mediante su organización sindical o su representante legal, notifica de palabra o en forma escrita a la autoridad competente sobre el hecho o hechos que dieron lugar, a una o varias violaciones a los derechos sindicales.

5.1 Los mecanismos de defensa a nivel nacional

Varios derechos sindicales y laborales son protegidos por la legislación nacional. Cuando existen estos derechos de protección, los sindicatos deben prestar asistencia a sus miembros, para que conozcan estos derechos y asegurarse que éstos sean respetados mediante las estructuras legales apropiadas. El sindicato como organización con reconocimiento legal, de acuerdo con la legislación nacional, y sobre todo, porque se organiza para defender los intereses gremiales y para exigir el cumplimiento de las leyes y convenios colectivos de trabajo, constituye el primer eslabón en la cadena de defensa de los derechos sindicales.

Cuando un empleador, niega o irrespeta de un trabajador o grupo de trabajadores, estos deben dirigirse al sindicato, el cual debe: a) elaborar un informe completo del conflicto, donde figuren los puntos de las demandas de los trabajadores; b) transmitir la queja ante el empleador e intentar un proceso de

negociación para satisfacer las demandas; c) si no se obtiene satisfacción con la negociación, solicitar la intervención del Ministerio de Trabajo para intentar una solución, por la vía de la mediación; d) plantear ante el Tribunal Laboral, un pliego de peticiones a fin de iniciar un proceso de conciliación, que pueda terminar en arbitraje; e) el arbitraje se utiliza al agotarse el procedimiento de conciliación.

El sindicato también tiene la opción de apelar el derecho a huelga. Aquí también, la experiencia demuestra que la huelga no es siempre un instrumento eficaz en América Latina. En muchos países de la región existen serias restricciones con respecto al derecho de huelga, con leyes y decretos que la limitan. Cuando existen disposiciones que garantizan el derecho a huelga, pero se incumplen sistemáticamente por parte de los gobiernos y los empleadores, esta situación tiene repercusiones graves para los trabajadores, porque los expone a medidas de retorsión e incluso a despidos, cuando deciden emprender una paralización laboral.

5.1.1 La conciliación

La Organización Internacional del Trabajo OIT, define la conciliación como una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en su conflicto a allanar sus diferencias y llevar a una transacción amistosa o a una solución de común acuerdo.

El órgano de la conciliación, puede ser unipersonal o colegiado, específico o permanente, y su función consiste siempre en encaminar, acerca a las partes hacia un acuerdo o solución mutuamente aceptable; su tarea es importante, pero no funcional ni menos decisiva, consiste en tratar de acercar las posiciones contrapuestas, atenuar las divergencias, persuadir a la parte reacia, sugerir vías de entendimiento, propiciar el diálogo constructivo; para lograrlo sólo cuenta verdaderamente con sus propias facultades de razonamiento, persuasión y experiencia en procesos de conciliación.

La OIT considera que el conciliador debe tener cualidades siguientes: a) independencia e imparcialidad; b) dedicación; c) experiencia en relaciones humanas; d) trato cortés, discreto y amistoso y facultades de persuasión; e) conocimiento de la rama de actividades y del sistema de relaciones de trabajo; y, f) capacidad para sacar partido de la experiencia y la información obtenida.

El procedimiento de conciliación se inicia en un Juzgado de Trabajo y Previsión Social, que está bajo la dirección de un Juez de derecho, unipersonal.

A partir del momento en que el juzgado recibe la demanda, debe tener por planteado el conflicto y formular las prevenciones y apercibimiento contemplado en el Artículo 379 del Código de Trabajo, y después de notificadas las partes, envía las actuaciones a la Corte Suprema de Justicia para que designe al Juzgado que conocerá en definitiva del mismo. Cuando el juzgado designado para conocer en definitiva del conflicto colectivo recibe las actuaciones de la Corte Suprema de Justicia, dentro de las doce horas siguientes debe proceder a la formación del Tribunal de Conciliación, que es un órgano permanente, colegiado y de conformidad con lo preceptuado en el Artículo 294 del Código de Trabajo, se integrará: con un delegado titular y tres suplentes por parte de los trabajadores y un delegado titular y tres suplentes por parte de los empleadores, actuando como secretario del juzgado designado para tramitar el conflicto colectivo. La Corte Suprema de Justicia, integrará estos tribunales a propuesta de las organizaciones de trabajadores y patronos.

El Tribunal de Conciliación, una vez resueltos los impedimentos o recusación que se hubiere presentado, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 384 del Código de Trabajo, debe emitir resolución por medio la cual, se declara competente para conocer el conflicto colectivo y convoca a las partes para la comparecencia pertinente, la que se verificará dentro de las treinta y dos horas siguientes y con absoluta preferencia a cualquier otro negocio; pudiendo constituirse en el lugar del conflicto si lo considera necesario. Una vez declarada la competencia del Tribunal de Conciliación, no se admitirá recusaciones,

excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase. Después de oír en forma separada a cada delegación y determinadas las pretensiones de las partes en un acta lacónica, de acuerdo al Artículo 385 del Código de Trabajo, el Tribunal de Conciliación procede a deliberar y a formular las bases de arreglo que su prudencia les dicte y que deben ser acordadas mayoritariamente por los miembros del tribunal.

