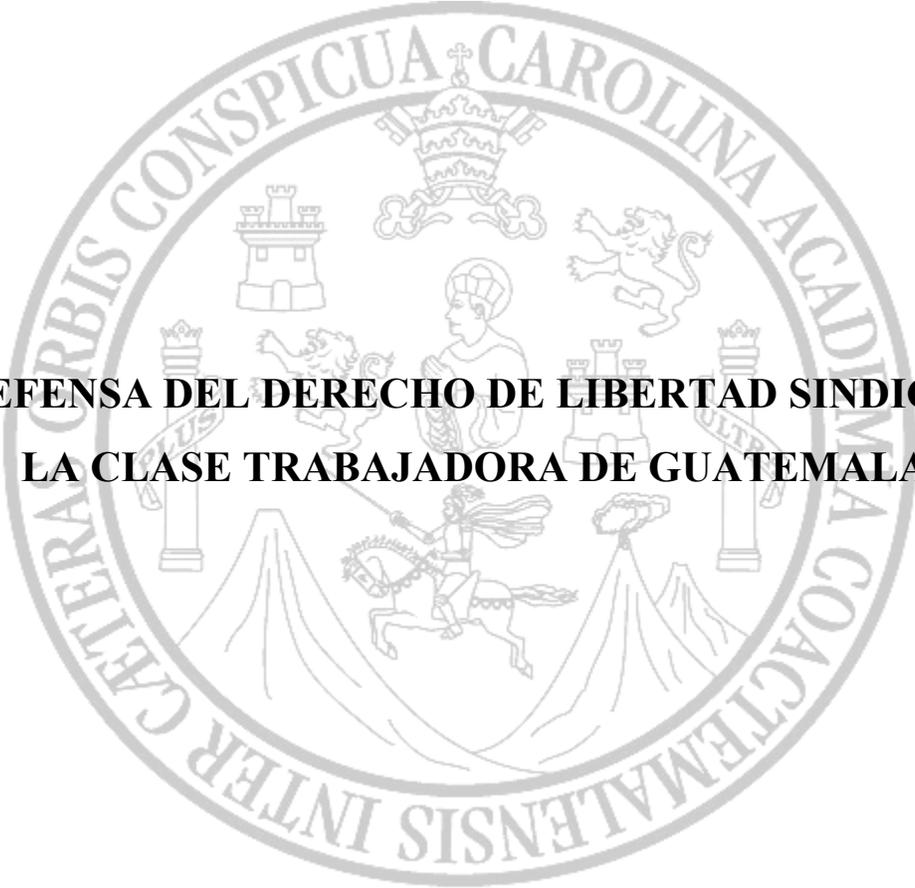


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a woman, likely the Virgin Mary, seated and holding a child. Above her is a crown. To the left and right are lions. Below the central figure is a knight on horseback. The entire scene is set against a background of mountains. The Latin inscription around the border reads "ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CAETERA".

**LA DEFENSA DEL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL DE  
LA CLASE TRABAJADORA DE GUATEMALA**

**BERNER ALEJANDRO GARCÍA GARCÍA**

**GUATEMALA, OCTUBRE DE 2008**

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

**LA DEFENSA DEL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL DE LA CLASE  
TRABAJADORA DE GUATEMALA**

TESIS

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

Por

**BERNER ALEJANDRO GARCÍA GARCÍA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

**Guatemala, octubre de 2008**

**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 Huitz Enríquez  
VOCAL IV: Br. Marco Vinicio Villatoro López  
VOCAL V: Br. Gabriela María Santizo Mazariegos  
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

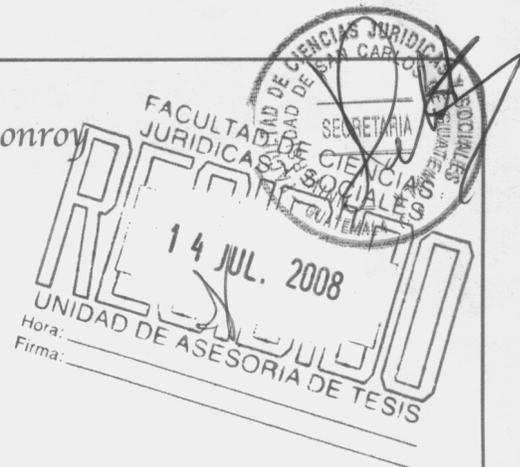
PRESIDENTE: Lic. Roberto Echeverría Vallejo  
VOCAL: Lic. Otto Marroquín Guerra  
SECRETARIO: Lic. Gloria Pérez-Puerto

**Segunda Fase:**

PRESIDENTE: Lic. Jaime Ernesto Hernández Zamora  
VOCAL: Lic. María Marisol Morales Chew  
SECRETARIO: Lic. Napoleón Orozco Monzón

**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 Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público)

Lic. Carlos Manuel Castro Monroy  
Abogado y Notario



Guatemala, 19 de junio de 2008

Licenciado  
Marco Tulio Castillo Lutín  
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis de la  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Ciudad Universitaria.

Señor Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis:

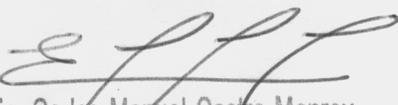
En cumplimiento de la resolución dictada por la Dirección a su cargo, por la cual se me designó asesor de tesis del estudiante **BERNER ALEJANDRO GARCÍA GARCÍA**, en la realización del trabajo titulado "LA DEFENSA DEL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL DE LA CLASE TRABAJADORA", respetuosamente me permito informar a usted lo siguiente:

- a) Que procedí al asesoramiento y análisis del referido trabajo, el cual se encuentra elaborado conforme la perspectiva doctrinaria y exegética de los textos legales relacionados con la disciplina laboral.
- b) Las conclusiones y las recomendaciones que se vierten, son congruentes con el trayecto de la investigación.
- c) El trabajo realizado, contenido en 5 capítulos, comprende los aspectos más importantes del tema tratado, desarrollándose técnicamente la bibliografía consultada, la cual es adecuada y suficiente.
- d) En el trabajo de mérito se destaca que una de las principales características de la libertad sindical es que es un derecho humano fundamental plenamente tutelado por la Constitución Política de la República de Guatemala y Convenios Internacionales.

En definitiva el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas y la redacción son congruentes con los temas tratados en la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, resulta procedente dar el presente DICTAMEN FAVORABLE, aprobando el trabajo de tesis asesorado.

Atentamente,

Colegiado No. 3051

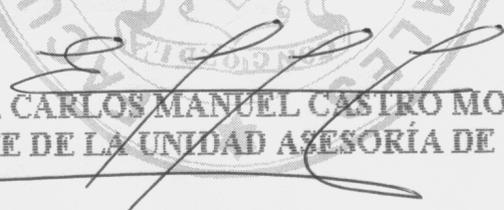
  
Lic. Carlos Manuel Castro Monroy  
ABOGADO Y NOTARIO



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, quince de julio de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) HÉCTOR OSBERTO OROZCO Y OROZCO, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante BERNER ALEJANDRO GARCÍA GARCÍA, Intitulado: "LA DEFENSA DEL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL DE LA CLASE TRABAJADORA".

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

  
LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis  
CMCM/sllh

**BUFETE JURÍDICO**

21 calle 2-21 zona 1 segundo nivel. Guatemala

Tels. 22211376, 22207989

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES  
**REVISADO**  
04 AGO. 2008  
UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS



Hora:  
Firma:

Guatemala, 30 Julio de 2008

Licenciado:

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.  
Licenciado Carlos Manuel Castro Monroy.  
Su despacho.

Respetable Licenciado Castro Monroy:

De conformidad con su oficio de fecha quince de Julio de dos mil ocho, me permito informar a usted que he REVISADO el trabajo de tesis del estudiante **BERNER ALEJANDRO GARCIA GARCIA** concluyendo que debe ser intitulado "LA DEFENSA DEL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL DE LA CLASE TRABAJADORA DE GUATEMALA".

El estudiante **GARCIA GARCIA** en su trabajo de tesis, enfoca con bastante propiedad con apoyo en el derecho positivo y la doctrina, lo relevante a la defensa del derecho de libertad sindical de la clase trabajadora específicamente la de Guatemala, siendo este trabajo una aportación importante para el desarrollo y comprensión del derecho que tiene toda la clase trabajadora de nuestro medio en la formación sindical y su libre albedrío, bajo Normas Jurídicas mismas que se deben respetar y cumplirse. El tema es abordado en una forma sistemática, de fácil comprensión y didáctica, abarcando antecedentes, definiciones, doctrinas, conclusiones y recomendaciones, así como regulación legal en la materia, apoyando su exposición con fundamento en normas constitucionales y derecho comparado aplicables a nuestro derecho positivo y por ende en el derecho registral, lo que hace de este trabajo un documento de consulta y utilidad a quien esa clase de información necesite.

Al trabajo de tesis se le hicieron algunas recomendaciones bien fundantes, las cuales fueron atendidas por el estudiante **GARCIA GARCIA**. Así mismo, el autor aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios, y que lo enriquecen, y sujetos a polémica, pero en cualquier caso, se encuentran fundamentados, pues son planteamientos serios y ordenados que demuestran un buen manejo de criterio jurídico sobre la Libertad Sindical.

En definitiva el contenido del trabajo de investigación se ajusta a los requisitos científicos y técnicos necesarios exigidos en el artículo 32 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Publico, por lo que emito **OPINIÓN FAVORABLE** para que el mismo sea discutido en Examen público de Tesis.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de consideración y respeto,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Lic. Héctor Osberto Orozco y Orozco  
Colegiado 5068.

Lic. Héctor Osberto Orozco y Orozco  
Abogado y Notario

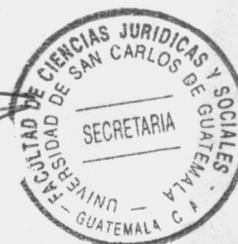


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintinueve de agosto del año dos mil ocho.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante **BERNER ALEJANDRO GARCIA GARCIA**, Titulado **LA DEFENSA DEL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL DE LA CLASE TRABAJADORA DE GUATEMALA** Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CMCM/slh



## **DEDICATORIA**

- A DIOS: El ser supremo que nos bendice en cada momento de nuestra vida.
- A MI ABUELITA: Margarita, por sus consejos y su esfuerzo para que cada día fuera un hombre honesto y a quien dedico este acto.
- A MI MADRE: Rosita, por todo el esfuerzo y sacrificio para que no me hiciera falta nada; te quiero mucho.
- A MI MADRINA: María, gracias por haber confiado en mí y por el apoyo brindado en cada momento.
- AL AMOR DE MI VIDA: Iris, gracias por ese amor y cariño sincero y por estar presente en los momentos más importantes de mi vida y la felicidad de poder estar junto a ti y nuestro bebé.
- A MIS TÍOS: Carlitos (Q.E.P.D), Federico (Q.E.P.D), Luis, Zoila, Dominga, por ser un ejemplo de la lucha y esfuerzo por tener una vida mejor.
- A MIS PRIMOS: Alvin, Guillermo, Daniel y Kevin, que han sido como los hermanos que no tuve gracias, por su compañía.
- A MI SEGUNDA FAMILIA: Gutiérrez Serrano por el apoyo que me han brindado en todo momento.

A MIS AMIGOS:

Aleikum, Josué, Marlon, Ernesto, Erwin, Luis Girón, Armando, Diego, Melisa, Ingrid, Medeline, Luis “Guicho”, Luis Chan, Carlos, Rodolfo, Werner, Lucia, David, Marlen, Julio, Jonathan, Marco, Gaby, Sergio, Javier, Héctor, Marianita, Anderson, Rome, Asdrúbal, Silvia, Gustavo, Wilmer, Eduardo, Juan Pablo, Byron, Lic. Gustavo Lapola y a todos los amigos que tengo, gracias por todo.

A MIS PROFESORES:

Lic. Bonerge Mejía, Lic. Carlos Manuel Castro Monrroy, Lic. Carlos Mancio Betancourt, Lic. Wanda Azmitia, Lic. Neftalí Aldana, Lic. Maria Chew, Lic. Rafel Tol, Lic. Hermelindo Aguirre, Lic. Henry Arreaga, Lic. Héctor de León Velasco, Lic. Jorge Álvarez Quiroz, Lic. Landelino Franco, Lic. Emilio Sequén, Lic. Giovanni Ruano, Lic. Juan Carlos Medina, Lic. Efraín Guzmán, Lic. Erick Santiago, Lic. Homero López, Lic. Carlos de León Velasco, Lic. Carlos Garrido Colón, Lic. Juan Francisco Flores Juárez, Lic. Victor Alegría; a cada uno de ustedes gracias por las enseñanzas del derecho y la conciencia de ser un jurista al servicio del pueblo.

A LOS PROFESIONALES:

Lic. Erick Huítz, Lic. Dasma Guillén, Lic. Luis Felipe Lepe, Lic. Rosario Gil, Lic. Marco Tulio Melini Minera, Lic. Servio Rodas, Lic. Juan Carlos López Pacheco, Lic. Héctor Manfredo Maldonado., Lic. Elin Venancio, Lic. Esgar

Orozco, Lic. Héctor Orozco, Lic. Menfil Fuentes, Lic. Ana María Artola, Lic. Fernando López, Lic. Daniel Tejeda Ayestas, Lic. Axel Valvert, Lic. Alberto Perreira-Orozco, Lic. Roberto Echeverria, Lic. Otto Arenas, Lic. Víctor Monterroso, Lic. Avidán Ortiz, Lic. Fredy Orellana; gracias por su apoyo, porque personas como ustedes solo los produce esta gloriosa universidad.

CON APRECIO:

Al Colegio 12 de Octubre y al Instituto Nacional de Bachillerato en Computación INBC.

A LA CLASE  
TRABAJADORA:

Por ser la razón de este trabajo, porque “Solo el pueblo salva al pueblo”.

LA UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS DE GUATEMALA:

Especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por darme la oportunidad de realizar mis estudios profesionales y formar en sus aulas a un profesional.

# ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. La clase trabajadora.....	1
1.1. Clase social.....	1
1.2. Tipos.....	2
1.2.1. Clases fundamentales.....	2
1.2.1. Clases no fundamentales.....	3
1.3. Lucha de clases.....	4
1.3.1. Nivel espontáneo.....	5
1.3.2. Nivel consciente.....	5
1.4. Formas de la lucha de clases.....	6
1.4.1. Lucha económica.....	6
1.4.2. Lucha política.....	8
1.4.3. Lucha ideológica.....	8
1.4.4. Lucha globalizada.....	9
1.5. Estratos sociales.....	9
1.5.1. Clase baja.....	9
1.5.2. Clase media.....	10
1.5.3. Clase alta.....	13
1.6. La burguesía y el proletariado.....	14
1.6.1. Burguesía.....	14
1.6.2. Proletariado.....	17
1.7. La pérdida del término clase obrera.....	19
1.7.1. Clase obrera, término de gran importancia en sociología y política.....	19
1.8. La conciencia de clase.....	20
1.8.1. La teoría de la conciencia de clase.....	21
1.8.2. Conciencia de clase en las sociedades contemporáneas.....	22

## CAPÍTULO II

	Pág.
2. Libertad sindical.....	23
2.1. Libertad sindical.....	23
2.1.1. Libertad.....	23
2.1.2. Libertad individual.....	23
2.1.3. Libertad social.....	24
2.1.4. Libertad sindical.....	24
2.2. Origen de la libertad sindical.....	26
2.2.1. Etapa de la prohibición o represión.....	27
2.2.2. Etapa de tolerancia.....	27
2.2.3. Etapa de reglamentación o reconocimiento.....	28
2.2.4. Etapa de internacionalización.....	28
2.2.5. Etapa de desaparición.....	29
2.3. Naturaleza de la libertad sindical.....	29
2.4. Caracterización de la libertad sindical.....	31
2.4.1. Es un derecho humano fundamental.....	31
2.4.2. Derecho consuetudinario internacional.....	31
2.4.3. Derecho de post guerra y, por ende para y de la paz y la democracia.....	32
2.4.4. Derecho de doble valencia como presupuesto, tendencia, de y hacia un modelo democrático de relaciones laborales, de contenidos móviles o extensibles.....	33
2.4.5. Derecho de contenidos complejos y por ende de titularidades también complejas o conjuntas.....	34
2.4.6. Derecho social complejo.....	35
2.4.7. Derecho de tutela multidiscrecional.....	36
2.4.8. Derecho de antonomasia, la libertad identificada con la tutela de los intereses colectivos.....	36
2.4.9. Derecho de bisagra.....	37
2.5. Libertad sindical y derechos humanos.....	37
2.5.1. Derechos humanos.....	37