5.1.2 La mediación

La ley del trabajo de España, contempla una definición de tipo legal, al consignar: *“la mediación supone la solución de conflictos ante un órgano designado por las partes o instituido oficialmente llamado a formular una propuesta o recomendación de valor decisorio”*.

Según la OIT, las cualidades señaladas para el conciliador se pueden aplicar también, para el mediador y se encuentran las siguientes: a) independencia e imparcialidad; b) dedicación; c) experiencia en relaciones humanas; d) trato cortés, discreto y amistoso, y facultades de persuasión; e) conocimiento de la rama de actividades y del sistema de relaciones de trabajo; f) capacidad para sacar partido de la experiencia y la información.

Las partes de la mediación son: a) por la parte empleadora o propietario individual de una empresa o grupo de empresarios sin personalidad jurídica reconocida, o una asociación profesional de empresarios con personalidad jurídica reconocida (cámara de comercio, de agricultores, etc.), si se trata de

personas particulares o privadas y el Estado, un Ministerio o una Dirección General si se trata de un organismo o dependencia del estado y b) por la parte trabajadora, una coalición de trabajadores o un sindicato, los que pueden ser de una empresa privada o un organismo o dependencia pública o estatal. Los efectos de la mediación pueden ser de dos formas: primero, la aceptación de la recomendación por las partes, lo que permite la celebración del acuerdo o convenio colectivo y segundo la no aceptación de las recomendaciones, lo cual no tiene más efecto que dar por terminada la actuación del mediador.

5.1.3 El arbitraje

El Licenciado Mario López Larrave, define al arbitraje como: *“el procedimiento por el cual cierta clase de controversias, conflictos colectivos de intereses y jurídicos íntimamente relacionados con estos, se someten por disposición de las partes o de la ley, al conocimiento y decisión de un organismo que actúa como tercero, decisión que tiene eficacia vinculatoria para las partes y efectos eminentemente normativos²⁷”*.

El Código de Trabajo en sus Artículos 241 y 397 señala taxativamente, cuando procede el arbitraje al preceptuar: *“ 1) potestativamente: a) cuando las partes así lo convengan, antes o inmediatamente después del trámite de conciliación, y; b) cuando las partes así lo convengan, una vez se haya ido a la huelga o al paro, calificados de legales, siempre y cuando se hayan reanudado las labores, lo cual debe comprobarse ante el tribunal, o pueda comprobar el juez si lo*

²⁷ Ibid. Pág. 239

considera conveniente. 2) obligatoriamente: a) en los casos, en que una vez calificado como legal la huelga o el paro, transcurra el término correspondiente sin que se haya realizado: (20 días para la huelga y 30 días para el paro); b) en los casos previstos en los incisos a y b, del artículo 243 de este código, o sea cuando los trabajadores campesinos se encuentren en tiempo de cosecha, salvo que se trate de cultivos cuyos frutos o cosechas se recolecten durante todo el año o que la falta de recolección de aquellas no deteriore los respectivos producto o cuando los trabajadores de las empresas del transporte se encuentren en viaje y no lo haya terminado; c) en el caso de que solicitada la calificación de legalidad o ilegalidad de la huelga, una vez agotada el trámite de conciliación, no se llenare las 2/3 partes de votos favorables a la huelga de la parte de la totalidad de trabajadores de la empresa o centro de trabajo y; d) cuando se trate de trabajadores de las empresas o servicios que el Organismo Ejecutivo así lo declare en todo o en parte del territorio, cuando estime que la suspensión de labores afecta en forma grave la economía nacional o cuando esté en vigor la Ley del Orden Público y únicamente por el tiempo y en el territorio o zonas afectadas”.

Quando se trate de un arbitraje potestativo o voluntario, son las partes interesadas quienes por escrito someten ante el respectivo juez de trabajo y previsión social, los puntos motivos de divergencia y los puntos sobre los cuales están de acuerdo. En los casos de arbitraje obligatorio, el juez tiene la obligación de convocar a las partes y levantar un acta que contenga los puntos de divergencia, puntos sobre los cuales están de acuerdo, designación de tres delegados por cada parte y lugar para recibir notificaciones que debe ser dentro de la circunscripción jurisdiccional del tribunal. Cuando se trata de patronos

individuales, sus representantes o delegados pueden ser parientes dentro de los grados de ley o abogados.

De la naturaleza jurídica del arbitraje laboral de Guatemala, se deduce que por tratarse de una actividad jurisdiccional, que la sentencia que profiere el tribunal arbitral, tiene el carácter de una sentencia colectiva en cuanto a su contenido, pues resuelve puntos sobre los cuales no fue posible convenir en la negociación o convención colectiva directa o en la fase de conciliación judicial. El Artículo 405 del Código de Trabajo, establece que la sentencia arbitral es obligatoria para las partes por el plazo que ella determine, el cual no será inferior a un año; en cuanto a sus efectos, puede tener efecto retroactivo, y no produce efectos de cosa juzgada, por lo menos en su aspecto material.

El Artículo 404 del Código de Trabajo contempla la eventual apelación, de la sentencia arbitral de primer grado al establecer: *“en caso de apelación presentada dentro de los tres días siguientes de notificado el fallo a las partes, se elevarán los autos a la Sala de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, quien dictará sentencia definitiva dentro de los siete días posteriores al recibo de los mismos, salvo que ordene alguna prueba para mejor proveer, la cual debe evacuarse antes de diez días”*.

El Código de Trabajo, en sus Artículos 405, 406 y 407, establece los efectos de la sentencia arbitral, los cuales son: a) cumplimiento obligatorio de la sentencia por las partes; b) el plazo de los derechos y obligaciones establecidos en la sentencia, no puede ser menor de un año; c) se puede pedir la ejecución de

la sentencia arbitral; d) en caso de incumplimiento del laudo arbitral se debe imponer una multa al infractor; e) en caso de incumplimiento de la sentencia arbitral se puede optar por la declaratoria de huelga, sin tener que acudir nuevamente a la conciliación o al arbitraje; f) la parte que incumpla el fallo arbitral, puede ser condenada a pagar daños y perjuicios; g) durante la vigencia de la sentencia arbitral, las partes no pueden promover otro conflicto colectivo que tenga por objeto las mismas pretensiones, que dieron origen al conflicto colectivo y culminó con el tribunal de arbitraje.

De conformidad con lo establecido en los Artículos 406 y 425 del Código de Trabajo, el juez competente para ejecutar el laudo arbitral es el del Juzgado de Trabajo y Previsión Social (juez Unipersonal), en el que se integró el Tribunal de Arbitraje y que emitió la sentencia arbitral de primera instancia.

5.2 Los mecanismos de defensa a nivel regional

La oficina regional de FITCM, juega un papel importante de asesoría para la defensa de los derechos sindicales, a través de sus acciones de solidaridad y acompañamiento a los sindicatos afiliados y fraternales. En los últimos años, la Oficina Regional de FITCM en América Latina, cuenta con un programa de derechos humanos y sindicales, el cual es el instrumento operativo encargado de ejecutar las acciones de solidaridad a nivel regional.

La conocer la Oficina Regional, una denuncia por violación a los derechos sindicales se establece el siguiente procedimiento: a) se examina la denuncia en consulta con el sindicato, para precisar fundamentación sobre la legislación nacional e internacional laboral. La Oficina Regional interviene mandando cartas de protesta al empleador y/o gobierno y de apoyo al sindicato agraviado. Cuando son lesionados derechos sindicales fundamentales la Oficina Regional informa a la sede de la FITCM para que tome una acción a nivel internacional; b) la Oficina Regional también puede asesorar al sindicato en la elaboración de un informe completo donde figuren las demandas solicitadas, los recursos administrativos y jurídicos interpuestos para darle seguimiento acciones futuras; c) la Red de Solidaridad Regional, se activa con el propósito de solicitar apoyo de las organizaciones afiliadas y fraternales. Consiste en el envío de una comunicación en la que se explican los hechos, se señalan las demandas de la organización y sus trabajadores víctimas. La comunicación exhorta, a las organizaciones enviar mensajes de protesta a las autoridades, empleadores, y de apoyo al sindicato y sus afiliados. En algunos casos se mandan copias de estas comunicaciones a las centrales obreras nacionales.

En algunos casos se solicita a la sede de FITCM en Ginebra, recursos del Fondo de Solidaridad Internacional, para hacerle llegar al sindicato en dificultades ayuda material. Cuando la situación es sumamente grave, el representante regional puede realizar una misión de investigación al país, donde ocurren los acontecimientos para definir una intervención más enérgica de la

FITCM. La Oficina Regional de la FITCM también, puede proveer de información al sindicato sobre las operaciones a nivel continental y/o internacional de la empresa involucrada en el conflicto; igualmente puede consultar con otros organismos defensores de los derechos humanos a nivel nacional o regional (por ejemplo la Organización Regional Interamericana de Trabajadores-ORIT) sobre quejas presentadas por ellos, contra la empresa señalada o un gobierno determinado. Resulta fundamental el establecimiento de una estrecha coordinación entre la ORL-FITCM y el sindicato afectado para trazar estrategias de acciones futuras.