	Pág.
2.5.2. Características de los derechos humanos.....	39
2.5.3. Evolución de los derechos humanos en materia sindical.....	42
2.5.4. Derechos humanos laborales.....	43
2.6. Sujetos de la libertad sindical.....	45
2.6.1. A los trabajadores.....	46
2.6.2. Las organizaciones sindicales.....	46
2.6.3. Los empleadores y sus organizaciones.....	47
2.6.4. Clasificación para ejercer este derecho.....	48
2.7. Constitución de una organización sindical.....	48
2.8. Derechos inseparables de la constitución de una organización sindical.....	50
2.8.1. Derecho de redactar libremente sus estatutos.....	50
2.8.2. Derecho a elegir libremente a sus representantes.....	50
2.8.3. Derecho de planificar libremente su acción y consecuentemente de elaborar sus programas.....	51
2.8.4. Derecho de defender a sus afiliados ante el patrono.....	52
2.9. Derecho de ingresar a organizaciones sindicales ya existentes y de permanecer en las mismas.....	52
2.9.1. Libertad positiva de afiliación.....	53
2.9.2. Libertad negativa de asociación sindical.....	53
2.10. Desarrollo de la libertad sindical en Guatemala.....	53
2.11. Medidas de represión en contra de la libertad sindical.....	54
2.11.1. Despido masivo.....	54
2.11.2. Amenazas e intimidaciones.....	55
2.11.3. Injurias.....	55
2.11.4. Bola negra.....	55
2.11.5. Represalias.....	55
2.11.6. Penalización de los conflictos laborales.....	56
2.11.7. Asesinato de dirigentes sindicales.....	57
2.11.8. El fichaje.....	57
2.11.9. La coerción del propio sindicato.....	58

## CAPÍTULO III

	Pág.
3. Libertad sindical y su fundamento en el ordenamiento jurídico nacional e internacional.....	59
3.1. Ordenamiento jurídico nacional.....	59
3.2. Pirámide de Kelsen.....	60
3.2.1. Grados del orden jurídico.....	60
3.3. Ordenamiento jurídico nacional.....	61
3.3.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	61
3.3.2. Código de Trabajo.....	66
3.3.3. Ley del Servicio Civil.....	71
3.3.4. Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado.....	72
3.3.5. Pactos colectivos.....	74
3.3.6. Reglamento para el reconocimiento de personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripciones de organizaciones sindicales.....	74
3.4. Ordenamiento jurídico internacional.....	75
3.4.1. Constitución Política de la Republica de Guatemala.....	75
3.4.2. Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	76
3.4.3. Convención Americana sobre Derechos Humanos.....	76
3.4.4. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....	76
3.4.5. Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos.....	76
3.4.6. Declaración de Filadelfia y la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.....	77
3.4.7. Convenio sobre la libertad sindical y la protección de derecho de sindicalización (núm. 87).....	77
3.4.8. Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva (núm. 98).....	80
3.4.9. Tratado de Libre Comercio.....	81

## CAPÍTULO IV

4. Mecanismos e instancias de control, aplicación y cumplimiento de las normas internacionales de trabajo.....	83
4.1 Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	83
4.2. Estructura de la Organización Internacional del Trabajo.....	85
4.2.1. Actividad normativa de la OIT.....	87
4.2.2. Proceso de elaboración de normas.....	89
4.3. Principales características de las normas internacionales del trabajo.....	92
4.4. Fundamentos del sistema de control de la Organización Internacional del Trabajo.....	94
4.5. Obligaciones de los estados miembros.....	94
4.5.1. Respeto de la totalidad de las normas internacionales del trabajo.....	95
4.5.2. Con la ratificación de los convenios.....	96
4.6. Los mecanismos de promoción y control.....	97
4.7. Procedimiento regular.....	98
4.7.1. Informe de la comisión de expertos.....	98
4.8. Seguimiento a la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales.....	99
4.8.1. Memoria anual.....	100
4.8.2. Informe global.....	101
4.9. Procedimientos especiales.....	102
4.9.1. Mecanismos fundado en la presentación de reclamaciones y quejas.....	102
4.9.2. Procedimiento especial en materia de libertad sindical.....	108
4.9.3. Solicitudes de intervención del Director General de la OIT.....	115

## CAPÍTULO V

5. Procedimiento de queja por violación de libertad sindical ante el comité de libertad sindical.....	117
5.1. Infracciones y violaciones a la libertad sindical en materia de queja.....	117
5.2 Facultados para interponer una queja.....	119
5.3. A quien se dirige.....	121

	Pág.
5.4. Donde se presentan las quejas.....	121
5.5. Requisitos para admitir una quejas.....	121
5.6. Pruebas.....	122
5.7. Procedimiento.....	123
5.7.1. Los pasos que comprende el procedimiento de queja.....	123
5.7.2. Contactos directos.....	127
5.7.3. Audiencia a las partes.....	128
5.7.4. Prescripción.....	129
5.7.5. Recomendación del comité de libertad sindical.....	129
5.8. Formulario básico para elaboración de queja por violación a la libertad sindical.....	132
5.8.1. Elementos previos a tomar en cuenta.....	132
5.8.2. Formato.....	133
CONCLUSIONES.....	135
RECOMENDACIONES.....	137
ANEXOS.....	139
ANEXO A. DERECHOS HUMANOS.....	141
ANEXO B. RATIFICACIÓN DE CONVENIOS POR PAÍS.....	143
ANEXO C. MECANISMOS DE CONTROL NORMATIVO DE LA OIT.....	145
ANEXO D. CONSTITUCIÓN DE UN SINDICATO EN GUATEMALA.....	147
ANEXO E .PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN.....	149
ANEXO F. PROCEDIMIENTO DE QUEJA.....	151
ANEXO G. PROCEDIMIENTO DE QUEJA POR VIOLACIÓN SINDICAL.....	153
ANEXO H. MODELO DE QUEJA.....	155
BIBLIOGRAFÍA.....	161

## INTRODUCCIÓN

En Guatemala, la clase social es un tipo de estratificación en la cual se clasifica a las personas de acuerdo con sus posibilidades económicas. Generalmente, para el conjunto de individuos que configura una clase, existen intereses comunes, o una estrategia social maximizadora de su poder político y bienestar social. En ciertos casos, cuando un determinado número de individuos se desentiende de los intereses de su clase social, se genera la alienación. El conjunto de las clases sociales y sus relaciones, forman un sistema de clases que es típico de las sociedades industriales modernas; en este tipo de sociedades se reconoce una mayor movilidad, comparado con otros sistemas de estratificación social; todos los individuos tienen la posibilidad de escalar o ascender en su posición por su mérito u otro factor.

Dentro de la estructura social que impera en Guatemala, se originan: a) clases fundamentales; b) clases no fundamentales. Las clases fundamentales podemos indicar que son aquellos grandes grupos de hombres, cuya existencia depende del modo de producción dominante, en un momento dado dentro de una sociedad determinada; es decir, que constituyen grupos que deben su origen a un modo de producción determinado; en una sociedad y en un momento también determinado; por ejemplo los esclavos y los amos son clases fundamentales de la sociedad esclavista; los siervos y los señores feudales son de la sociedad feudal, así como los proletarios y los burgueses lo son de la sociedad capitalista. Clases no fundamentales son aquellas cuya existencia depende de la supervivencia de restos más o menos importantes de un modo de producción anterior, o de gérmenes de otro nuevo régimen de producción, que están representados por tipos particulares de economía.

La libertad sindical es un derecho individual y colectivo que toda persona lleva con el solo hecho de vivir en sociedad; este tema debe de ser estudiado como componente importante del derecho colectivo del trabajo, ya que conlleva a la formación de asociaciones profesionales denominados sindicatos. Es un principio fundamental de la organización sindical, junto a la exclusividad, unidad, democraticidad, pluralidad y capacidad.

La hipótesis planteada fue: En Guatemala la existencia de la libertad sindical de acuerdo con el derecho nacional e internacional, debe de respetarse, tolerarse y promoverse para superación de la clase trabajadora; originando mecanismos de defensa para su correcta aplicación en el derecho de trabajo guatemalteco; ya que su incumplimiento produciría un medio de represión y violación a los derechos humanos.

La libertad sindical comprende para los trabajadores el goce y ejercicio de los siguientes derechos: 1. El derecho de constituir organizaciones sindicales; 2. El derecho del individuo de ingresar a organizaciones ya formadas y permanecer en las mismas. 3. El derecho del sindicato a ser respetado como persona; de ejercer su acción a favor de sus afiliados; de tomar sus decisiones para ello; de adoptar la organización que considere más adecuada; y de que ni autoridades públicas ni empleadoras intervengan en esas decisiones y planes de acción. 4. El derecho a retirarse libremente de las organizaciones sindicales. La afiliación sindical; es un acto de incorporación de un trabajador a una determinada organización sindical, se trata de un derecho que forma parte del contenido esencial de la libertad sindical en su vertiente individual. La afiliación sindical es un acto voluntario del trabajador, sin más límite que la obligación de respetar los estatutos del sindicato, pero nadie puede ser obligado a afiliarse a un sindicato o a soportar formas de presión directas o indirectas para afiliarse o no hacerlo.

Es importante resaltar que en la historia sindical han existido sindicatos blancos o amarillos, que por concienciación de su dirigencia o integrante, pero especialmente por la represión que no establece diferencias ideológicas, han dejado de ser sindicatos amarillos o blancos para convertirse con su actividad directa y frontal, contra los empresarios y el propio gobierno, como sindicatos rojos; al contrario, sindicatos rojos que por intereses personales de dirigencia, entre otros, se convierten en sindicatos amarillos o blancos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas, que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Fue creada en 1919, y es el único resultado importante que aún perdura de la Sociedad de Naciones; en 1946 se convirtió en el primer organismo especializado

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

El propósito de esta investigación es proponer una solución legal a la situación de la violación del derecho de libertad sindical, por medio de una conciencia avanzada de estudiar el origen de la clase trabajadora y cómo sus esfuerzos y luchas ha consagrado la vigencia y positividad de sus derechos colectivos; al mismo tiempo conocer la protección legal que consagra el ordenamiento jurídico de la Organización Internacional del Trabajo, el cual también formula un mecanismo especial para la defensa de los derechos de las y los trabajadores.

El objetivo general de este trabajo, es señalar que el derecho de libertad sindical es fundamental para el ser humano, que puede y tiene que ser protegido por todos los medios idóneos al alcance del derecho. Para la elaboración de la presente tesis se utilizaron diferentes métodos y técnicas, las que sirvieron como directrices para llevar a cabo una investigación jurídica adecuada; se utilizaron para ello los métodos analítico y sintético, los cuales fueron de utilidad en los capítulos referentes a la libertad sindical; asimismo, las técnicas de investigación usadas fueron: la bibliográfica, legislativa y personalizada, que sirvieron de base para conocer la situación de este problema.

La presente investigación está contenida en cinco capítulos, los cuales detallo de la siguiente manera: en el primero, se expone la clase trabajadora; en el segundo, se desarrolla el aspecto fundamental del presente trabajo, que es la libertad sindical; el tercero, comprende la fundamentación jurídica en el ordenamiento nacional e internacional de la libertad sindical; el cuarto, capítulo trata los mecanismos e instancias de control, aplicación y cumplimiento de la normas internacionales de trabajo; y en el quinto y último capítulo, se aborda el procedimiento de queja por violación de la libertad sindical ante el comité de libertad sindical.

## CAPÍTULO I

### 1. La clase trabajadora

#### 1.1. Clase social

La clase social que forma parte de un sistema de clases, es un tipo de estratificación social en la que la clasificación de las personas es de acuerdo a sus posibilidades económicas.

La adscripción a determinada clase de un individuo se determina básicamente por criterios económicos, a diferencia de lo que sucede en otros tipos de estratificación social, basados en castas y estamentos, donde el criterio básico de adscripción en principio no es económico (aunque la adscripción a un determinado grupo pueda conllevar secundariamente condicionantes económicos).

Generalmente, para el conjunto de individuos que configura una clase existen unos intereses comunes, o una estrategia social maximizadora de su poder político y bienestar social. En ciertos casos, cuando un cierto número de individuos se desentiende de los intereses de su clase social se produce la alienación.

Las condiciones económicas que conllevan la adscripción a una u otra clase generalmente están determinadas por el nacimiento y herencia familiar. Así en la mayoría de las sociedades los hijos de las clases desfavorecidas a lo largo de su vida seguirán formando parte de las clases desfavorecidas, y los hijos de las clases más acomodadas tienen mayor probabilidad de ser parte durante el resto de su vida de la clase acomodada.

El conjunto de las clases sociales y sus relaciones, forman un sistema de clases que es típico de las sociedades industriales modernas. En este tipo de sociedad se reconoce una mayor movilidad social que en otros sistemas de estratificación social. Es decir, todos los individuos tienen la posibilidad de escalar o ascender en su posición social por su mérito u otro factor. La consecuencia es la ruptura con las organizaciones testamentarias donde cada persona está ubicada según la tradición en un estrato específico, normalmente para toda la vida. Sin embargo,

pese a estas posibilidades de ascenso, el sistema de clases no cuestiona la desigualdad en sí misma, sobre todo en países del tercer mundo donde existen combinaciones de clases y estamentos, develando el ethos colonial de las mismas. La clase social a la que pertenece un individuo determina sus oportunidades, y se define por aspectos que no se limitan a la situación económica. También incluyen las maneras de comportarse, los gustos, el lenguaje, las opiniones... Incluso las creencias éticas y religiosas suelen corresponderse con las de un estatus social o (posición social).

Un sistema de clases es por tanto, una jerarquización colectiva, donde el criterio de pertenencia lo determina la relación del individuo con la actividad económica, y principalmente, su lugar respecto de los medios de producción y dicha condición está estrechamente correlacionada con la herencia familiar.

Manuel Ossorio define clase social: “como un tipo determinado de agrupamiento sociológico. Sobre la base del principio de diferenciación social, que ha alcanzado en los tiempos modernos un sentido definido y que posee una misión decisiva en el mundo contemporáneo”<sup>1</sup>.

## 1.2. Tipos de clases

Dentro de la estructura social que impera en Guatemala, se originan:

- Clases fundamentales
- Clases no fundamentales

### 1.2.1. Clases fundamentales

“Son aquellos grandes grupos de personas, cuya existencia depende del modo de producción dominante, en un momento dado dentro de una sociedad determinada, es decir que constituyen aquellos grupos de deben su origen a un modo de producción determinado en una sociedad y en un momento también determinado, por ejemplo los esclavos y los amos son clases fundamentales

---

<sup>1</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 164.

de la sociedad esclavista, los siervos y los señores feudales son de la sociedad feudal, así como los proletarios y los burgueses lo son de la sociedad capitalista”<sup>2</sup>. En la actualidad se adiciona a los empresarios y los trabajadores en la sociedad globalizada. Esta denominación además de comprender lo anterior también presenta en su seno las contradicciones básicas que en un momento dado pueden generar el cambio económico-social.

### 1.2.2. Clases no fundamentales

“Son aquellas cuya existencia depende de la supervivencia de restos más o menos importantes de un modo de producción anterior, o de gérmenes de otro nuevo régimen de producción, que están representados por tipos particulares de economía por ejemplo, en la sociedad esclavista existieron campesinos y artesanos libres, pero estos eran menos-. Aparte de lo anterior, debemos considerar que nunca ha existido un sistema que pudiéramos llamar puro, y que ninguna sociedad se circunscribe, a las dos clases señaladas anteriormente ya que además de estas existen otras llamadas transitorias las cuales son engendradas por un modo de producción que vino a sustituir al anterior, a manera de ejemplo podemos decir que en una considerable cantidad de países capitalistas se conserva –aún- la propiedad agraria, de los terratenientes, quienes generalmente pertenecen a los sectores más reaccionarios de la burguesía; a la par de estos se encuentran los campesinos, los cuales vienen a constituir una clase procedente de la sociedad feudal, que han pasado a la sociedad capitalista, y a medida que el capitalismo avanza los campesinos, los artesanos y otras capas pequeño burguesas se desintegran, dando lugar al apareamiento de un pequeño número de capitalistas, proletarios y semiproletarios”<sup>3</sup>.

A manera de síntesis podemos indicar que, la división de la sociedad de clases, que se forma sobre la base de las relaciones económicas penetra en la esfera de la política y la ideología y halla su reflejo en la sociedad, en la vida espiritual y material de la sociedad.

---

<sup>2</sup> Navas Álvarez, María Guadalupe. **El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases**. Pág. 32.

<sup>3</sup> Ibid. Pág. 33.

### 1.3. Lucha de clases

La lucha de clases es un concepto o una teoría que intenta explicar la existencia de un conflicto de intereses entre diferentes clases sociales, donde este sería un antagonismo inherente a toda sociedad estratificada en clases dominadas y clases dominantes.

Según Karl Marx la lucha entre las clases sociales es el motor de la historia. Es decir que el conflicto entre clases sociales en sentido marxista, esto es, la relación de los diferentes grupos de una sociedad con los medios de producción, ha sido la base sobre la que se produjeron los hechos que dan forma a la historia.

Para María Guadalupe Navas es la pugna o el enfrentamiento existente entre aquellas clases cuyos intereses son incompatibles u opuestos. A este enfrentamiento o pugna entre clases con intereses distintos se le considera como “El motor que mueve o impulsa la historia de las distintas sociedades a través de los tiempos”<sup>4</sup>.

Para V.I. Lenin citado por María Guadalupe Navas expone que al preguntarse ¿Qué es la lucha de clases? Se responde de la manera siguiente: “Es la lucha de una parte del pueblo contra otra, la lucha de las masas, de los parias, de los oprimidos y de los trabajadores contra los parásitos; la lucha de los obreros asalariados, de los proletarios, contra los propietarios, contra la burguesía”. Esta lucha se da entre dos clases sociales antagónicas características de cada modo de producción.

En las sociedades primitivas cuando la producción apenas alcanzaba para la subsistencia no existían clases sociales pero a partir de las sociedades esclavistas nos encontramos con dos clases antagónicas, esclavos y esclavistas, en el paso por la sociedad feudal nos encontramos con siervos y señores feudales y por último en la sociedad capitalista nos encontramos con el proletariado y la burguesía.