La Red de Solidaridad de los SPI's, es un espacio creado por los Secretariados Profesionales Internacionales (SPI's) y la Organización Internacional de Trabajadores (CIOSL-ORIT), ambas con representación en América Latina y el Caribe, con el propósito de juntar esfuerzos para promover la defensa de la libertad sindical reconocida como un derecho humano fundamental, consagrado en los principales instrumentos de derechos humanos y en los convenios internacionales del trabajo. Este esfuerzo que lleva una década, busca movilizar a la opinión pública internacional en torno a acciones, por la defensa de la libertad sindical y los derechos humanos en general²⁸.

²⁸ Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera. **Manual de la FITCM sobre derechos humanos y sindicales**. Pág. 41

5.3 Los mecanismos de defensa a nivel internacional

Un aspecto importante de la acción internacional, es que pueda contribuir a resolver un conflicto. Otro aspecto es que pueda ayudar a evitar que un conflicto se intensifique.

Aunque cada violación de los derechos sindicales es diferente, hay ciertas medidas básicas que siempre se pueden tomar; la sede de la FITCM adopta el siguiente procedimiento: la sede de la FITCM en Ginebra, examina el caso en consulta con la Oficina Regional y la organización interesada. En algunos casos, la FITCM puede consultar con la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) para tomar una acción conjunta; en base a la solicitud del sindicato y a la recomendación de la Oficina Regional se toma una acción rápida; las acciones de solidaridad que la FITCM emprende, pueden ser de varios tipos: a) envío de mensajes de protesta, la FITCM manda mensajes de protesta al gobierno o empleador, en apoyo de la reivindicación del sindicato; b) llamados de solidaridad, los llamados de solidaridad son mensajes de apoyo que la FITCM envía, al sindicato (en casos de despidos masivos de sindicalistas, de huelgas, etc.); c) acción urgente, hay que señalar, que no toda denuncia es objeto para el tratamiento de una acción urgente. La elaboración de la acción urgente, se hace sólo en casos en que se amerite tal acción. Se justifica cuando hay violaciones muy graves de los derechos sindicales, es decir cuando los sindicalistas son detenidos, amenazados de muerte o asesinados; en estos casos, la FITCM, envía cartas de protesta, a las autoridades del país (Presidente

de la República, Ministerio de Trabajo, Ministerio de Relaciones Exteriores, etc.); cuando la FITCM, lanza un llamado de solidaridad o una acción urgente, distribuye ejemplares del texto de la protesta a todos sus afiliados, a los Secretarios Profesionales Internacionales (SPI's) , si están involucrados en el caso y a la CIOSL, si la FITCM ha sido informada por ella, de tomar acción solicitándoles apoyo. Además de la FITCM, puede también solicitar a los afiliados para que se envíen mensajes de protesta y/o de solidaridad que la FITCM hace llegar al sindicato que se encuentra en dificultades; d) donaciones, en algunos casos se solicita, a los afiliados que envíen donaciones de solidaridad que la FITCM hace llegar a los sindicatos. Cuando se emprende acciones de solidaridad a nivel internacional, se mantiene un permanente flujo de información entre el sindicato y la Oficina Regional de la FITCM, y entre ésta y la sede de la FITCM en Ginebra para garantizar, la coordinación de las acciones a todos los niveles.

El curso de acción de solidaridad, que adopta la sede de la FITCM es el siguiente: 1) recolección de pruebas, se solicita al sindicato un informe detallado sobre el incidente, que el sindicato prepara frecuentemente con ayuda de la Oficina Regional. La FITCM ha elaborado una lista de control, para la recolección de información concerniente a un conflicto; dicha lista sirve para definir los hechos de forma clara y precisa, refiriéndose a los siguientes aspectos: a) descripción de los hechos violatorios; fecha y lugar de la violación, sindicato afectado (número de trabajadores víctimas); nombre del patrono, y dirección, derechos sindicales violados, recursos administrativos y jurídicos interpuestos y

resultados obtenidos; b) demandas concretas que solicitan el sindicato, para que incorporen las organizaciones sindicales solidarias en sus mensajes de protesta o solidaridad; c) direcciones domiciliarias, apartados aéreos, faxes, correo electrónico de las personas a quienes se desea dirigir los mensajes de protesta o solidaridad; d) mecanismos de seguimiento de la información recopilada necesaria para realizar informes o una denuncia formal; 2) investigación, la FITCM investiga eventuales incidentes a nivel internacional, la situación de la sede de la empresa y sus operaciones en el mundo si se trata de un conflicto con una multinacional, examina si hubo infracciones pasadas por parte del gobierno (quejas ante la OIT); 3) estrategia, si a pesar de todo el conflicto persiste, la sede consultada a la organización sindical y a la Oficina Regional, para coordinar las acciones futuras que pueden ser: a) dar a conocer más ampliamente el conflicto a sus afiliados, a los SPI's y a la CIOSL, para que aumente la presión en torno al gobierno o al empleador; b) mandar delegaciones al país o a la obra donde se desarrolla el conflicto y; c) presentación del caso ante el comité de la libertad sindical de la OIT.

La CIOSL, ha creado un comité de derechos humanos y sindicales, apoyado por un Departamento de Derechos Humanos, cuya sede se encuentra en Bruselas, Bélgica, donde funciona CIOSL. Tanto el Departamento como el Comité efectúan un tratamiento de la información y coordinan la Red de Solidaridad Internacional. La CIOSL, elabora informes anuales sobre violaciones de los derechos sindicales, en el mundo. Mantiene además vínculos con las

redes existentes de derechos humanos y sindicales, en las que se incluyen a las de OIT, ONU, los SPI's y a nivel regional con la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT). El organismo mundial de trabajadores, cuenta con una base de datos y un centro de documentación que facilita, el intercambio regular de información sobre derechos sindicales, con los Secretarios Profesionales Internacionales (SPI's)²⁹.

5.4 La estructura de la OIT

La OIT, es un órgano tripartito, en el que están representados los estados, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores. La FTICM, participa muy activamente, en las labores de las comisiones de la OIT en las ramas de la industria, madera, silvicultura, construcción, ingeniería civil y obras públicas, representando los intereses de los afiliados y promoviendo el fomento de los derechos sindicales.

Los órganos principales de la OIT son: a) La Conferencia Internacional del Trabajo, la cual se reúne cada año y está integrada por delegaciones tripartitas, de todos los estados miembros. Cada delegación nacional incluye: dos delegados gubernamentales, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores, todos con voz y voto. Los cuatro actúan de acuerdo a sus intereses gremiales o gubernamentales; una de las principales responsabilidades de la Conferencia es de establecer, normas internacionales de trabajo; b) El

²⁹ Ibid. Págs. 42-44.

Consejo de Administración, es el órgano ejecutivo de la OIT, integrado por 56 personas, conformado de la siguiente manera: 28 representan a los estados, 14 a los trabajadores y 14 a los empleadores. De los 28 que corresponden a los estados, 10 los ocupan los países de mayor importancia industrial, los otros 18 puestos, se reparten entre otros estados, junto con otros 28 adjuntos y son elegidos por los delegados gubernamentales de la Conferencia; c) La Oficina Internacional del Trabajo, es la secretaría permanente de la OIT con sede en Ginebra, Suiza. Su principal tarea es la de preparar los documentos e informes para las conferencias y reuniones de organización.

La OIT, creó también unos órganos de supervisión destinados a verificar, que los gobiernos cumplan, con sus obligaciones de informar sobre el estado de su legislación, respecto a los convenios internacionales, ratificados o no ratificados, los cuales son: 1) La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, se estableció en el año de 1927, es un cuerpo independiente integrado por 20 expertos de diferentes partes del mundo, nombrados por tres años por el Consejo de Administración de la OIT, la Comisión tiene competencia para conocer, los informes o memorias que los Estados Partes se comprometen a enviar a la OIT. Los aspectos que contienen estas memorias son: a) medidas tomadas para someter a las autoridades competentes (Asamblea Legislativa, Congreso, Órganos encargados de la ratificación de los tratados internacionales) los convenios y las recomendaciones adoptados; b) medidas que se hayan adoptado, para aplicar los convenios ya ratificados; c)

información sobre la situación en un país con respecto a convenios no ratificados, recomendaciones y estado de la legislación y su práctica. 2) Comisión Sobre Aplicación de los Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo, el informe de la Comisión de Expertos, se somete luego a la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo o Comisión de Normas. Esta comisión cuenta con representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores lo que da una oportunidad más a los trabajadores, para destacar determinados aspectos relacionados con la ratificación y aplicación de las normas de la OIT. Al final de la Conferencia, la Comisión somete un informe, que después de su adopción es despachado a los gobiernos, para que corrijan toda su insuficiencia³⁰.

5.5 El sistema de control de la OIT

5.5.1 El procedimiento de control regular

El procedimiento de control regular, consiste en el análisis de memorias e informaciones que remiten los Estados miembros, a la Oficina Internacional del Trabajo, sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo en sus países. El análisis de las memorias e informaciones son desarrollados, por dos órganos permanentes del control regular: la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones y la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia.

³⁰ Ibid. Págs. 45-46.

Las memoria e informaciones se dividen en cuatro categorías: 1) las memorias sobre los convenios ratificados, la ratificación de un convenio por un Estado miembro genera la obligación de enviar memorias a la Oficina Internacional del Trabajo, en las que deberán señalarse las medidas nacionales que se han adoptado, para posibilitar la correcta aplicación del convenio ratificado, esta obligación nace del Artículo 22 de la Constitución de la OIT; 2) las memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones, la Constitución de la OIT ha establecido que los Estados miembros tiene la obligación de enviar memorias, sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones cuando lo solicite el Consejo de Administración. En el caso de los convenios no ratificados, lo señala el Artículo 19, párrafo 5, inciso “e”, y respecto a las recomendaciones, el Artículo 19, párrafo 6, inciso “d”; 3) las memorias especiales de la Declaración de 1998, en la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, aprobado en 1998, se estableció un seguimiento especial para los gobiernos que no hayan ratificado algunos de los convenios que tratan las siguientes materias: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, (convenio 87 y 98); b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatoriedad (convenios 29 y 105); c) la abolición efectiva del trabajo infantil (convenio 138 y 182) y; d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (convenio 100 y 111); y 4) las informaciones sobre la

sumisión a las autoridades competentes, los Estados miembros tiene igualmente obligación de enviar las informaciones sobre la sumisión de las normas internacionales del trabajo adoptadas por la Conferencia a las autoridades competentes, la referida obligación proviene del Artículo 19, párrafo 5, inciso “c” y del párrafo 6 inciso c, de la Constitución de la OIT³¹.