---

<sup>4</sup> Ibid. Pág. 34.

Esta lucha de clases se define por las características inherentes a cada una, de un lado la clase explotada, oprimida pero a su vez productora de bienes y servicios, creadora y modificadora de la realidad que la rodea y por la misma razón revolucionaria en tanto pretende cambiar el orden establecido. Del otro lado está la clase explotadora defensora de los beneficios que goza a expensas de la otra clase, sin interés en modificar la realidad que les beneficia y por la misma razón reaccionaria.

Para Marx el fin último de la historia es la eliminación de las clases sociales cuando la clase más desvalida y universal (el proletariado creado por el modo de producción capitalista) consiga "emancipar" a toda la humanidad.

De la manera que expone la autora Guadalupe Navas señala que, la lucha entre las clases con intereses incompatibles u opuestos –clases antagónicas- puede darse en dos niveles:

- Nivel espontáneo.
- Nivel consciente.

#### 1.3.1. Nivel espontáneo

Este tipo de nivel se refiere, cuando las clases oprimidas no tienen conciencia de sus respectivos intereses radicales; y en muchos casos no se manifiestan abiertamente. Los intereses de la clase no llenan las expectativas de la masa, ya que en Guatemala se toman decisiones precipitadas, en el nivel espontáneo de esta lucha, se genera con un problema y no se hace una reflexión sobre el mismo, ni se plantea oposición o una solución, hasta que el problema ha avanzado empiezan a movilizarse, pero lamentablemente ya es tarde.

#### 1.3.2. Nivel consciente

Se origina cuando la clase oprimida toma conciencia de sus respectivos intereses radicales, desembocando en choques abiertos entre las distintas clases; al enfocar la situación señala Marx y Engels han dicho: “Hombres libres, y esclavos, patricios y plebeyos, señores y siervos,

maestros y oficiales: opresores y oprimidos se enfrentaron siempre, mantuvieron una lucha constante, velada unas veces y otras franca y abierta; lucha que término siempre con la transformación revolucionaria de toda la sociedad o el hundimiento de las clases beligerantes”.

Acá en el nivel consciente la clase toma atención de sus intereses y dan soluciones rápidas al problema, tomando en cuenta que algunas medidas pueden ser pacíficas, hasta las más violentas que pueden producir enfrentamientos con las distintas clases.

#### 1.4. Formas de la lucha de clase

Las formas que adopta la lucha de clases son variadas, dependiendo, en todo caso, del terreno dentro del cual se desarrolle. Podemos distinguir varias formas fundamentales en las cuales se manifiesta la lucha de clases dentro de ellas están:

- Lucha económica
- Lucha política
- Lucha ideológica
- Lucha globalizada

##### 1.4.1. Lucha económica

La autora María Guadalupe Navas expresa: “Históricamente la lucha económica es la primera forma que adopta la lucha de clases, es considerada como la lucha más elemental de origen espontáneo, que surgen con la actividad productiva del obrero, en la cual existen intereses contrapuestos; entre el patrono que aspira a obtener el máximo de ganancias y el obrero que lucha por mejorar sus precarias condiciones de vida. Esta hace que ambas partes se mantengan casi pudiéramos decir en una constante pugna”.

El medio más generalizado para hacer efectivo este tipo de lucha o la forma en la cual los obreros, presentan sus reivindicaciones ante el patrono o ante los organismo competentes a fin de

que sean atendidas y en caso contrario, esta situación conduce a la huelga, como forma de presión o arma que puede ejercer la clase trabajadora para conseguir las mejoras propuestas.

Podemos decir, que la esencia de la lucha económica no es más que la obtención de reformas parciales y secundarias de carácter económico. A este respecto, el autor J.R. Núñez Tenorio señala “Como quiera que esta batalla persigue defender los intereses económicos de bienestar material de los obreros, al lograr ciertas migajas de los capitalistas, ella busca elevar los salarios, reducir la jornada de trabajo, mejorar las condiciones de trabajo, dar ocupación a los desempleados, elevar el nivel de vida, favorecer las condiciones sanitarias de vivienda, educación, etc., de la población en general. Su arma principal son las huelgas parciales y generales. Su forma de organización: los sindicatos y gremios obreros, campesinos y profesionales. Bajo el capitalismo esta forma de lucha es indispensable. Es la que opone la clase trabajadora a la tendencia objetiva de los burgueses de aumentar constantemente la plusvalía y, en consecuencia, la explotación de los trabajadores”<sup>5</sup>.

Manuel Ossorio define el Capitalismo como: “El orden económico individualista que organiza técnicamente la producción por medio de la división del trabajo caracterizada en la producción creciente de mercancías y que adquiere su significado económico-social con el predominio de la empresa. Es un sistema económico, un estilo de vida, una concepción vital de la sociedad, un modo de ser del hombre moderno, que mantiene una adecuada organización colectiva en el sistema de las instituciones del grupo, especialmente en el orden político y jurídico”<sup>6</sup>.

Así mismo define Plusvalía “que significa el valor adquirido por las cosas existentes, en virtud de circunstancias ajenas a su propia naturaleza, como ocurre con los inmuebles urbanos se encuentran beneficiados por mejoras y obras públicas realizadas en sus proximidades, o en los inmuebles rústicos cuando se ven afectados por el trazado de caminos, ferrocarriles, obras hidráulica”<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Ibid. Pág. 36-37.

<sup>6</sup> Ossorio, Manuel. Pág. 140.

<sup>7</sup> Ossorio, Manuel. Pág. 736.

De lo anterior expuesto abarcamos que la lucha económica esta sujeta a la parte más poderosa y la menos favorecida debe sujetarse a las condiciones o miserias que la clase dominante le otorgue a la clase dominada. Y así mismo los dogmas colectivistas aparecen allí delineados: la lucha de clases, la plusvalía, la dictadura del proletariado, el materialismo histórico, el ejército industrial, de reserva monetaria, que con el tiempo se demuestra el poder económico existente.

#### 1.4.2. Lucha política

Maria Guadalupe Navas lo expone de la siguiente manera: “Todo el antagonismo económico social e ideológico de las clases con intereses opuestos; cuyo objetivo fundamental es la conquista del poder, como único instrumento que garantiza la emancipación de la clase explotada y la consecuente eliminación de todo tipo de explotación. Por eso justamente, la cuestión del poder es el problema central de toda revolución, es decir, el objetivo esencial de la lucha de clases; unas clases, las dominantes por mantenerse en el poder; otras, las dominadas por conquistarlo, conservarlo y consolidarlo”.

Estas prácticas son generalmente aceptadas ya que la persona como un ser social, necesita de otras personas para conformar “bloques”, que puedan tomar decisiones y así mismo participar en ellas, generalmente la clase dominante es la que determina las posiciones de la lucha política, y la clase dominada debe de acatarlas, ya que si se muestra el antagonismo político, actualmente las posiciones han avanzado y la tendencia se perfila a que la clase dominada ostente el poder y la clase dominante se ha regida por ella.

#### 1.4.3. Lucha ideológica

Maria Guadalupe Navas indica: “Es considerada, como la forma suprema de la lucha de clases, está íntimamente relacionada con el interés mismo de las clases, está íntimamente relacionada con el interés mismo de la clase obrera; interés que a su vez es producto de las relaciones económicas de la sociedad capitalista, en la que la clase obrera está sujeta a la explotación, la opresión y parasitarias condiciones de vida.

Es el interés de la clase, en este caso, el interés de la clase obrera el factor esencial y decisivo para la formación de la llamada conciencia de clase, a la que Lenin definió como: “La comprensión por los obreros de que el único medio que tienen para mejorar su situación y emanciparse es la lucha con la clase de los capitalistas y los fabricantes... Significa también la comprensión de que los intereses de todos los obreros de un país son iguales y solidarios, que ellos forman una clase distinta de todas las demás clases de la sociedad. Finalmente la conciencia de clase de los obreros significa la comprensión por estos de que para conseguir sus fines han de lograr una influencia sobre los asuntos públicos.

Ahora bien, es necesario considerar que para formar conciencia de clase es indispensable, la concepción del mundo y de la vida basada en una teoría científica que señala el camino de la emancipación ideológica de la clase obrera. Emancipación que llegara en el momento mismo en que la clase obrera en su conjunto comprenda la misión histórica que le aguarda, y que ya ha sido planteada, por la lucha política, transformándose la lucha espontánea en lucha consciente del proletariado, que en todo caso dependerá de la propia experiencia de combate del movimiento obrero y de la organización que conduzca esas luchas.

#### 1.4.4. Lucha globalizada

Es el surgimiento de nuevas formas o tendencias que reúne al hombre para reprimir al mismo hombre en su comportamiento o bien es el caso de hacer valer sus derechos frente a otros, la globalización como proceso de estrategia de unificación de ideas para alcanzar niveles de igualdad suprema en cuanto al capital y reducción, tergiversación o limitación de derechos para la clase trabajadora.

### 1.5. Estratos sociales

#### 1.5.1 Clase baja

La clase baja es definida por un alto nivel de pobreza y carencias. “El término es muchas veces asimilado a proletariado (aquellos que sólo poseen el recurso de tener hijos) y clase obrera o

clase trabajadora, aunque estos dos términos no se identifican plenamente con "clase baja", ya que están definidos por el lugar que las personas ocupan en la producción y no solamente por su falta de recursos o sus ingresos reducidos"<sup>8</sup>.

### 1.5.2 Clase media

Dentro de la estratificación convencional de las sociedades contemporáneas, la expresión clase media "se aplica a aquella que ocupa un lugar intermedio entre las condiciones más extremas de privación y las de opulencia. No obstante, existe un intenso debate acerca de la definición de sus límites y sus características específicas; muchos de los modelos más complejos de estratificación empleados actualmente, como el de Erikson y Goldthorpe"<sup>9</sup>, descartan la noción por completo.

#### 1.5.2.1 Definiciones sociológicas

Las definiciones científicas de la clase media dependen de la teoría de la estructuración social empleada por el autor. La mayoría de las definiciones se apoyan en el marco teórico de Max Weber, centrado en la interacción de las variables de riqueza, poder y prestigio, y en el de Karl Marx, que integra las tres en un modelo funcional de la estructura social.

#### 1.5.2.2. Definición weberiana

De acuerdo con Weber, la sociedad se estratifica como un continuo a lo largo de tres dimensiones paralelas: la económica, la política y la social. Hasta cierto punto, su modelo es afín a la imagen vulgar de la estratificación, aunque define de manera rigurosa las variables que emplea. De acuerdo con el concepto de Weber, las clases objetivas no necesariamente se corresponden con las identificaciones subjetivas efectuadas por los individuos, sino que se definen por las oportunidades que se les ofrece en los mercados su dotación de capital.

---

<sup>8</sup> Marx, Karl, **Elementos fundamentales para la crítica de la economía política** (Grundrisse), I-III, Ed. Siglo XXI.

<sup>9</sup> Erickson, Robert & Goldthorpe, John H (1993), *The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies*, Cary (NC): Oxford University Press.

### 1.5.2.3. Definición marxista

En la teoría de Marx, las clases no se definen por su posición en escalas lineales de poder, prestigio o riqueza, sino por su función estructural en las relaciones sociales de producción. Las relaciones sociales de producción, que constituyen la estructura básica de la sociedad, están definidas por el uso y la posesión de los medios de producción, es decir, de aquellos bienes que no están destinados al consumo directo, sino que se utilizan para producir otros bienes.

El control sobre los mismos, que es relativamente independiente del volumen del consumo, determina la evolución futura de la producción. Aunque Marx no presenta en ningún momento una teoría formal de las clases sociales estaba trabajando en ella a su muerte, la idea de clase permea toda su obra. El manifiesto comunista afirma que la historia de toda la sociedad hasta la fecha es la historia de la lucha de clases. En muchos lugares de su obra se elabora la noción de clase a partir de la noción de que es la relación entre las clases productivas la que define el curso histórico, la teoría llamada del materialismo histórico.

En el capitalismo, a diferencia de formas de producción anteriores, las relaciones de producción económicas definen completa y absolutamente la estructura social; mientras en el feudalismo, por ejemplo, factores aparentemente extraeconómicos, como la casta de nacimiento, influían sobre la posición social, en el capitalismo ésta está íntegramente determinada por la posesión de medios de producción y la forma de trabajo. La situación estatutaria se transforma íntegramente en situación de clase, y todas las prebendas sociales dependen exclusivamente de la posesión de los medios de producción. Es decir, lo que define la clase no es simplemente lo que se posee, sino lo que se hace, la actividad en la que la persona se ocupa.

En el esquema marxista, la estructura capitalista se divide simplemente entre proletarios, es decir, aquellas personas cuya única posesión es su propia fuerza de trabajo y capitalistas, es decir, aquellas personas cuya propiedad de los medios de producción define su posición en el intercambio económico, al permitirles usar su riqueza para aumentar el caudal de la misma a través de la explotación de la fuerza de trabajo de los obreros.

Como otras clases, la de los terratenientes, por ejemplo, la clase media en el sentido marxiano es un residuo de épocas anteriores que subsiste temporalmente en el sistema capitalista. Marx la considera formada por aquellos que poseen algo de propiedad, pero no la suficiente para poder dedicarse íntegramente a la explotación de la clase obrera (nótese la diferencia con Weber, que consideraba que los propietarios que debían destinar su tiempo a la actividad empresarial eran también, de algún modo, parte de la clase media).

La relación de los pequeñoburgueses sinónimo, en Marx, de la clase media, con el trabajo es por lo tanto ambivalente: defiende la propiedad privada de los medios de producción, pero se opone a los principios políticos de la gran burguesía, partidaria de la liberalización irrestricta, al ser consciente de que es incapaz de competir con aquella. Esta ambigüedad, que se refleja en conflictos internos, reduce el papel de esta clase como actor político; en la medida en que tiene un carácter propio, la pequeña burguesía es reaccionaria, abogando por el retorno de los antiguos medios de control social que limitaban el desarrollo del capitalismo. De acuerdo a las previsiones de Marx, la pequeña burguesía tendería a desaparecer, siendo absorbidos los más exitosos de sus miembros en la alta burguesía, de acuerdo a la ley de concentración del capital, mientras que la mayoría de los mismos se proletarizaría.

La teoría marxista posterior se interesaría con frecuencia por la sorprendente persistencia de la clase media; muchos análisis intentaron demostrar que, de acuerdo con las previsiones de Marx, esta estaba en efecto desapareciendo. El radical incremento de la diferencia entre los deciles superior e inferior de ingresos pareció aval tal hipótesis. Otras opciones teóricas intentaron describir el surgimiento de la "nueva clase media", formada por profesionales de cuello blanco, las filas crecientes de burócratas y empleados administrativos, y la "aristocracia obrera", dando lugar a las teorías postfordistas.

Otras, finalmente, afirmaron que la oposición en el seno de las sociedades avanzadas se veía trasladada a las relaciones globales, cumpliendo la polarización entre los países centrales y la periferia del mundo temporalmente el papel de la radicalización de la contradicción entre proletarios y capitalistas dentro de una misma sociedad.

### 1.5.3. Clase alta

La expresión clase alta, dentro de la estratificación convencional de las sociedades contemporáneas, se aplica al grupo de personas con más riqueza y poder, opuesta por definición a la clase baja, definida por el nivel de pobreza y carencias. No obstante, no existe un consenso general sobre sus límites y características específicas.

#### 1.5.3.1 Definiciones coloquiales

Las definiciones coloquiales de la clase alta atienden a varios criterios:

Una máxima prosperidad económica en la sociedad de referencia; un alto grado de influencia económica y política, asociado sobre todo a la dirección de las grandes empresas. Una posición política y social conservadora; también es considerado clase social alta a aquellas personas con algún tipo de influencia

#### 1.5.3.2 Definiciones sociológicas

Las definiciones científicas de la clase alta dependen de la teoría de la estructuración social empleada en la presente investigación. La mayoría de las definiciones se apoyan ya sea en el marco teórico de Max Weber, centrado en la interacción de las variables de riqueza, poder y prestigio, ya sea en el análisis de Karl Marx, que integra las tres variables en un modelo funcional de la estructura social.

##### 1.5.3.2.1. Definición weberiana

De acuerdo con Weber, la sociedad se estratifica como un continuo a lo largo de tres dimensiones paralelas: la económica, la política y la social. Hasta cierto punto, su modelo es afín a la imagen vulgar de la estratificación, aunque define de manera rigurosa las variables que emplea. De acuerdo con el concepto de Weber, las clases objetivas no necesariamente se

corresponden con las identificaciones subjetivas efectuadas por los individuos, sino que se definen por las oportunidades que se les ofrece en los mercados su dotación de capital.

#### 1.5.3.2.2. Definición marxista

En la teoría de Marx, las clases no se definen primariamente por su posición en escalas lineales de poder, prestigio o riqueza, sino por su función estructural en las relaciones sociales de producción. Las relaciones sociales de producción, que constituyen la estructura básica de la sociedad, están definidas por el uso y la posesión de los medios de producción, es decir, de aquellos bienes que no están destinados al consumo directo, sino que se utilizan para producir otros bienes. El control sobre los mismos, que es relativamente independiente del volumen del consumo, determina la evolución futura de la producción.

En el esquema marxista, la estructura social capitalista se divide básicamente en dos grandes clases: la clase obrera, es decir, aquellas personas cuya única posesión es su propia fuerza de trabajo y la clase capitalista o burguesa, es decir, aquellas personas cuya propiedad de los medios de producción define su posición en el intercambio económico y le permite usar su riqueza para aumentar el caudal de la misma a través de la explotación de la fuerza de trabajo de la clase obrera.

De acuerdo con las concepciones de Marx, la pequeña burguesía tendería a desaparecer, siendo absorbidos los más exitosos de sus miembros en la alta burguesía según la ley de concentración del capital, mientras que la mayoría de los mismos se proletarizaría.

### 1.6. La Burguesía y el proletariado

#### 1.6.1 Burguesía

Burguesía es un término utilizado principalmente en la economía política, y también extensivamente en sociología e historia. La palabra de origen francés describía originalmente a los habitantes urbanos (característicamente mercaderes o artesanos en la edad media tardía). La

burguesía es una clase social como la entiende la economía política y el marxismo. Es decir, un grupo social que puede identificarse por su papel en un modo de producción, caracterizado por una posición en las estructuras de producción y por establecer relaciones de producción específicas con otras clases. En el caso de la burguesía se caracteriza por poseer medios de producción y, gracias a esto, establecer una relación de explotación con el proletariado, que al no poseer estos medios debe vender su fuerza de trabajo a la burguesía. La relación de explotación entre burguesía y proletariado permite la acumulación de capital por parte de la burguesía que caracteriza al capitalismo.

#### 1.6.1.1. Origen del concepto

El término burguesía se comenzó a utilizar en la Edad Media en Europa para nombrar al conjunto de comerciantes que acumulaban riquezas provenientes de sus negocios. Se trataba de personas que no gozaban de privilegios nobiliarios pero tampoco se encontraban atados a la servidumbre, desarrollando un oficio o viviendo del intercambio mercantil y prestamismo. Todavía en el siglo XVIII se encontraban múltiples huellas de este significado.

Con el desarrollo de las redes de intercambio y las técnicas productivas el poder económico de estos comerciantes fue creciendo, mientras el de la aristocracia feudal decaía frente a las monarquías centralizadas. En este contexto y en alianza con la aristocracia real la burguesía fue obteniendo un poder político cada vez mayor, que le permitió ir destruyendo los privilegios nobiliarios y establecer un modo productivo afín a sus necesidades; expansión de las redes de intercambio, liberación de la servidumbre para contar con mayor mano de obra, etc. Aunque se trata de un proceso paulatino de transformación social, en este mismo son notorias las revoluciones inglesas del siglo XVII y la francesa (1789-1799), así como otras revoluciones europeas.

### 1.6.1.2. Historia de la burguesía

La burguesía es una clase social caracterizada porque quienes pertenecen a ella no practican un trabajo manual y mantienen un status económico acomodado. El marxismo define a la burguesía como la clase dominante de la sociedad capitalista, propietaria de los medios de producción. La burguesía apareció en el siglo XI al agruparse los artesanos en las ciudades, que eran dominios de los señores feudales, el grupo social integrado por comerciantes y artesanos libres. Al permanecer separados de la nobleza y de la población rural precisaron conseguir un estatuto jurídico propio que les facilitara los intercambios comerciales y el acceso a la configuración del nuevo régimen municipal en las villas y ciudades donde habitaban.

Así, el burgo medieval estableció bases jurídicas para un desarrollo amplio del comercio y de la actividad gremial, y bases administrativas para conquistar el régimen municipal que a partir del siglo XII estuvo dominado por el denominado patriciado urbano, verdadera oligarquía monopolizadora del gobierno de los burgos. El patriciado y la burguesía excluida del poder municipal se enfrentan por la conquista del poder, protagonizando la burguesía sublevaciones junto a los estratos inferiores de la sociedad como la de los Ciompi en Florencia y la de los barrios populares de París y Londres. El resultado de estos conflictos sociales fue la ampliación de los concejos municipales.

Desde la llegada del Renacimiento, el comercio colonial, de una parte, y la Reforma, de otra, favorecieron el desarrollo de la burguesía comerciante y la llegada del capitalismo. Hasta finales del XVIII la burguesía se encontró frenada por la rigidez de la sociedad estamental, la política nacional absolutista y las limitaciones de acceso al poder.

Con la Revolución Francesa (1789) la sociedad estamental es reemplazada por la sociedad de clases, en la que jurídicamente todos los ciudadanos son iguales. La burguesía, entonces, asume un papel dirigente cuando ocupa el poder político, implanta poco a poco la democracia parlamentaria (Revolución inglesa en 1688, con el aporte teórico del filósofo político John Locke) e inicia con éxito las revoluciones agraria, industrial y comercial.

El paso a los puestos claves de la sociedad burguesa de clases no se basa en privilegios de carácter nobiliario, sino en la propiedad de los medios productivos, y el acceso a cualificación de la fuerza de trabajo.

### 1.6.2. Proletariado

El proletariado (del latín proles, linaje o descendencia) es un término utilizado para designar a la clase social que, en el modo de producción capitalista, se ve obligada a vender su fuerza de trabajo al capitalista por carecer de los medios de producción. Un miembro de tal clase es llamado un proletario. Originalmente se identificaba como aquellas personas que no tienen otra riqueza que sus hijos. El término se utilizó inicialmente en un sentido despectivo, hasta que Karl Marx lo utilizó en un sentido positivo para identificar lo que él llamó la clase obrera, diferenciando proletariado y lumpenproletariado y colocándolo como un grupo antagónico a la clase burguesa.

#### 1.6.2.1. El proletariado en la teoría marxista

En la teoría marxista, el proletariado es aquella clase social que no tiene la propiedad de los medios de producción. Por lo tanto, la única fuente de ingresos para los proletarios es la venta de su fuerza de trabajo. El marxismo ve el proletariado y la burguesía (la clase propietaria) como inherentemente hostiles, al defender intereses antagónicos, lo que se manifiesta, por ejemplo, en que los trabajadores de las fábricas desean que los sueldos sean tan altos como sea posible, mientras que los dueños desean que los costes, y por tanto los sueldos, sean tan bajos como sea posible. Para Marx, esta contradicción es la concreción en el periodo de producción hegemónicamente capitalista de lo que él denomina la lucha de clases, y que considera el motor de la historia.

Según la teoría marxista, el proletariado es una de las clases fundamentales en la sociedad capitalista, que carece de propiedad sobre los medios de producción y se ve obligada a vender su fuerza de trabajo para proporcionarse los medios de subsistencia. El proletariado surgió en el seno de la sociedad feudal. El desarrollo del capitalismo está acompañado de la descomposición

de la pequeña producción mercantil, del empobrecimiento de los campesinos y artesanos, que pasaron a engrosar las filas del proletariado. Su explotación aumenta con el desarrollo de las fuerzas productivas del capitalismo. Para Marx, la superación del modo de producción capitalista sería superado por la toma de conciencia por parte del proletariado de sus intereses objetivos. A través de este proceso, se lograría detener el proceso de dominación capitalista para llegar, en el pensamiento de Marx, a una verdadera historia de la humanidad.

#### 1.6.2.2. Proletariado y tiempos de producción

El proyecto socialista y la gran crisis de 1929 lograron detener el plan de dominación capitalista cual era lograr apropiarse totalmente de los tiempos de producción del proletariado. Desde Marx esa discusión ha atravesado toda la historia de la lucha de clases: la gran batalla del capitalismo contra quienes están en la vereda opuesta a la élite es la batalla por el tiempo. Para Marx ese "robo" correspondía a una teoría de la enajenación pero pronto la discusión se complejizó. La producción en cadena promovió que el obrero perdiera el control que tenía sobre los tiempos de producción.

Haciendo una cronología breve; el artesanado pre-industrial tenía total control del tiempo sobre su trabajo. Posteriormente, la aparición del reloj y la producción industrial primitiva configuraron un modelo de producción determinado por "fechas" en la cual se comienza a promover una visión "productiva" que incentivaba la cultura capitalista. En ese tiempo, quien no trabajaba era condenado a muerte. Fue la primera fase de la creación de un ejército de reserva. Luego, la máquina determinó un "mínimo" productivo más alto el cual se traducía en control del tiempo del obrero sobre su trabajo; y fue ahí donde Marx denunció explotación. La producción en cadena definitivamente llevó al proletariado a convertirse en un engranaje (como magistralmente muestra Chaplin en Tiempos Modernos) en un proceso que diferencialmente también empezaría a comprometer al campesinado y artesanado marginal. La aparición de una clase media sin inscripción de clase hizo que sólo una fracción privilegiada del proletariado pudiera negociar un estándar mínimo de vida a través del modelo económico keynesiano, que se creó para salvar al capitalismo de su ruina tras la gran crisis de 1929.

En los socialismos reales, el modelo de producción era también capitalista, pero con la diferencia de ser controlado desde el Estado y no el sector privado. El proletariado se organizaba a través de relaciones políticas representativas lo que significaba que al igual que en el capitalismo liberal hubiese una fracción proletaria pobre, marginada y sin participación.

La crisis económica mundial de 1973 prepara una profundización del proyecto de control de tiempo capitalista sobre el proletario. Aquí se promueven las bases del reemplazo del fordismo bajo un nuevo sistema de producción llamado toyotismo, cual es la base del sistema neoliberal. Conceptos clave de este modelo son flexibilidad laboral, organización industrial multidimensional y nueva relación concepción-ejecución en el tiempo de trabajo. En Chile, en 1975-1978 se realiza por primera vez, de modo experimental, un modelo completo de este perfil industrial; pero será universalmente expandido desde 1980 bajo los gobiernos de Thatcher (Inglaterra) y Reagan (EE UU) bajo un programa integral, político, socio-cultural y económico, llamado neoliberalismo que es la radicalización de las doctrinas liberales clásicas. Acá los tiempos de producción del obrero son llevados al mínimo histórico, teniendo la estructura de producción total control y dominio sobre la labor del proletariado. El hecho de que esté acompañado de un mecanismo legal que impide la huelga y la hace inútil en su estrategia de paralización productiva y la profundización del esquema de ejércitos de reserva (desempleo estructural) exige repensar una teoría contemporánea de la liberación del proletariado y revertir el proceso histórico del control del capital sobre su tiempo de trabajo y vida.

## 1.7. La pérdida del término clase obrera

### 1.7.1 Clase obrera, término de gran importancia en sociología y política

La clase obrera designa al conjunto de individuos que, en una economía moderna, aportan básicamente el factor trabajo en la producción y a cambio reciben un salario o contraprestación económica, sin ser propietarios individuales de los medios de producción. El término se contrapone así a clase capitalista o sector social que aporta el capital.

En un sentido sociológico más vago y a la vez más restringido también se entiende por clase obrera, el grupo de trabajadores industriales asalariados. Con este alcance se la diferencia de otros grupos de trabajadores como los campesinos, los esclavos, los trabajadores autónomos o los empleados de servicios. Este significado del término es equivalente al término inglés de «blue collar workers» (trabajadores de cuello azul).

El término clase obrera empezó a utilizarse en español durante la segunda mitad del siglo XIX como traducción de la expresión inglesa "working class" (clase trabajadora) que adquirió importancia en los primeros escritos socio-económicos de Karl Marx y Federico Engels. Sociólogos posteriores redefinieron el término usándolo con sentidos ligeramente diferentes que ha permanecido en uso hasta nuestros días, aunque evolucionando en sus matices y generalidad del uso.

En español el término ha dejado de ser puramente descriptivo y es usado o evitado con finalidades políticas. Su uso es frecuente dentro del marxismo, anarquismo, socialismo, comunismo y sindicalismo y es evitado, ignorado o marginado en la terminología de la derecha política.

Por el contrario su equivalente inglés, "working class", es de uso generalizado tanto en los estudios sociológicos y económicos como en la conversación cotidiana, distinguiéndose a su vez entre "blue collar workers" (trabajadores de cuello azul) y "white collar workers" (trabajadores de cuello blanco) para referirse a los obreros y empleados respectivamente.

### 1.8. La conciencia de clase

Conciencia de clase es un concepto socialista de origen amplio, desarrollado principalmente desde el marxismo, que define la capacidad de una clase de ser consciente de las relaciones sociales antagónicas y de actuar ante ellas para beneficio de sus intereses.

Para esta corriente de pensamiento la explotación de la burguesía sobre el proletariado es un hecho y el poder entender esa lógica como antagonismo es conciencia de clase. Su opuesto sería

la alienación; la imposibilidad de ver la explotación capitalista en la propia vida cotidiana. Uno de los desarrollos teórico más relevantes en este ámbito es el del filósofo húngaro Georg Lukacs en su libro *Historia y conciencia de clase*.

### 1.8.1. La teoría de la conciencia de clase

La conceptualización de la conciencia de clase es algo anterior al marxismo, ya en 1848 el francés y anarquista Pierre-Joseph Proudhon afirmaba que "el proletariado debe emanciparse a sí mismo" y en su libro hecho en los primeros años de la década de 1860 de la capacidad política de las clases obreras lo reafirma, celebrando la entrada de los obreros como fuerza independiente en el campo político describiendo plenamente lo que es conciencia de clase.

Poseer la capacidad política es tener la conciencia de uno mismo como miembro de la colectividad, afirmar la idea que resulta de esta conciencia y perseguir su realización. Todo aquel que cumpla estas tres condiciones, es capaz de realizar estos actos indica Pierre-Joseph Proudhon, en su obra "De la capacidad política de las clases obreras"

Algunos autores destacan la distinción en la obra de Marx entre clase en sí y clase para sí. La primera refiere a la propia existencia de la clase y la segunda a la clase en tanto consciente de su posición y de situación histórica. En su libro *Miseria de la Filosofía*, al analizar la situación de Gran Bretaña en los años 1840, señala:

"En principio, las condiciones económicas habían transformado la masa del país en trabajadores. La dominación del capital ha creado en esta masa una situación común, intereses comunes. Así, esta masa viene a ser ya una clase frente al capital, pero todavía no para sí misma. En la lucha, de la cual hemos señalado algunas fases, esta masa se reúne, constituyéndose en clase para sí misma. Los intereses que defienden llegan a ser intereses de clase". Marx, Karl; *Miseria de la Filosofía*, pág. 257. Ed. Júcar).

A principios del siglo XX ocurrieron grandes discusiones en torno a la idea de la actuación política de una vanguardia consciente sobre la masa obrera. Lenin en "Qué hacer", 1902, sostuvo

la idea de que los intelectuales tenían que desarrollar la conciencia política del proletariado debido al retraso de éstos en dicho campo. Luego al proponer el paso de "todo el poder a los soviets de obreros, campesinos, soldados y marineros" reconocería un grado de conciencia superior en el proletariado como para dirigir el camino al comunismo.

Rosa Luxemburgo, desde Alemania, donde el desarrollo de las fuerzas productivas era bastante mayor que en Rusia, argumenta en cierta forma contra la preferencia en el papel de concientización de las masas a cargo del partido obrero. Esto se debe a que en Alemania la socialdemocracia y los partidos burocratizados frenaban, a su juicio, el avance del proletariado.

Gramsci apoyaría luego una posición no distante de la de Rosa Luxemburgo, pero tampoco lejana de la de Lenin, dado que reconocía las limitaciones del llamado "espontaneísmo" pero no le negaba valor, ni capacidad de fomentar la conciencia de clase.

A los eventos que suponían conductas contradictorias presentes en un porcentaje significativo de la población no-burguesa se les llamó contradicción de clase, cosa que fue posteriormente cuestionada por parte del marxismo que postulaba que la conciencia de clase podía contener en sí misma espacios de contradicción de clase debido a la manera totalizante en que opera el capitalismo sobre la sociedad.

#### 1.8.2. Conciencia de clase en las sociedades contemporáneas

Las transformaciones sociales progresivas desde el siglo XX promovieron una complejidad extraordinaria en el entramado social, lo que afectó notoriamente la teoría temprana de conciencia de clase, hecho asumido tanto por el neomarxismo como por el posmarxismo. Sin embargo las causas de esta multidimensionalidad tienen en los seguidores y revisores del pensamiento de Marx la misma raíz histórica: la alienación producida por las estrategias de dominación capitalista.

## CAPÍTULO II

### 2. Libertad sindical

#### 2.1. Libertad sindical en general

La libertad sindical es un derecho individual y colectivo que toda persona lleva con el solo hecho de vivir en sociedad, este tema debe de ser estudiado como componente importante del Derecho de Trabajo ya que con lleva a la formación de asociaciones profesionales denominados sindicatos. La pregunta es ¿La libertad sindical se respeta y se aplica en Guatemala? Desarrollaremos jurídicamente y doctrinalmente el tema de la libertad sindical como factor fundamental para reconocer los derechos económicos sociales frente al empleador (dueño del capital).

##### 2.1.1. Libertad

“Es el estado existencial del hombre en el cual este es dueño de sus actos y puede autodeterminarse concientemente sin sujeción a ninguna fuerza o coacción psicofísica interior o exterior”<sup>10</sup>.

##### 2.1.2. Libertad individual

Se reconoce cuando los seres humanos son libres e iguales y tiene diferentes derechos. Libertad de reunión con otras personas, asociarse de forma permanente para fines comunes pero de carácter privado. (Libertad de asociación). En afirmación la libertad individual es solo para una persona pero cuando se unen pueden defender más derechos y libertades que llevan consigo.

---

<sup>10</sup> Smith, J.C.