5.5.2 Procedimientos de control general

Este procedimiento de control, tiene la característica de ser motivado, es decir, se produce a solicitud de una parte contra un Estado miembro por la violación de una obligación constitucional o por el convenio de un convenio ratificado.

Las reclamaciones es el primer procedimiento de control general, establecido por la Constitución de la OIT en sus Artículos 24 y 25. Este procedimiento se inicia con la presentación, de una reclamación escrita por la organización de empleadores o de trabajadores contra un país, que no ha adoptado, medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio ratificado.

Las quejas, este procedimiento de control general, se inicia con la presentación de una queja contra un estado miembro, que no haya adoptado

³¹ Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Guatemala. **La libertad sindical en Guatemala, análisis de resoluciones de la OIT e informes de MINUGUA**. Págs. 51-63.

las medidas necesarias para el cumplimiento de un convenio que haya sido ratificado Artículo 26 inciso 1 de la Constitución de la OIT, las quejas pueden ser presentadas ante la Oficina Internacional del Trabajo por: a) cualquier Estado miembro que haya ratificado el mismo convenio, Artículo 26, inciso 1; b) el Consejo de Administración, Artículo 26 inciso 4; c) un delegado asistente a la Conferencia, Artículo 26 inciso 4³².

5.5.3 Procedimientos de control especial

Los procedimientos especiales de control, surgen paralelamente a los otros mecanismos de control para ciertos casos particulares: 1) incumplimiento de la obligación de someter los convenios y recomendaciones a las autoridades competentes, este procedimiento especial regulado por el Artículo 30 de la Constitución de la OIT, el procedimiento se inicia por la presentación de una querrela de un Estado miembro contra otro, por no adoptar las medidas necesarias para el sometimiento de los convenios y recomendaciones a las autoridades nacionales competentes. La querrela es examinada por el Consejo de Administración, quién informará a la Conferencia para que adopte las medidas correspondientes; 2) quejas por violaciones de derechos sindicales, es el procedimiento de protección a la libertad sindical que se instituyó a la OIT, a partir de la celebración de un común acuerdo entre el Consejo de Administración y Social de las Naciones Unidas. Esta protección especial, independientemente de la ratificación de un

³² Ibid. Págs 64-68

convenio de libertad sindical, se sustenta de las obligaciones derivadas de la calidad de miembro de la Organización y de la consagración de la libertad sindical, como un principio general de carácter obligatorio de la Constitución de la OIT. Con el establecimiento del procedimiento de protección de la libertad sindical, se creó dos órganos que tienen la responsabilidad de examinar las quejas sobre violación de derechos sindicales: a) El Comité de Libertad Sindical, el cual es nombrado por el Consejo de Administración y está compuesto por nueve miembros titulares (tres representantes gubernamentales, tres representantes empleadores y tres representantes trabajadores), el cual se encarga de las quejas por violación sindical, tratando con urgencia asuntos como la vida, la libertad de las personas, la disolución de una organización sindical, etc. Y; b) La Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical, el cual fue creado en enero de 1,950, a través de un acuerdo conjunto del Consejo de Administración y el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. Su finalidad es ser el órgano formal que examine las quejas de violación de la libertad sindical. La comisión está integrada por nueve personas independientes designadas por el Consejo de Administración, a propuesta del Director General de la Oficina, siendo elegidos, por su reconocido prestigio internacional. Para examinar los casos, la comisión forma grupos de tres a cinco miembros. El objetivo de la Comisión consiste en investigar, las denuncias que se le hayan sometido e instar al gobierno denunciado que dé solución adecuada, a la situación

verificada (conciliación), si se llega a la conclusión de que existe la violación a la libertad sindical³³.