### 2.1.3. Libertad Social

Es la acción que las personas cuando se unen en este caso los trabajadores por realizar organizaciones sindicales que son los instrumentos que se han adecuando a las necesidades de estos para las dignificaciones laborales. Y al formarse una agrupación entre los trabajadores nacería la libertad sindical.

### 2.1.4. Libertad Sindical

Es un principio fundamental de la organización Sindical. Junto a la exclusividad, unidad, democraticidad, pluralidad y capacidad.

La libertad sindical comprende para los trabajadores el goce y ejercicio de los siguientes derechos:

- El derecho de constituir organizaciones sindicales;
- El derecho del individuo de ingresar a organizaciones ya formadas y permanecer en las mismas.
- “El derecho del sindicato a ser respetado como persona; de ejercer su acción a favor de sus afiliados; de tomar sus decisiones para ello; de adoptar la organización que considere mas adecuada; y de que ni autoridades publicas ni empleadoras intervengan en esas decisiones y planes de acción”.<sup>11</sup>
- El derecho a retirarse libremente de las organizaciones sindicales. [Sin embargo este punto es muy discutido puede ser una opción pero desvirtúa la participación de las personas dentro del grupo social, y entonces si se analiza el retiro es la destrucción de los principios de la organización sindical].

---

<sup>11</sup> Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Pág.78

Libertad Sindical en el Diccionario de Manuel Ossorio se define de la siguiente manera: “Derecho reconocidos por algunas constituciones o por algunas leyes para que los trabajadores puedan asociarse libremente en gremios o sindicatos profesionales, de modo a que cada uno este en libertad de afiliarse al sindicato que sea mas conforme a sus ideas o que le parezca mas beneficioso. La libertad se extiende también al derecho del trabajador a no afiliarse a ningún sindicato. A la libertad de asociación se oponen aquellas leyes o regimenes que imponen el sindicato único, y también, según algunos autores, los que, sin negarla claramente, establecen ciertos privilegios a favor de una asociación determinada.”<sup>12</sup>

”El derecho que se tiene a reunirse y organizarse para la defensa y logro que se tiene a reunirse y organizarse para la defensa y logro de aquellos intereses y objetivos comunes a la colectividad”<sup>13</sup>.

Con el Aumento de la Tecnología, La Internet abre el paso a la información en volúmenes inimaginables pero situados en Guatemala la página electrónica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social no hay definición de la libertad sindical sin embargo encontramos un elemento de la ella y esta definida de la siguiente manera:

Afiliación sindical:

“Acto de incorporación de un trabajador a una determinada organización sindical. Se trata de un derecho que forma parte **del contenido esencial de la libertad sindical** en su vertiente individual. La afiliación sindical es un acto voluntario del trabajador, sin más límite que la obligación de respetar los estatutos del sindicato, pero nadie puede ser obligado a afiliarse a un sindicato o a soportar formas de presión directas o indirectas para afiliarse o no hacerlo”.<sup>14</sup>

De lo anterior se construye la siguiente definición: “La Libertad sindical es la asociación de Trabajadores para constituir una forma de organización colectiva para adquirir derechos para

---

<sup>12</sup> AMEBA. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.**

<sup>13</sup> Ibid.

<sup>14</sup> <http://www.mintrabajo.gob.gt>. La negrilla es de referencia y no pertenece a la publicación Oficial

tratar la normación colectiva y llevar a cabo la forma de expresión colectiva dentro del ordenamiento jurídico Guatemalteco.”<sup>15</sup>

El sindicato al mejorar las condiciones económicas, sociales, políticas y en el presente caso se agregarían las condiciones humanas, la pregunta sería: ¿Porque humanas? La respuesta es sencilla si en el Estado de Guatemala no se respeta el Derecho, se encuentra frente a un problema de la sociedad, en cuanto al asociarse alcanzarían fines que vayan a satisfacer a los trabajadores en todos los sentidos y en el cual de saber que cuentan de otras personas para alcanzarlos, pero la historia se ha marcado en Guatemala con el irrespeto a los Derechos Humanos y contamos con casos ilustrativos: agresiones, intimidaciones, asesinatos, secuestros y desapariciones de dirigentes sindicales no solo violentan el Derecho de Libertad Sindical en el fondo afectan a las personas que tratan de obtener una vida justa e igualitaria para ellos y sus familias, por lo consiguiente un mejoramiento a la sociedad.

“La Constitución Política de la República de Guatemala Estipula en Artículo 34 el Derecho de Asociación, y de la misma manera el Derecho de Sindicalización Libre en el Artículo 102, inciso q)”<sup>16</sup>.

## 2.2. Origen de la Libertad Sindical

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

La libertad sindical lleva intrínsecamente un respaldo jurídico, pero antes de una constitución que diera las bases de hacer valer derechos laborales no eran así, podemos discernir que es un

---

<sup>15</sup> Porque constituir una forma de organización colectiva, recordemos que dentro de esta organización se encuentran los grupos coaligados [Art. 337 CT] y asociación profesionales o Sindicatos [Art. 206CT], así mismo la normación colectiva no es más que la negociación de pactos, contrato, convenios colectivos, reglamentos interiores de trabajo y sentencia colectiva, y dentro de las formas de expresión colectiva se encuentran para los trabajadores la huelga y a los patronos el paro.

<sup>16</sup> Un comentario interesante sobre la libertad sindical conocida comúnmente, en la Constitución Política de la República de Guatemala le llama derecho de sindicalización libre entonces como denotan algunos autores que es un principio, sostengo la tesis que por estar en la legislación es un derecho y su denominación correcta sería la sindicalización libre y no libertad sindical.

fenómeno social, es previo a su reconocimiento como hecho visible en el ordenamiento jurídico del país, y el Dr. De Buen Lozano expresa “La asociación no es creación del derecho. Se trata por el contrario de un fenómeno anterior al derecho.”<sup>17</sup>

Encontramos las etapas históricas que son Prohibición o represión, tolerancia y la reglamentación o reconocimiento.

### 2.2.1. Etapa de prohibición o represión

A finales del siglo XVIII, los obreros ya creían en la posibilidad de una organización social que les permitía mejorar sus condiciones de vida. La legislación de la época tenía el apoyo de la filosofía liberal y alivianada obstáculos en el camino del desarrollo y consolidación del capitalismo. En este contexto histórico social, se emite la Ley de Chapalier en 1791 la cual prohibía la asociación en general, tanto de patronos como obreros. (La prohibición de asociación patronal estaba fuera de contexto, pues la política era precisamente ayudar a estos). Por su parte el código civil francés de 1804 contenía normas anti-obreras esencialmente. “lo que la Ley de Chapalier establecía en términos de prohibición y el código de Napoleón en forma de presunción netamente favorables a los patronos, se convirtió en falta grave en los artículos 414, 415 416 del código penal francés, que consagraron los delitos de coalición y huelga”.<sup>18</sup>

### 2.2.2. Etapa de tolerancia

La tolerancia, es aquella en la que los movimientos obreros se han intensificado, mas o menos a partir de 1848, originados por los acontecimientos de la época: la primera revolución social en Francia de Louis Blanc y Alexander Martín; la emisión del Manifiesto del partido comunista de Carlos Marx y Federico Engels, el cual no solo explicaba la situación de los obreros sino los llamaba a la unidad u la lucha internacional del proletariado. Todo ello coadyuvo a que el obrero tomara conciencia de su situación de tremenda desigualdad económica y social. Sumado a todos estos acontecimientos como derechos, precisamente por esta razón se le denomina tolerancia, ya

---

<sup>17</sup> **Derecho del Trabajo.** Tomo II, 1976, Pág. 468

<sup>18</sup> Ob. Cit. Pág. 477.

que no se legisla al respecto, pero si se tolera. En concordancia con ese no reconocimiento, la política en general no favorecía el sindicalismo y aun cuando se tolerara la coalición y no se le considerara delito, la figura delictiva se sustituye por atentado contra la libertad de trabajo y la industria.

“La Organización Internacional del Trabajo ha señalado que en la etapa de la tolerancia lo que se perseguía era que el sindicalismo no interviniera en las discusiones de trabajo entre trabajadores y patronos y reprimir la presión sindical encaminada a la huelga.”<sup>19</sup>

### 2.2.3. Etapa de reglamentación o reconocimiento

En 1871 en Inglaterra se da el primer paso para legislar sobre la libertad sindical. Francia reconoce posteriormente esta libertad. A partir de esta época los sindicatos van proliferar a nivel mundial. Sin embargo, aun hoy, a finales del siglo veinte, las luchas de muchos sindicatos siguen siendo tan crueles y sangrientas como el inicio.

Para finalizar este apartado citamos lo que al respecto de los orígenes de la libertad sindical, manifiesta el maestro de la Cueva: “La asociación profesional, nació como un organismo local, en cada empresa y su propósito fue igualar las fuerzas con el empresario, para conseguir mejores condiciones de trabajo, era un propósito económico y local. Fue, como sabemos un fenómeno necesario, porque el Estado Liberal garantiza la propiedad privada, pero se olvidó de los hombres.”<sup>20</sup>

### 2.2.4. Etapa de internacionalización

“Comienza el 27 de junio de 1884 cuando surge la primera Oficina del Trabajo en los Estados Unidos de América, en 1887 se crea el Departamento Federal del Trabajo, así mismo Francia

---

<sup>19</sup> Buen Lozano, Néstor, *Ibíd.* Pág. 479.

<sup>20</sup> **Derecho mexicano del trabajo**, tomo II, 1964, Pág. 284.

inicio la función pública en materia del trabajo con una Oficina del Trabajo, que creo en el año de 1891 y que se transformo en Dirección del Trabajo en el año de 1902.”<sup>21</sup>

En 1919, se constituye la Organización Internacional del Trabajo, y en 1945 surge con el Tratado de Versalles en la parte XIII y se incorpora a la Organización de Naciones Unidas en el año de 1945. La Organización Internacional del Trabajo, realiza Convenios en materia de Derecho del Trabajo, y los estados miembros deben de ratificarlo para que procedan a ser ley, de lo anterior en Guatemala se utiliza el convenio 87, 98, 135, 150 y 151 principalmente, también hay otros documentos llamados recomendaciones pero estos no tienen carácter vinculante y si el estado lo cree pertinente las realiza y como en muchos casos sucede, no atiende la recomendación.

#### 2.2.5. Etapa de desaparición

La Libertad Sindical como Derecho Humano, y libertad propiamente dicha, ha alcanzado logros importantes, a través de los instrumentos de presión de la clase obrera, estas actuaciones han dado origen a que las persona que se ven amenazas por la utilización de la Vox Populi, han realizado distintos procedimiento de desaparición para coartar el derecho de Libertad Sindical, entre ellos se mencionan: despido de los dirigentes sindicales, en algunos casos son despidos masivos, asesinato de los dirigentes, demandas del orden penal, y podríamos seguir enumerando un sin fin de actitudes que toma la clase dominante para crear miseria, terror, zozobra entre la clase dominada, pero el Estado es el encargado de velar por la paz, justicia, igualdad, etc., no toma ninguna actitud para frenar estas situaciones y respaldar a la clase obrera quien en su mayoría delega la responsabilidad a las personas que dirigen el destino del país a través de los órganos de dirección del Estado.

#### 2.3. Naturaleza de la Libertad Sindical

Desde 1948, con la Declaración Universal de los Derecho Humanos, sabemos que los titulares de los derechos colectivos ya no son sólo los individuos sino los sujetos (o grupos) colectivos. Comienza a admitirse por influencia directa del Derecho del Trabajo, que al lado de las

---

<sup>21</sup> Carpizo, Jorge. **Derecho administrativo del trabajo**. Editorial Heliasta, Pág. 230.

titularidades individuales las hay, también, colectivas. Se trató de una influencia directa del Derecho de Trabajo en los Derechos Humanos Fundamentales, del mismo modo que se cumplió 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 hemos 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 Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)”<sup>22</sup>.

Pero al tiempo, los rasgos de la libertad sindical como derecho perteneciente al tipo los debe el Derecho del Trabajo, sobre todo al Colectivo. A los Derechos Humanos Fundamentales, con lo que se cerró una de las más notables experiencias de enriquecimiento del primero en toda su historia.

“Es sabido que los derechos fundamentales y su plasmación positiva en las Constituciones que se van promulgando a partir de finales del siglo XVIII tienen como objetivo garantizar un ámbito personal inmune a la injerencia estatal. En su origen y en su evolución posterior hasta bien enterado el presente siglo, los derechos fundamentales e conciben, pues, como garantías o instrumentos de defensa frente al Estado, no siendo de aplicación a las relaciones jurídicas privadas. Por directa influencia de la teoría de los valores, jurisprudencia y doctrina alemanas

---

<sup>22</sup> Apud, **La política de la CIOSL/ORIT para los derechos humanos y sindicales**. Asunción, 199, Pág. 10. Documento 17GA/8.2 (Final) XVI Congreso Mundial de la CIOSL (Sudáfrica). Declaración sobre una estrategia para defender los derechos sindicales.

proceden a elaborar la teoría de la *Drittwirung der Grundrechte*, según la cual los derechos fundamentales afectan no sólo las relaciones entre Estado y el ciudadano, es decir, a las relaciones de subordinación, sino también a las relaciones de coordinación nacidas entre los particulares”<sup>23</sup>.

## **La naturaleza de la libertad pertenece al derecho colectivo del trabajo.**

### 2.4. Caracterización de la libertad sindical

#### 2.4.1 Es un derecho humano fundamental:

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

#### 2.4.2. Derecho consuetudinario internacional

“Al estar por encima del alcance de los Convenios Internacionales e, incluso, de la adhesión a una u otra organización internacional, incluida la OIT”<sup>24</sup>;

---

<sup>23</sup> Valdés Dal-Re, Fernando. **Poderes del empresario y derecho de la persona del trabajador, autoridad y democracia en la empresa**. AA.VV, Editorial Trotta, Madrid, España, 1992, Pág., 41-42.

<sup>24</sup> Villasmil Prieto, Humberto y César Augusto Carballo Mena, OIT, Actas de la 121ª reunión del Consejo de Administración, 3 al 6 de marzo de 1953, Pág. 40. La libertad sindical, Bibliografía anotada, Oficina Internacional del Trabajo, Pág. 65.

### 2.4.3. Derecho de posguerra y, por ende, para y de la paz y la democracia

Si se atiende al momento histórico de su surgimiento: el fin de la primera guerra mundial, y con ella, el Tratado de Paz de Versalles (1919) y la Constitución de la OIT del mismo año, de una parte, y a que, de la otra, el fin de la segunda guerra mundial coincidiese virtualmente con la Declaración de Filadelfia (1944). Esta vino a enmendar la Carta Constitucional de la OIT y precedió por poco a la sanción de los Convenios específicos de la OIT sobre la libertad sindical, a la sazón, el Convenio 87 (1948) y el Convenio 98 (1949). “Tales antecedentes explican, acaso, que la Libertad Sindical resulte y reclame para sí, ser el más euro-céntrico de los derechos (Romagnoli)”<sup>25</sup>.

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

Es esa misma idea que justificaría, en 1944, la enmienda de la Constitución de la OIT que materializó la Declaración de Filadelfia: “La Conferencia reafirma los principios fundamentales sobre los cuales está basada la Organización y, en especial, los siguiente; (...) b) la libertad de asociación y 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 ingerencia de los poderes públicos. Por tanto el convenio es un

---

<sup>25</sup> Romanognoli, Humberto, **Redefinir las relaciones entre trabajo y ciudadanía: el pensamiento de Máximo D’Antona**, Revista de Derecho Social. No. 9 enero – marzo 2000, Editorial Bomarzo, Albacete, España.

instrumento importante para la protección de los derechos civiles y políticos, esto es, del derecho a la democracia”<sup>26</sup>.

#### 2.4.4. Derecho de doble valencia como presupuesto, tendencia de y hacia un modelo democrático de relaciones laborales, es de contenidos móviles o extensibles

“En tanto ellos se han venido ampliando, con más o menos intensidad, según que la correlación de fuerzas sociales que determinan y a su vez son determinadas en algún grado, por el movimiento obrero se muestren a favorables o no a tal fin”<sup>27</sup>.

El profesor D. Manuel García Pelayo, Ex Presidente del Tribunal Constitucional Español. Lo vería desde el rasgo de la historicidad de los derechos en un sentido ciertamente útil para la reflexión que sugiere: “Consideraron a estos como pura emancipación de la razón, es decir con su origen y una validez superior a toda empirie. Sin embargo, ya hemos dicho anteriormente como la libertad es una variable histórica cuyo objetivo depende de los fines vitales de la clase políticamente activa en una época y su contenido concreto de los obstáculos que se encuentren para el despliegue de tales objetivos. De este modo, las primeras formulaciones, de los derechos individuales responden, en general, al despliegue vital de la burguesía, y su expresión y particularización concreta en derechos específicos es función de las oposiciones que encontraba tal despliegue en la situación política y social de la época: fue la intervención mercantilista la que provocó los derechos de propiedad y de libertad económica; la intolerancia religiosa, la que dio

---

<sup>26</sup> Dunning, H. **Orígenes del Convenio num. 87 sobre libertad sindical y derecho de sindicación**, Revista Internacional del Trabajo. Volumen 117, Número 2, 1998/2. Número Especial: Derechos Laborales, Pág. 167-168.