5.5.4 El mecanismo de quejas de la OIT en materia de libertad sindical

Conforme a este procedimiento, cualquier Estado miembro o delegado a la Conferencia Internacional del Trabajo, puede presentar una queja, si piensa que un Estado no ha tomado las medidas necesarias para cumplir un convenio que ha ratificado, según los Artículos del 26 al 29 y del 31 al 34 de la Constitución de la OIT. El Consejo de Administración puede también poner en marcha, este procedimiento por iniciativa propia. Cuando ha recibido una queja, el Consejo de Administración puede nombrar una comisión de encuesta, integrada por tres miembros independientes para que la examine. Esta comisión puede solicitar toda la información relacionada, con la queja al gobierno involucrado, a los Estados miembros, a organizaciones no gubernamentales (en particular organizaciones de trabajadores y de empleadores), etc. La comisión de encuesta, puede realizar audiencias para oír a testigos y puede realizar visitas al país. La comisión de encuesta, rinde un informe después del análisis realizado y señala sus recomendaciones. Una vez presentado el informe al Consejo de Administración y a los gobiernos interesados en la queja, se publica. El gobierno dispone entonces, de un plazo de tres meses para indicar, si acepta o no las recomendaciones de la

³³ Ibid. Págs. 69-76.

comisión. Si el gobierno no las acepta, puede someter la queja, ante la Corte Internacional de Justicia, con sede en la Haya, Holanda.

En materia de libertad sindical, es importante destacar que se pueden presentar denuncias o quejas, contra gobiernos que violen los derechos establecidos en los convenios 87 y 98 incluso contra aquellos gobiernos, que no hayan ratificado dichos convenios. Dos órganos se ocupan de las quejas en materia de libertad sindical: la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical y el Comité de Libertad Sindical, creados por el Consejo de Administración en 1950 y 1952, respectivamente.

La Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical, sólo puede ocuparse de casos con el acuerdo del gobierno interesado. La naturaleza voluntaria de dicha comisión, la ha convertido en un órgano relativamente ineficaz, ya que pocos gobiernos aceptan someterse voluntariamente a la crítica internacional.

A efectos prácticos, el Comité de Libertad Sindical, es mucho más adecuado. Está compuesto además de un presidente, por nueve personas nombradas por el Consejo de Administración, a razón de tres miembros por cada grupo. Se reúne en Ginebra tres veces al año.

Para que una queja sea admisible ante el Comité de Libertad Sindical, debe ser presentada: por un sindicato o central del país interesado, que sea parte del conflicto; una organización internacional de trabajadores reconocidas por la OIT, como CIOSL o; un Secretariado Profesional Internacional como la FITCM, cuando una de sus organizaciones afiliadas, sea parte en el conflicto. La queja debe formularse de manera clara, precisa y reunir, toda la información pertinente al caso. En la mayor parte de los casos los sindicatos, pueden encontrar difícil coleccionar ciertas informaciones sobre el caso (por ejemplo los artículos de los convenios que han sido infringidos). Por este motivo, conviene comunicarse con la FITCM, antes de presentar una queja para asegurarse que los hechos de forma apropiada.

Además de los requisitos anteriores, es necesario respetar algunos procedimientos formales para la presentación de quejas, como los siguientes: la denuncia debe hacerse por escrito en cualquiera de los idiomas oficiales de la OIT (español, inglés o francés), la queja debe ir firmada por un representante del sindicato u organismo querellante (la queja anónima no será admitida), la denuncia debe estar relacionada con el derecho de la libertad sindical, debe adjuntarse a la denuncia una dirección para recibir correspondencia (este requisito se puede omitir si la denuncia es grave), en la queja deben aportarse pruebas de violaciones de los derechos alegados. Junto a la denuncia, debe enviarse copia de la personería jurídica del

sindicato, para efectos de comprobar su reconocimiento por el Estado, u otro documento, que se considere pertinente sino cuenta con este reconocimiento.

Para que la denuncia pueda surtir efectos, debe seguirse un procedimiento específico ante el Comité de Libertad Sindical, el cual es el siguiente: a) la queja se envía al Director General de la OIT, quien acusa recibo y transmite al Comité de Libertad Sindical; se comunica la denuncia al gobierno interesado para que formule sus observaciones y se solicita al sindicato agraviado, que facilite informaciones adicionales en un plazo de 30 días, las cuales se envían también al gobierno; b) una vez en poder de la documentación de la organización sindical y de las respuestas del gobierno, el Comité examina los argumentos de las partes y formula sus conclusiones que propone al Consejo de Administración, para su aprobación; c) si el Comité comprueba una violación del derecho a la libertad sindical, recomienda al Estado las medidas que debería tomar, para rectificar la situación, el gobierno deberá informar al Consejo de Administración, en un plazo determinado sobre las medidas tomadas³⁴.

³⁴ Op Cit. Págs. 47-50

CONCLUSIONES

1. La regulación al respeto de los derechos humanos de los trabajadores para formar sindicatos y para negociar pactos colectivos de condiciones de trabajo, constituye uno de los principios motores del desarrollo de una nación y genera confianza y credibilidad en sus instituciones.
2. El respeto a las garantías que la Constitución Política de la República de Guatemala, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los Convenios de la OIT establecen, son el pilar fundamental para no vulnerar los derechos humanos de los trabajadores y de sus formas y funciones colectivas de organización.
3. Las instituciones del derecho colectivo del trabajo que se desarrollan en el Código de Trabajo de Guatemala y los mecanismos de defensa de los derechos humanos en el derecho colectivo del trabajo, constituyen el instrumento para la efectiva aplicación de los derechos humanos en esta rama del derecho.
4. El derecho colectivo de trabajo constituye la base fundamental de los derechos económicos, sociales y culturales; conocidos como los derechos humanos de segunda generación.
5. Los mecanismos de defensa de los derechos humanos en el derecho colectivo del trabajo, se aplican a nivel nacional mediante las instituciones jurisdiccionales que establece el Código de Trabajo, a nivel regional por medio de la oficina regional de la FITCM para América Latina y a nivel

internacional a través de los órganos de la OIT, específicamente el Comité de Libertad Sindical.