<sup>27</sup> A propósito de la necesaria indeterminación de los contenidos de la libertad sindical y de una visión “funcionalista” de su rol, Gabriel García Becedas, (...) en la medida en que tales derechos alude al de Democracia Industrial, entre otros gozan de general reconocimiento y tutela constitucionales; en la medida en que (...) suponen la atribución de un poder destinado a la realización de los intereses obreros de clase normativa, emite recogidos en la noción de libertad sindical, de modo que es tal concepto (jurídicamente indeterminado) el que debe perfilarse y llenarse permanentemente; en la medida en que esos derechos surgen desde la sola democracia política, que niega, ignora u obstaculiza su virtualidad como instrumentos adecuados para alcanzar progresivamente la igualdad real entre los ciudadanos, de suerte que el más problemático centro de la cuestión se sitúa en la determinación de cuáles sean sus límites externos; porque, en fin, en la medida en que todo ello remite a los objetivos a que deben servir y a los resultados que su ejercicio ha de procurar, es evidente, creemos que ensanchar sus causas abriéndolos a nuevos horizontes, ampliar sus límites externos hasta conectarlos con el vector que, directamente, conduce a la igualdad sustancial, exige precisamente situarlos en un modelo donde aparecen como instrumentales para la obtención de las finalidades que se proponen y, por consiguiente, redimensiona sus fronteras, revisa sus límites y extiende su función emancipadora”.

lugar a la libertad de conciencia, culto, etc.; la censura, la que engendró la libertad de pensamiento y de expresión; los cachets du Roy, los que motivaron el conjunto de derechos de libertad y seguridad personal. En las primeras constituciones de Norte y Sudamérica era frecuente la afirmación del derecho a la intangibilidad del cuerpo humano, como reacción a las penas de mutilación; tuvo que venir el nazismo para que una constitución europea, la de Bonn, tenga que afirmar, en su artículo 2º. El derecho de toda persona a la integridad corporal. Con esto queda claro que los derechos individuales tienen un contenido variable, condicionado por la defensa de la personalidad humana frente a los poderes o métodos que en cada situación la amenacen”<sup>28</sup>.

Ese rasgo se verificará en cuenta de los modelos constitucionales de relaciones laborales y, así, de acuerdo al rol que las Constituciones hagan jugar o esperen de los sindicatos, lo que podría de relieve la trascendencia de la constitucionalización del derecho del Trabajo y particularmente, del Derecho Sindical: “(...) el nivel de constitucionalización de los derechos laborales, enseña el profesor De la Villa Gil, corresponden, en relación directa, con el grado de influencia que en el momento constituyente, poseen los trabajadores y sus organizaciones (políticas y sindicales) de clase. Los ejemplos italiano y portugués son, en este ambos casos, la situación política que les sirve de antecedente (el fascismo de Italia; el corporativismo en Portugal) al propio tiempo que mantiene un modelo autoritario de relaciones de trabajo, sirve de eclosión final del <<constitucionalismo laboral>>.”<sup>29</sup>

#### 2.4.5. Derecho de contenidos complejos y por ende de titularidades también complejas o conjuntas

“En este último caso se reconoce, pacíficamente, una dimensión individual o colectiva de la libertad sindical”<sup>30</sup> (“Se habla de libertad sindical individual (plano individual) para referir el conjunto de derechos de que son titulares los trabajadores individualmente considerados, los de fundar sindicatos y afiliarse al de su elección básicamente (Art. 28.1 CE) 2. libertad sindical

---

<sup>28</sup> García Pelayo, Manuel. **Derecho constitucional**. 2ª edición, Madrid, 1951, Pág. 152.

<sup>29</sup> De La Villa Gil, Luis Enrique, **Instituciones de derecho del trabajo**, Editorial Ceura, Primera Edición, Madrid, 1983, Pág. 543 y 544.

<sup>30</sup> Palomeque López, Manuel Carlos, **Derecho sindical español**, segunda edición, Tecnos Madrid 1988, Pag. 18,

colectiva (plano colectivo) refiere completamente, por su parte, cuantos derechos corresponden, no ya a los trabajadores individuales, sino a los sindicatos fundados, reconducibles al genérico de desempeñar libremente el papel que les reconoce el artículo 7 de la CE en defensa y promoción de los intereses de los trabajadores (...).”, según cual sea su contenido o el bien jurídico tutelado y, a su vez, una dimensión positiva, derecho a la libre afiliación o a la desafiliación, o negativa, que se traduce en garantizar el derecho a no afiliarse o a dejar de estarlo. Respecto de sus titulares, lo son los sujetos colectivos fuesen sindicales o no, incluyendo en este último caso a las coaliciones de trabajadores y, del mismo modo, a cualquier instancia de organización de empleadores o trabajadores para la defensa de sus intereses.

#### 2.4.6. Derecho social complejo

Además, pues a su respecto el Estado no es, en exclusiva, sujeto pasivo (“Adressat”). “Así, no sólo se verificara su rol (el del Estado) a partir de la abstención o facilitación del poder público, sino con una actividad prestacional que obra en dos sentidos principales: la promoción de la acción sindical y la tutela efectiva, Borrajo.”<sup>31</sup>

De otro lado, es la libertad sindical un derecho complejo a propósito de su reconocimiento constitucional, no sólo por resultar en un ejercicio “frente o ante” varios sujetos, situaciones y relaciones jurídicas sino, además, por el distinto rol que cada caso se supone o espera del Estado, de modo que al lado de un derecho-libertad es también un derecho-prestación. De tal modo, se diferencia la libertad sindical de los derechos sociales simples, valga reafirmar su carácter complejo, en tanto exige para su plenitud y disfrute de una actividad prestacional o al menos positiva por parte del Estado.

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

---

<sup>31</sup> Borrajo Dacruz, Efrén, **La Libertad Sindical en la Doctrina del Tribunal Constitucional**, Jornadas sobre Cuestiones Actuales de Enjuiciamiento Laboral, IELSS, Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, 1985 Pág. 53 y 544.

“Por fin, en tanto la libertad sindical reclama su vigencia en las relaciones entre particulares: verificación de la eficacia “erga omnes” de los derechos fundamentales, la actuación del Estado se dirige a garantizar su disfrute también en ese ámbito, con lo que la tutela, en este particular sentido, deviene igualmente contenido esencial de la libertad sindical”<sup>32</sup>.

#### 2.4.7. Derecho de tutela multidireccional

Pues ella obrará frente a cinco sujetos o, en su caso, relaciones jurídicas distintas, esto es:

- La libertad sindical frente o ante el Estado; *la tutela administrativa*;
- Frente al empleador o sus organizaciones; *la tutela contractual*;
- Del trabajador miembro ante la propia organización sindical donde milita; *la tutela intrasindical*;
- De las organizaciones sindicales entre si; *la tutela Inter.-sindical*;
- *La tutela del ámbito difuso o indeterminado*, corolario de la eficacia erga omnes de los derechos humanos fundamentales.

#### 2.4.8. Derecho por antonomasia, la libertad identificada con la tutela de intereses colectivos

Significa por excelencia, el interés social prevalece sobre el particular.

---

<sup>32</sup>“(…) los derechos fundamentales requieren un hacer estatal, y no sólo un abstenerse, para hacerlos reales y efectivos; al mismo tiempo, el Estado social, el Estado prestacional, sólo puede cumplir efectivamente su función mediante esa actualización de los derechos fundamentales, mediante el desarrollo de la prestación de los ciudadanos (...) se trata de apartarse de la concepción del derecho fundamental como pura libertad frente a o respecto del Estado. El derecho fundamental de libertad es multidimensional, es también libertad en la sociedad, sólo se realiza desde condiciones sociales determinadas, se afirma frente a los grupos, requiere una estructura (...) el aspecto esencial de los derechos fundamentales es el <<status activus>>, es la participación, y en concreto el <<status activus procesualis>>, la participación en los procesos en el plano político público y en el económico social, porque es a través de esa participación como se hacen efectivos los derechos y resulta posible la función de igualación y <<socialización>> de los mismos que es propia del Estado Social (...) Se trata de la exigencia de una <<política de derechos fundamentales>>, de una grundrechtspolitik, que se dirige al legislador y también al Juez en la medida en que éste contribuya a configurar el derecho”. (Ignacio De Otto y Pardo: La regulación del ejercicio de los derechos y libertades. La garantía de su contenido esencial en el artículo 53.1 de la Constitución, Derechos Fundamentales y Constitución, 1988, Pág. 166, 167 y 169.

#### 2.4.9. Derecho de bisagra

“Que al tiempo que posibilita el ejercicio y actuación de sus contenidos esenciales, lo hace también respecto de las libertades públicas”<sup>33</sup>.

### 2.5. Libertad sindical y los derechos humanos

#### 2.5.1. Derechos humanos

Por la naturaleza social del ser humano, así como por la necesidad de garantizar la convivencia armónica y el pleno desarrollo de las personas, se han creado leyes y normas de obligado cumplimiento pero, en muchos casos, ello supuso la reflexión acerca de los “Derechos” y su significado.

“En la actualidad un concepto del que podemos sentirnos orgullosos, porque constituye un patrimonio de la humanidad, es el de los “Derechos Humanos”. Concepto relativamente reciente, de hecho aparece en 1946 en la Carta de las Naciones Unidas con la que dicha entidad se constituye. Pero, hay que reconocer, que en el pasado el concepto general ya se conocía y se trataba, genéricamente, como “Derechos del Hombre o Derechos Naturales”<sup>34</sup>.

En la actualidad podemos decir, que la fuente de todos los derechos humanos es la dignidad humana. “Partiendo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos podría afirmarse que

---

<sup>33</sup> “En el estudio de 1994, la Comisión de Expertos procuró responder a los interrogantes y preocupaciones manifestadas en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (...) acerca del alcance de ambos Convenios, se alude a los Convenios 87 y 98. En particular, consideró que <<las garantías (...) relativas a la libertad sindical sólo podrán realizarse en la medida en que también se reconozcan y protejan efectivamente las libertades civiles y políticas consagradas por la Declaración Universal de Derechos humanos y los restantes instrumentos internacionales sobre la materia, en particular, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos >> (párrafo 43)”. La libertad sindical. Oficina Internacional del Trabajo, Pág. 67. En el mismo sentido, la Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1970 sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, que vincula explícitamente la libertad sindical al respecto de los derechos y libertades amparados por la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y Culturales.

<sup>34</sup> Las referencias pasadas más notables se encuentran en la “Declaración de los Derechos Humanos del Hombre y del Ciudadano”, promulgada por la Asamblea Nacional Francesa en 1789, en la “Declaración de Independencia Americana”, 1776 e incluso en “Bill of Rights” que en 1689 buscó limitar el poder del Rey de Inglaterra.

en términos genéricos los derechos humanos son aquellos que permiten o deben hacer posible una vida racional entre las personas. Esta forma de vida (...) supone la satisfacción de las necesidades humanas básicas”<sup>35</sup>

Estamos explicando un concepto que busca reafirmar la dignidad de la persona en todas sus relaciones sociales y frente al Estado, reconociéndole una serie de atributos inherentes y consustanciales de todos los seres humanos, sin distinción alguna.

A decir de Nikken, “La sociedad contemporánea reconoce que todo ser humano, por el hecho de serlo, tiene derechos frente al Estado, derechos que éste, o bien tiene el deber de respetar y garantizar o bien está llamado a organizar su acción a fin de satisfacer su plena realización”<sup>36</sup>.

Si esto es así, los Estados al ejercer su poder, se encuentran imposibilitados de menoscabar en forma arbitraria el disfrute efectivo de tales derechos. Recordemos que la razón de ser de los Estados es garantizar el bien común, por lo que su autoridad tiene por límite el respeto de la dignidad humana.

Lo que entendemos por derechos humanos está evolucionando constantemente y responde a cómo las personas perciben sus necesidades y dignidad en las diferentes épocas.

Los derechos humanos constituyen una visión de una humanidad que se alza en contra de la exclusión social y la arbitrariedad; se propone la construcción de estándares de comportamiento básicos sobre cómo debemos comportarnos entre nosotros y cómo el Estado debe tratar a los ciudadanos y a su población en general. En su perspectiva actual, los derechos humanos son derechos subjetivos que cubren la dimensión individual, social y colectiva de las personas; su exigibilidad puede ejercerse individual o colectivamente.

---

<sup>35</sup> Rodríguez Bringadello, Hugo, **Los derechos humanos en la dimensión de los derechos humanos**, (CEAL), Lima, 1989, Pág. 17.

<sup>36</sup> Nikken, Pedro, **El concepto de los derechos humanos, en el volumen colectivo**, Estudios Básicos de Derechos Humanos, Tomo I, Editorial IIDH, San José de Costa Rica, 1994, Pág. 15.

## 2.5.2. Características de los derechos humanos

Uno de los desafíos de los derechos humanos es el de encontrar caminos para defender su universalidad en beneficio de todos los seres humanos, con respeto, al mismo tiempo, de su diversidad.

Como señaló Boutros Boutros-Ghali, Secretario General de Naciones Unidas, cuando se desarrolló la Conferencia de Viena: *“Si bien los derechos humanos son comunes a todos los miembros de la sociedad internacional y todo el mundo se reconoce en su naturaleza, cada era cultural puede tener su forma particular de contribuir a la aplicación de esos derechos. Los derechos humanos, vistos a escala universal, nos plantean la dialéctica más exigente: la dialéctica de la identidad y de la alteridad, del "yo" y del "otro". Nos enseñan que somos a la vez idénticos y diferentes... Como proceso de síntesis, los derechos humanos son, por su misma naturaleza, derechos en evolución. Quiero decir con esto que tienen a la vez por objeto expresar mandamientos inmutables y enunciar un momento de la conciencia histórica. Así pues, son, a un tiempo, absolutos y puntuales.”*<sup>37</sup> Las principales características que se les atribuyen son:

### 2.5.2.1. Inherentes

Porque son innatos a todos los seres humanos sin distinción alguna, pues se asume que nacemos con ellos. Por tanto, estos derechos no dependen de un reconocimiento por parte del Estado.

### 2.5.2.2. Universales

Por cuanto se extienden a todo el género humano en todo tiempo y lugar; por tanto, no pueden invocarse diferencias culturales, sociales o políticas como excusa para su desconocimiento o aplicación parcial.

---

<sup>37</sup> Discurso del Secretario General de las Naciones Unidas en la apertura de la Conferencia Mundial de los Derechos Humanos, Viena 1993.

#### 2.5.2.3. Absolutos

Porque su respeto se puede reclamar indistintamente a cualquier persona o autoridad.

#### 2.5.2.4. Inalienables

Por ser irrenunciables, al pertenecer en forma indisoluble a la esencia misma del ser humano; no pueden ni deben separarse de la persona y, en tal virtud, no pueden transmitirse o renunciar a los mismos, bajo ningún título.

#### 2.5.2.5. Inviolables

Porque ninguna persona o autoridad puede actuar legítimamente en contra de ellos, salvo las justas limitaciones que puedan imponerse de acuerdo con las exigencias del bien común de la sociedad.

#### 2.5.2.6. Imprescriptibles

Porque no se pierden por el transcurso del tiempo, independientemente de sí se hace uso de ellos o no.

#### 2.5.2.7. Indisolubles

“Porque forman un conjunto inseparable de derechos. Todos deben ser ejercidos en su **contenido esencial**”<sup>38</sup>, al tener igual grado de importancia

---

<sup>38</sup> Entendemos por contenido esencial de un derecho, aquella parte del mismo que resulta “absolutamente necesario, para que los intereses jurídicamente protegidos, que da vida y razón al derecho, resulten real, concreta y efectivamente protegidos”. Ver: Federico Duran L.; El Derecho del Trabajo en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, Madrid, España 1985, Pág. 21.

#### 2.5.2.8. Indivisibles

Porque no tiene jerarquía entre sí, es decir, no se permite poner unos por encima de otros ni menos sacrificar un tipo de derecho en menoscabo de otro.

#### 2.5.2.9 Irreversibles

Porque todo derecho formalmente reconocido como inherente a la persona humana queda irrevocablemente integrado a la categoría de derecho humano, categoría que en el futuro no puede perderse.

#### 2.5.2.10. Progresivos

Porque dado el carácter evolutivo de los derechos, en la historia de la humanidad, es posible que en el futuro se extienda la categoría de derecho humano a otros derechos que en el pasado no se reconocían como tales o aparezcan otros que en su momento se vean como necesarios a la dignidad humana y, por tanto, inherentes a toda persona.

Es importante tener presente la relación de interdependencia existente entre los Derechos Humanos, es decir, que la vigencia de unos es precondition para la plena realización de los otros, de forma tal que la violación o desconocimiento de alguno de ellos termina por afectar otros derechos. Sería el caso, por ejemplo, el del derecho a la libertad de reunión y asociación y el de libertad sindical, no podría asumirse el respeto del primero si existiera imposibilidad de constituir sindicatos y viceversa.

Conscientes de ello la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena- Austria, 1993) señaló con su declaración: “Todos los derechos humanos son universales, indivisibles, interdependientes y están relacionados entre sí. La comunidad internacional debe tratar los derechos humanos en general de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo énfasis. Debe tenerse en cuenta la importancia de las particularidades nacionales y regionales, así como los diversos patrimonios históricos, culturales y religiosos, pero los Estados

tienen el deber, sean cuales fueren sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales”<sup>39</sup>.

Igualmente, dada su imperatividad erga-omnes, es decir, al ser universalmente obligatoria la aplicación de estos derechos bajo cualquier punto de vista e incluso en aquellos casos en que no haya sanción expresa ante su incumplimiento, les da un carácter de exigibilidad ante los Estados.