RECOMENDACIONES

1. Promover en los entes encargados de la administración de justicia, que el respeto a los derechos humanos dentro de la organización y funcionamiento del derecho colectivo del trabajo, son la base primordial para el desarrollo jurídico, económico y social de un país.
2. La capacitación constante, en primer lugar de los órganos del ordenamiento jurídico laboral del país, de los Jueces de Trabajo y Previsión Social, de los líderes sindicales y de los trabajadores de la República de Guatemala, a efecto de crear una base sólida de respeto a los derechos humanos en el derecho colectivo del trabajo, a fin de que exista una conciencia clara en todos los actores del sistema de justicia laboral en Guatemala de la importancia del respeto a las mismas.
3. La necesidad de crear una comisión interinstitucional, conformada por funcionarios del Organismo Judicial, los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, líderes sindicales y observadores de las organizaciones internacionales de defensa, como la FITCM y la OIT, que se encarguen de obtener toda la información y seguimiento de las violaciones a los derechos humanos en el derecho colectivo del trabajo, utilizando los mecanismos de defensa regionales e internacionales, a efecto de que se logre determinar las principales razones y causas que las originan, aporten soluciones y oportunamente estas sirvan para la elaboración de una

política de derechos humanos del Estado, en la que el respeto a los mismos, sean el pilar fundamental del Estado democrático guatemalteco.

4. La necesidad de promover por parte de la Corte Suprema de Justicia, criterios en los Jueces de Trabajo y Previsión Social, a efecto de que estos, no limiten sus resoluciones a advertir violaciones a los derechos humanos dentro del derecho colectivo del trabajo, a concluir el proceso, absolver o remediar al efecto, y estas se extiendan a ordenar las investigaciones en contra de los responsables de las mismas.

BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**, Buenos Aires, Argentina: Ed. Omeba, 1948.
- CABANELLAS, Guillermo. **Derecho de los conflictos laborales**, Buenos Aires, Argentina: Ed. Omeba, 1966.
- CABANELLAS, Guillermo. **Derecho sindical y corporativo**, Buenos Aires, Argentina: Ed. Atalaya, 1948.
- Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres. **Manual sobre derechos sindicales**, Bruselas, Bélgica: Material de referencia y lineamientos para formación de la CIOSL, 1995.
- Conferencia Internacional del Trabajo. **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento**, Ginebra, Suiza: Declaración adoptada en la 86ava., reunión OIT, 1998.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del Trabajo**, 2da. ed.; Guatemala: Ed. Orión, 1998.
- Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. **Manual de la FITCM sobre derechos humanos y sindicales**, Ciudad de Panamá, Panamá: Publicación del Programa regional de derechos humanos y sindicales de FITCM de la FNV internacional de Holanda, 1999.
- GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. **Derecho colectivo del trabajo**, 3a. ed.; Bogotá, Colombia: Ed. Dike, 1990.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico del derecho del trabajo**, Buenos Aires, Argentina: Ed. Deprima, 1962.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**, 4ta. ed.; Guatemala: Ed. Fénix, 2002.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **La libertad sindical y sus garantías**, Guatemala: Departamento de Reproducciones USAC, 1980.
- MARC, José Enrique. **Derecho colectivo del trabajo**, Buenos Aires, Argentina: Ed. Zeus, 1972.

Misión de Verificación de las Naciones Unidas en Guatemala. **La libertad sindical en Guatemala, análisis de resoluciones de la OIT e informes de MINUGUA**, Guatemala: compilación del Proyecto de Fortalecimiento de Consensos para la Formulación de una Propuesta de Mejoramiento de la Administración de la Justicia Laboral, 2003.

REYES PRADO, Anantonia. **La aproximación a la formación de una cultura de derechos humanos en Guatemala**, Guatemala: Ed. Caudal, 2001.

TUNNERMAN BERUCHIAN, Carlos. **Los derechos humanos, evolución histórica y reto educativo**, San José, Costa Rica: Ed. Educa, 1997.

Legislación.

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, 1948.

Código de Trabajo. Congreso de la República decreto número 1441, 1947.

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

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

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

Convenio de la OIT sobre las organizaciones de trabajadores rurales. Organización Internacional del Trabajo número 141, 1975.

Convenio de la OIT sobre las relaciones de trabajo en la administración pública. Organización Internacional del trabajo número 151, 1978.