Por ello, “Existen niveles de obligaciones comunes a todos los derechos humanos, que corresponden (...) a una obligación de respeto, una obligación de protección y una obligación de satisfacción. De modo tal que ninguna categoría de derecho es en si misma más o menos exigible, sino que a cada derecho humano le corresponden distintos tipos de obligaciones exigibles”<sup>40</sup>.

### 2.5.3. Evolución de los derechos humanos en materia sindical

Reconociendo, a partir de sus propios principios, que es necesario manejar una concepción integral de los derechos humanos sin escindirlos en clasificaciones que podría inducir a la idea errada de prelación de unos u otros, nos parece importante, a efectos didácticos, destacar la evolución histórica que refleja su progresiva institucionalización en el orden interno como en el internacional.

#### 2.5.3.1. Derechos civiles y políticos (DCP)

Son aquellos que tienen por objeto la tutela de la vida, la libertad, la seguridad y la integridad física y moral de la persona, así como de su derecho a participar en la vida pública y de Gobierno.

---

<sup>39</sup> Artículo 1 de su Declaración.

<sup>40</sup> Declaración de Quito, “Acerca de la exigibilidad y realización de los derechos económicos, sociales y culturales, en América Latina y el Caribe”, Plataforma sudamericana de derechos humanos, democracia y desarrollo, Quito, julio 1998, Párrafo 21.

### 2.5.3.2. Derechos económicos, sociales y culturales (DESC)

Son los derechos vinculados a la satisfacción de las necesidades socioeconómicas, es decir, orientados a lograr adecuadas condiciones de vida, acceso a servicios y bienes materiales y culturales, que permitan alcanzar una calidad de vida aceptable y digna.

A diferencia de los Derechos Civiles y Políticos en donde el Estado debe, por lo general, abstenerse para que el individuo pueda ejercer sus derechos sin trabas, en el caso de los llamados Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Estado debe más bien actuar y prestar su apoyo material y político para lograr que todas las personas disfruten de ellos.

Durante mucho tiempo dicha distinción dio la excusa para argumentar la naturaleza diferente entre ambos grupos de derechos, lo que “legitimó los intentos tradicionales de conceder a los derechos sociales un estatuto distinto y claramente inferior. (...) El principio de “indivisibilidad” contradice todos los intentos de mantener la separación y negar a los derechos sociales el rango concedido a los derechos civiles y políticos”<sup>41</sup>

### 2.5.3.3. Derechos colectivos o de solidaridad

Actualmente se viene desarrollando una nueva dimensión de los derechos, que está en pleno proceso de reconocimiento internacional como son los derechos al desarrollo, a la paz, a la preservación del medio ambiente y a un equilibrio ecológico.

### 2.5.4. Derechos humanos laborales

Del conjunto de derechos humanos, existen una serie de ellos vinculados al trabajo y a los trabajadores/ras conocidos como derechos humanos laborales, son los que se orientan a posibilitar condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas, así como la organización de los trabajadores/ras para su defensa, reivindicación y participación sociopolítica.

---

<sup>41</sup> Comisión Europea, **Afirmación de los derechos fundamentales en la unión europea, ha llegado el momento de actuar-informe del grupo de expertos sobre derechos fundamentales**, Oficina de Publicaciones Oficiales de la CE, Bélgica, 1999, Pág. 23

La Libertad sindical, forma parte del conjunto de estos derechos y como tal ha sido recogida en una serie de instrumentos internacionales, siendo regulada en forma expresa por los Convenios 87 y 98 de la OIT.

En la actualidad está universalmente admitido que no es posible el desarrollo de la libertad sindical sin la preexistencia efectiva de los demás derechos humanos y que tampoco es posible el completo ejercicio de éstos, sin la vigencia de aquélla. En otras palabras, la libertad sindical no es posible sin el ejercicio de los otros derechos humanos, y viceversa.

Es más, podríamos decir que la Libertad sindical es la expresión de una síntesis de los derechos humanos, porque a través del ejercicio de sus acciones de defensa, reivindicación, participación sociopolítica y lucha, enriquece los contenidos e impulsa la progresividad de los derechos humanos en su conjunto. De hecho, no es posible hablar de derecho del y al trabajo sin vincularlo al ejercicio del derecho de libertad sindical como garantía de la justicia social en las relaciones laborales.

Otro argumento, no menos importante, para justificar *“la protección de la libertad sindical reside en el hecho de que, tal como hoy es universalmente aceptado, el movimiento sindical ha pasado a constituir uno de los pilares sociales fundamentales que sustentan las sociedades democráticas. Esto debido (...). A que el derecho de los trabajadores a la libertad sindical, (...), constituyen herramientas claves para el fortalecimiento del ejercicio de todos los derechos humanos, en razón de que habilitan medios por los cuales se postulan, afirman y defienden otros derechos fundamentales de las personas”*. De hecho, *“pasar revista al significado contemporáneo de la libertad sindical, implica reconocer que fue también, gracias a la sacrificada aunque no siempre reconocida lucha de los sindicatos en pos de la reivindicación de derechos democráticos básicos en el lugar de trabajo (...) que se abrieron espacios en nuestras sociedades para un correlativo y simultáneo reconocimiento de ciudadanía integrales y modernas”*.

Por su parte la CIOSL/ORIT señala que: *“Las Libertades Sindicales se convierten en importante instrumento para luchar por una reivindicación amplia de los Derechos Humanos”*.

Desde su perspectiva, entienden a la libertad sindical como un derecho “bisagra” en la medida que se vincula tanto con los derechos civiles y políticos como con los derechos económicos, sociales y culturales.

En la actualidad, aun cuando hay una aceptación retórica de que los “*derechos laborales también son derechos humanos*”<sup>42</sup>, a menudo falta voluntad política por incluir los derechos del trabajador/a-ciudadano/a en la práctica de los derechos humanos por parte de los Gobiernos e incluso de algunos organismos internacionales<sup>43</sup>.

Es evidente que mientras se mantenga un escenario mundial de desconocimiento y violación de tales derechos, los derechos humanos de todas las personas se verán afectados. Situación preocupante cuando con la mundialización de la economía y los imperativos de la productividad han motivado también en sectores poco visionarios los argumentos que tienden a disminuir, cuando ya no a suprimir, los derechos de los trabajadores en aras de una mayor competitividad basada en condiciones de trabajo muy a menudo inaceptables.. Posturas que profundizan la fragilidad de su reconocimiento.

La defensa de los Derechos Humanos Laborales supondría una utopía si se entiende como una idea movilizadora de la conciencia humana; aquello por lo cual se debe luchar. No se trata de confrontar el ideal con la realidad de las violaciones para demostrar que no existe y que en consecuencia debería ser desechado. Se trata de exigir el ideal para cuestionar e interpelar la realidad exigiendo su transformación.

## 2.6. Sujetos de la libertad sindical

Según licenciado César Landelino Franco López, los Derechos que confiere la libertad sindical corresponden;

---

<sup>42</sup> Es en ese marco que la contribución de OIT y su permanente compromiso con los Derechos Humanos cobra pleno significado. Su contribución en la incorporación de los derechos humanos puede verse en diversas Declaraciones, Resoluciones, Informes y Memorias por no hablar de los propios Convenios y Recomendaciones.

<sup>43</sup> La existencia de tal inconsistencia es una de las razones que anima la actual Campaña Internacional de SOLIDARIZAR denominada: “Los derechos laborales son derechos humanos”

### 2.6.1. A los trabajadores

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

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

Lo cierto es que todavía no se ha encontrado un concepto que este tan arraigado y sea tan usado, en todo círculo, como el de “clase trabajadora” repetimos, dentro de la misma se comprende a todos aquellos que viven de su trabajo, que se ven obligados a subsistir de su trabajo porque carecen de bienes de producción.

### 2.6.2. Las organizaciones sindicales

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

### 2.6.3. Los empleadores y sus organizaciones

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

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

Todo lo anterior obliga, dada la falta de relación de empleadores con organizaciones sindicales propias, a que se haga referencia casi exclusiva a la libertad sindical relacionada con los trabajadores. Por otra parte también obliga a ello, la conflictiva vida que llevan los sindicatos dentro de un medio que aún sigue siendo agresivo para su existencia. Cosa que no sucede con las asociaciones de empleadores. Pero cualquier cosa que se diga de las organizaciones sindicales, lógicamente será aplicables a las organizaciones sindicales patronales, salvo las vicisitudes.

“Como al hacer referencia a los trabajadores, se indicó que los mismos forman una clase, debemos, además de la referencia que hicimos a los que viven de su trabajo, en general, especificar ahora más concretamente quienes pueden hacer uso de esta libertad, obligados por la circunstancia de muchas veces se niega, su ejercicio a determinadas categorías de trabajadores”<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Franco López, César Landelino, **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**, 2da edición, Editorial Fénix, 2005, Guatemala.

## 2.6.4. Clasificaciones para ejercer este Derecho

### 2.6.4.1. Clasificación desde el punto de Vista de la empresa o institución que los emplea

- Los trabajadores que prestan sus servicios en empresas privadas.
- Los trabajadores que prestan sus servicios en las instituciones del Estado y de Servicios Públicos.
- También se comprende como trabajadores a quienes sin tener un capital de grandes proporciones, se dedican generalmente a trabajar una pequeña parcela o un pequeño taller y viven del producto que obtienen. No tienen patrono o empleador del que dependan en sus labores, pero tampoco tienen la categoría de empresarios.

### 2.6.4.2. Clasificación desde el punto de vista de la condición humana

“El Artículo 2 del Convenio número 87 de la organización Internacional del Trabajo, consagra el principio de la no discriminación en materia sindical y la expresión “sin ninguna distinción” que contiene este artículo significa que se reconoce, la libertad sindical sin discriminación de ninguna clase debida a la ocupación, al sexo, al color, a la raza, a las creencias a la nacionalidad, a las opiniones políticas, etc. No solo a los trabajadores del sector privado de la economía, sino también a los funcionarios y a los agentes de los servicios públicos en general”<sup>45</sup>.

## 2.7. Constitución de una organización sindical

Normalmente se define como Libertad Sindical a la facultad de los trabajadores y de lo empleadores de establecer las organizaciones que estimen necesarias según sus propios intereses. (Ver Art. 2 y 10 del Convenio 87 de la OIT).

“Es importante tener presente el concepto de “organización” ya que puede ser, cualquier organización que decidan constituir los empleadores o los trabajadores, a veces creemos que solo

---

<sup>45</sup> Franco López, César Landelino. **Libertad sindical**. Editorial Praxis, 2002, Guatemala.

se trata de sindicatos (como el nombre hace referencia a libertad sindical) pero realmente el concepto de organización también comprende a las coaliciones o sea a las agrupaciones u organizaciones que carecen de personalidad jurídica propia.<sup>46</sup>

En consecuencia tenemos que el sindicato no es la única forma de organización dentro del contenido de libertad sindical, ya que se reconoce a toda organización, aún si esta carece de personalidad jurídica. En Guatemala podemos establecer las siguientes formas de organización para los trabajadores.

- Consejos Permanentes o comités ad-hoc, Artículo 374 del Código de Trabajo;
- Grupo coaligado o de delegados, Artículo 377 del Código de Trabajo;
- Sindicato, Artículo 206 del Código de Trabajo.

Estas tres formas tienen en común que todas son expresiones del ejercicio del derecho de libertad sindical, y como diferencia tienen su finalidad y además que solamente el sindicato posee personalidad jurídica, las otras formas tienen representatividad pero no constituyen una persona jurídica diferente a las personas que los integran.

La libertad de fundación, al igual que las fusiones, también incluye la libertad de formar federaciones y confederaciones. Según el artículo 233 del Código de Trabajo establece que 4 sindicatos o federaciones en su caso, pueden constituir una federación o Confederación.

También es importante resaltar que el Patrón o empleador tiene la facultad de realizar sindicato pero en Guatemala no la utiliza es un derecho vigente pero no positivo ya que se agrupan en las denominadas cámaras.

---

<sup>46</sup> Argueta Ramírez, Alejandro. **Guías de estudio de derecho colectivo de trabajo**. Consultoría & Negociaciones Jurídicas.

## 2.8. Derechos inseparables al de la constitución de organizaciones sindicales

“Constituir una organización Sindical es formarla. Es el hacer de un grupo de trabajadores una entidad que por acto libre decide adquirir como tal grupo, la calidad o condición de sindicato, federación o confederación”<sup>47</sup>.

### 2.8.1. Derecho de redactar libremente sus estatutos

“De estatutos se habla en el sentido de que se establecen “reglas de conducta” que tienen fuerza de ley para gobernar un cuerpo social: esto es un grupo de hombres. Para hacer una comparación de lo que significan los estatutos, diremos que son para la organización sindical lo que la Constitución de la República para un país. En ellos se establece lo que se llama “estructura” del cuerpo humano es el esqueleto, o las columnas de concreto y hierro que van a ser el oficio que va a desempeñar cada una de las partes de la estructura y desde luego cual va a ser el oficio de toda la organización”<sup>48</sup>.

“Esto significa que cada organización redacta sus estatutos con toda libertad lo único que tienen que hacer es respetar el contenido mínimo que establece el artículo 217 del Código de Trabajo. También el derecho de establecer sus propios reglamentos administrativos (establecer un ejemplo de un reglamento administrativo autorizado por la propia organización sindical)”<sup>49</sup>.

### 2.8.2. Derecho de elegir libremente a sus representantes

Dentro de la organización sindical tiene su máximo poder en la asamblea general que es la que da las leyes o mandatos para todos los afiliados pero para que se cumplan estos mandatos de la asamblea hay necesidad de nombrar dentro de los afiliados a quienes como en el poder ejecutivo

---

<sup>47</sup> Franco López, César Landelino, **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**, 2da edición, Editorial Fénix, 2005, Guatemala., Pág. 93

<sup>48</sup> *Ibíd.*, Pág. 95.

<sup>49</sup> Argueta Ramírez, Alejandro, **Guías de estudio de derecho colectivo de trabajo**, Consultoría e Negociaciones Jurídicas. Pág. 35.

de las naciones se encarguen de cuidar que se cumplan y ejecutarlos. El poder ejecutivo de las organizaciones sindicales reside en sus miembros del Comité Ejecutivo.

“Los miembros del comité ejecutivo, son las personas que sustituyen a los afiliados en la ejecución de lo que se ha acordado en asamblea y en consecuencia los que ejecutan la voluntad de la organización sindical”<sup>50</sup>.

“Las organizaciones tiene total libertad para elegir a sus propios representantes, y solo existen las siguientes restricciones para el caso de un sindicato: la dirección, asesoría y organización de un sindicato se reserva para los guatemaltecos de origen (ver artículo 144 y 145 de la Constitución de la Republica), que sean mayores de edad. (Una persona menor de edad solo puede ser miembro del sindicato pero no puede ser su dirigente, Artículo 212 del Código de Trabajo)”<sup>51</sup>.

“La designación desde luego deberá efectuarse por la asamblea general mediante los procedimientos democráticos que se imponen en los respectivos estatutos y esta designación debe ser por el tiempo que los trabajadores deciden libremente, de acuerdo con la ley sin cortapisas, salvo las que ellos mismos autoricen”<sup>52</sup>.

### 2.8.3. Derecho de planificar libremente su acción y consecuentemente de elaborar sus programas

“Las organizaciones sindicales se constituyen para darle fuerza al trabajador que sólo no puede defender sus derechos. Una vez constituida la organización existe una unión que tiene ya no la fuerza de un solo hombre, sino la de muchos y esa fuerza debe ser empleada de acuerdo con lo dicho anteriormente para la conquista de la dignificación total del hombre del trabajo, en la protección de sus intereses sociales, económicos y morales. Y esa fuerza debe ser empleada contra, frente y dentro de los medios donde se hostiga, se castiga y se niega el derecho de los trabajadores a una vida mejor. Todo lo anterior nos da la idea de que la organización sindical tiene fines generales que constituyen su ideología, su pensamiento y fines u objetivos concretos

---

<sup>50</sup> Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 97.

<sup>51</sup> Argueta Ramírez. **Ob. Cit.** Pág. 35.

<sup>52</sup> Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 98

que tiene que realizar mediante acción aquellos en todo momento y estos en donde sea necesario. De tal manera son:

“Fines Generales: Luchar por los derechos del hombre de trabajo y la transformación de la sociedad si es necesario para hacer efectivos tales derechos y la unidad de la clase trabajadora; y  
Objetivos Concretos: defensa profesional o sea defensa y mejoramiento de condiciones de trabajo, protección de intereses sociales, económicos y morales; y unidad de sus afiliados”<sup>53</sup>.

“Acción Sindical: Esto consiste en que los sindicatos pueden definir con toda libertad las acciones que deseen realizar para la defensa y protección de los intereses económicos y sociales de sus afiliados. Este derecho es muy importante ya expresa la total libertad con la que deben funcionar los sindicatos o las organizaciones sin personalidad jurídica. Por esa razón es que no son permitidos los actos de intervención y los actos de injerencia”<sup>54</sup>.

#### 2.8.4. Derecho de defender a sus afiliados ante el patrono

Recordemos que según el artículo 321 del Código de Trabajo, los dirigentes sindicales pueden asesorar a sus miembros, al respecto en la práctica son abogados, que son contratados por el Comité Ejecutivo para plantear sus reclamos y la defensa en los tribunales de justicia, dejando por un lado esta potestad y obligación que impone la ley.

#### 2.9. Derecho a ingresar a organizaciones sindicales ya existentes y de permanecer en las mismas

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

- “La libertad positiva así llamada por garantizar la decisión de ingreso a una asociación sindical.
- La libertad negativa llamada así por garantizar:

---

<sup>53</sup> *Ibíd.* Pág. 99-100.

<sup>54</sup> Argueta Ramírez. **Ob. Cit.** Pág. 38.

- Abstenerse de ingresar y permanecer como sujeto sin afiliación a una determinada organización;
- La renuncia a seguir perteneciendo a una organización sindical.<sup>55</sup>

#### 2.9.1. Libertad positiva de afiliación

Esta libertad es aquella en que el trabajador decide pertenecer o ingresar a una organización sindical cualquier que sea: sindicato, federación o confederación.

#### 2.9.2. Libertad negativa de asociación sindical

Es aquella actitud de no pertenecer o de separarse de una organización (previamente ya ha ingresado) y es por voluntad propia del trabajador (no por presión del patrono que en muchas veces se debe a este caso en particular). Claro que esta actividad desvirtúa la naturaleza de la libertad sindical.

### 2.10. Desarrollo de la libertad sindical en Guatemala

En Guatemala, jurídicamente desde 1879 se reconoce el derecho de Asociación. A partir de 1945 el de libre sindicalización, hasta nuestros días, excepción hecha de la dictadura de Jorge Ubico y Castillo Armas,

Lo anterior, en la practica de la libertad sindical no ha sido congruente con lo que la ley permitía y aun cuando este trabajo pretende realizar un análisis jurídico de la libertad sindical, sus limitaciones o violaciones y no propiamente su validez en la practica social, no podemos dejar de mencionar aun grandes rasgos la represión solapada o descarada de la que ha sido objeto el movimiento sindical en Guatemala. “Hacemos esta acotación en virtud de que la legislación es

---

<sup>55</sup> Franco López. **Ob. Cit.** Pág. 101

producto de la sociedad y para ser aplicada en ella, lo cual hace imposible realizar un análisis jurídico estrictu sensu, que nos llevaría aun positivismo puro y por el mismo científico”<sup>56</sup>.

El Licenciado Mario López Larrave comento lo siguiente: “Posiblemente las conquistas mayores la jornada ordinaria de ocho horas, los derechos de sindicalización y de huelga – con restricciones --. En cambio, se desconoció la contratación colectiva”<sup>57</sup>.

“Por primera vez en la historia de Guatemala, los gobiernos que rigen el país impulsan con sinceridad y entusiasmo una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, actitud que se dibuja con mayor nitidez durante el segundo gobierno de la Revolución. Sin embargo, esta favorable actitud gubernativa alienta un movimiento sindical de arriba para abajo y atendido a recibir la protección de las autoridades, lo cual redundando en cierta inconsistencia que hace sentir a la caída de Arbenz y los años que siguieron, en que las organizaciones sindicales sobre todo en la ciudad, opusieron una resistencia inadecuada ante la represión y la maniobra evidenciando que no estaban preparadas para la lucha en condiciones adversas.”<sup>58</sup>

## 2.11. Medidas de represión en contra de la libertad sindical

### 2.11.1. Despido masivo

Esta actitud la adoptan los patronos especialmente durante el periodo de formación del sindicato no obstante que previo a ese procedimiento, los trabajadores suelen protegerse o inmunizar al acudir en primera instancia al planteamiento de un Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social, mediante un pliego de peticiones al patrono por conducto de un Juez de Trabajo y Previsión Social. A partir del momento de la entrega del pliego de peticiones al juez, patronos y trabajadores no pueden tomar represalias uno contra el otro ni impedirle el ejercicio de sus derechos.

---

<sup>56</sup> Castro Modenessi, Eugenia de la Asunción. **La libertad sindical en el ordenamiento jurídico guatemalteco.** Pág. 19.

<sup>57</sup> **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco.** Editorial universitaria. 1976 Pág.9.

<sup>58</sup> López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 27

Toda terminación de trabajo (despido) debe ser autorizada por el juzgador quien tramitara el asunto en forma del incidente. En estos casos son procedimientos indicados en la ley pero en la realidad y practica no se respeta y los trabajadores son despedidos y algunas veces hasta son 20 trabajadores lo que se quedan sin empleo.

#### 2.11.2. Amenazas e intimidaciones

Cuando los trabajadores se organizan en sindicatos o inician el planteamiento de un conflicto colectivo a través de un comité ad hoc en demanda de mejoras laborales, algunos patronos, sus representantes o sus equipos de seguridad, reaccionan inmediatamente en contra de estos movimientos. En algunas ocasiones mediante amenazas directas o otras en forma indirecta suelen sugerir a los trabajadores que no intervengan, porque esas acciones no conducen a nada bueno y solo ponen en peligro la vida, por lo que se recomienda prudencia, recordándoles que tienen familia. También hay que mencionar las amenazas anónimas que pueden ser por teléfono, e-mail o por cartas con mensajes con recortes de prensa.

#### 2.11.3. Injurias

En los lugares de trabajo e incluso en la vía publica se advierte a los trabajadores para que no se afilien a los sindicatos, porque estando en la organización se le va a pedir dinero, que los dirigentes son oportunistas y que solo quieren solucionar su situación personal, que los dirigentes tienen a los sindicatos como su modus vivendi, que los sindicatos tienen a dirigentes dinosaurios a los que hay que desplazar, que los líderes sindicales solo andan en vehículos de lujo, que reciben ayuda del gobierno para no accione con la fuerza, etc.; existe una campaña tendiente a descalificar la labor sindical que muchos dirigentes llevan a cabo en el país, a partir de una verdadera conciencia y lucha de clase.

#### 2.11.4. Bola negra

Los trabajadores se encuentran despedidos con demandas de reinstalación planteadas ante los tribunales de justicia o cuando ha dejado de laborar definitivamente para un patrono, después

vendrá la situación de verdaderas errantes en su propia tierra, porque no encuentra empleo en ningún centro de trabajo, en virtud de que su ex patrono ha hecho circular hacia otras empresas notas u oficios con los nombres del o los dirigentes sindicales, alertándolos de que se tenga cuidado con dichas personas porque tiene un récord de líderes y que son conflictivos. Los denominados departamentos de recursos humanos, además de llevar un control o registros de “buenos” trabajadores, también llevan un registro de trabajadores con trayectoria sindical, el cual los convierte en condenados al desempleo; este fenómeno opera a nivel nacional con mayor énfasis en el sector de la fabricas de ropa y en las fincas agropecuarias, café entre otras.

#### 2.11.5. Represalias

Las represalias apuntan fundamentalmente a crear un ambiente de psicosis en el centro de trabajo. La intención es que los trabajadores se decepcionen, además que los someten a un proceso de desestabilización laboral y emocional con la idea de que se sientan culpables de sus propios actos y que el ejercicio de sus derechos sindicales les deje una experiencia negativa como para no repetir la historia. Las medidas de represalias inclusive han sido fuente de rivalidades entre los propios trabajadores, entre los que tienen conciencia de la necesidad de ejercer sus derechos y los que tiene identidad con los intereses patronales.

Esas medidas tienen variadas formas de manifestación, siendo las más tradicionales: cambios de condiciones de trabajo, aumentos de tareas especialmente en el campo y el área de industria (maquila), traslados de trabajadores de un centro de trabajo a otro más lejano para causarles gastos adicionales, cambios de horarios de trabajo y aislamiento de los sindicalizados, así como privilegios para los que no son, trabajos más duros para los primeros y retenciones de sus salarios y sus prestaciones laborales; en casos de emergencias, facilidad de anticipos de salarios o préstamos para los que no son afiliados a las organizaciones sindicales.

#### 2.11.6. Penalización de los conflictos laborales

La modernización y tecnificación de las herramientas de represión sindical se consolidan cada vez en forma abierta o solapada, por la vía de la penalización de la función sindical y de las

reivindicaciones laborales, a través de la persecución penal mediante la petición directa de los patronos o de oficio por el Gobierno. En estos casos es impresionante que los dirigentes sean perseguidos y castigados en forma rápida, mientras los delincuentes comunes no se ven y no ejecutan las penas.

#### 2.11.7. Asesinatos de dirigentes sindicales

Cuando fallan todas las medidas intimidatorias contra la dirigencia sindical, los enemigos del movimiento laboral recurren al tradicional expediente empleado durante el conflicto armado interno: los asesinatos de líderes obreros y campesinos.

Durante años Guatemala ha tratado de borrar a sus héroes o personas que creen que una lucha popular es el único mecanismo para alcanzar la igualdad y el reconocimiento de derechos que ya son parte de ellos, pero siempre las familias de estos héroes es teñida por color negro, ya que en nuestro país es más fácil erradicar el problema que solucionarlo. Al respecto el Papa Pablo VI indica: El hombre, su dignidad y derechos del 8 de abril de 1981, existe una relación íntima entre la promoción de los derechos humanos y la paz. “No puede haber verdadera paz donde no se promuevan, o defiendan y tutelen los derechos humanos”.<sup>59</sup>

#### 2.11.8. El fichaje

En la actualidad los medios informáticos son de valiosa utilidad y la cantidad de información que se genera es en volúmenes exagerados, pero en este trabajo podemos mencionar que hay personas que utilizan los datos que obtienen de una persona para que no puedan obtener un trabajo solo por haber demandado a un patrón o por simplemente hacer valer sus derechos, estos se llama fichaje ya que se encuentra esta información en la red y por un precio se puede acceder a ella.

---

<sup>59</sup> Palabras ante la Organización de Naciones Unidas, ONU, el 10 de octubre de 1965.

#### 2.11.9. La coerción del propio sindicato

En Guatemala no solo el patrón, utiliza medios de represión sindical en algunos casos dentro del propio sindicato se han generado polémicas o problemas de diferente índole, también llegando a violencia en sus propios miembros, o algunas veces por presiones del sindicato los miembros son forzados a realizar actos o tomar actitudes no lícitas o en contra de los principios y fines para lo cual constituyeron el sindicato.

## CAPÍTULO III

### 3. Libertad sindical y su fundamento en el ordenamiento jurídico nacional e internacional

#### 3.1. Ordenamiento Jurídico Nacional

Es el orden, como buena disposición material, organización, Ley o conjunto de ellas, Escala de fuentes jurídicas.

“La derivación de las normas de un orden jurídico de la norma fundamental del propio orden, se realiza mostrando como las normas particulares han sido creadas de acuerdo con la norma básica. A la pregunta de por qué tiene carácter jurídico un cierto acto de coacción, por ejemplo: el hecho de que un individuo prive a otro de su libertad metiéndolo en la cárcel, hay que contestar: porque tal acto ha sido prescrito por una norma individualizada, la sentencia judicial. A la pregunta de por qué esta norma individualizada vale como parte de un determinado orden jurídico, se contesta diciendo: porque ha sido creada de conformidad con una ley penal. Esta ley, por último, deriva su validez de la Constitución, en cuanto ha sido establecida por un órgano competente, en la forma prescrita por la misma Constitución”<sup>60</sup>.

Al respecto debemos de tomar de base que la Constitución es la norma suprema de un Estado y ella se establece los derechos y principios fundamentales que se regirá su población, también en base a esta norma básica o fundamental se reprimirán otras que serán subordinadas y complementarán la actividad del Estado y la población.

---

<sup>60</sup> Kelsen, Hans. **Teoría general del derecho y del estado**. traducción: Eduardo García Máynez, Universidad Nacional Autónoma de México, 4ta reimpresión, 1998, Pág. 135

### 3.2. Pirámide de Kelsen

“El análisis del derecho, que revela el carácter dinámico de este sistema normativo, así como la función de la norma fundamental, revela otra peculiaridad del mismo derecho: éste regula su propia creación en cuanto una norma jurídica determina la forma en que otra es creada, así como, en cierta medida, el contenido de la misma. Cuando una norma jurídica es válida por haber sido creada en la forma establecida por otra, la última constituye la razón de validez de la primera. La relación entre la que regula la creación de otra y esta misma norma, puede presentarse como un vínculo de supra y subordinación, siendo estas figuras de lenguaje de índole especial. La norma que determina la creación, de otra, es superior a ésta; la creada de acuerdo con tal regulación, inferior a la primera.

El orden jurídico, especialmente aquel cuya personificación constituye el Estado, no es, por tanto, un sistema de normas coordinadas entre sí, que se hallasen, por así decirlo, una al lado de otra en un mismo nivel, sino que se trata de una verdadera jerarquía de diferentes niveles. La unidad de esas normas hallase constituida por el hecho de que la creación de la de grado más bajo se encuentra determinada por otra de grado superior, cuya creación es determinada, a su vez, por otra todavía más alta. “Lo que constituye la unidad del sistema es precisamente la circunstancia de que tal regressus termina en la norma de grado más alto, o básica, que representa la suprema razón de validez de todo el orden jurídico”<sup>61</sup>.

#### 3.2.1. Grados del orden jurídico

1. Constitución
2. Normas Generales, leyes, derecho consuetudinario
3. Reglamentos
4. Normas individualizadas

---

<sup>61</sup> Ídem, Pág. 146.

Según Eduardo García Máynez son:

1. Normas Constitucionales
2. Normas Ordinarias
  - 2.1.1. Orgánicas
  - 2.1.2. Complementarias
  - 2.1.3. Mixtas
3. Normas Reglamentarias
4. Normas Individualizadas
  - 4.1.1. Privadas
  - 4.1.2. Publicas

“Tanto de los preceptos constitucionales como los ordinarios y reglamentarios son normas de carácter general, las individualizadas, son en cambio referentes a situaciones jurídicas concretas”<sup>62</sup>.

### 3.3. Ordenamiento Jurídico Nacional

#### 3.3.1. Constitución Política de la Republica de Guatemala

La Asamblea Nacional Constituyente promulgó la constitución el 31 de mayo de 1985 y entro en vigencia el 14 de enero de 1986, se divide en tres partes: dogmática (1-139), orgánica (140-202) y práctica (263-281).

En Guatemala hemos observado que un trabajador ante el patrono nunca va a poder tener coerción sobre el ya que las leyes laborales y su órganos que debe de velar por que se cumplan (Ministerio de Trabajo y Previsión Social); no colocan de su empeño para que se cumpla la justicia constitucional, de manera este tema debe de ser tratado en otra ocasión; cuando un grupo de trabajadores por amistad o convivencia, entre ellos surgen inquietudes y conocen algunos derechos deciden iniciar un proceso para forma una asociación profesional (grupo coaligado o

---

<sup>62</sup> García Máynez, Eduardo, **Introducción al estudio del derecho**, Editorial Porrúa, 53ª Edición, México, 2002.

sindicato), de allí empieza su recorrido, porque sin fines e interés comunes no se lograría llegar a formar una institución que defienda al trabajador frente al patrono.

Procederemos a un estudio jurídico Doctrinario de los derechos enunciados en la Constitución Política de la republica de Guatemala:

**3.3.1.1. Artículo 1.- Protección a la persona.** *El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.*

“... la Constitución Política dice en su artículo 1 que el Estado de Guatemala protege a la persona... pero añade inmediatamente que su fin supremo es la realización del bien común, por lo que las leyes... pueden evaluarse tomando en cuenta que los legisladores están legitimados para dictar las medidas que, dentro de su concepción ideológica y sin infringir preceptos constitucionales, atiendan a la consecución del bien común. Al respecto conviene tener presente que la fuerza debe perseguir objetivos generales y permanentes, nunca particulares...” gaceta No. 1, expediente No. 12-86, página No. 3, sentencia: 17-08-86.”<sup>63</sup>

El maestro Jorge Mario Castillo Gonzáles opina al respecto: “La Constitución declara que el Estado, como tal, sea, las organizaciones públicas que lo integran, sin excepción, y sus recursos humanos, materiales y financieros a su disposición, se establecen para dar protección a la persona y su familia. El término “proteger”, significa “defensa de la persona y la familia”. La protección de la persona individual, se inicia antes, durante la concepción, y hasta el último día de vida. La protección de la familia se inicia a partir de su constitución legal o jurídica, obligando a las autoridades a procurar su consolidación y continuidad. Al Estado debe cumplir con el bien común que alcanza la categoría de “fin supremo”. La categoría de “supremo” ubica el bien común sobre otros fines del Estado, prevaleciendo sobre los mismos. La teoría jurídica acepta que el bien común justifica la omisión de requisitos y procedimientos legales, siempre que la omisión persiga la realización de ciertos valores, entre ellos, la justicia y la seguridad, o la

---

<sup>63</sup> Constitución Política de la República de Guatemala (aplicada en fallos de la Corte De Constitucionalidad), Edición Revisada 2007. Pág.15-16.

ejecución inmediata de proyectos y programas sociales y económicos de beneficios generales o colectivos. El artículo 44 de la Constitución, en concordancia con el artículo 1, dispone que el interés social prevalece sobre el interés particular<sup>64</sup>.

3.3.1.2. **Artículo 2.- Deberes del Estado.** *Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.*

“...al referirse a los deberes del Estado respecto a los habitantes de la República, le impone la obligación de garantizar no solo la libertad, sino también otros valores, como son los de la justicia y el desarrollo integral de la persona, para lo cual debe adoptar las medidas que a su juicio sean convenientes según lo demanden las necesidades y condiciones del momento, que pueden ser no solo individuales sino también sociales...” Gaceta No. 1, expediente No. 12-86, página No. 3, sentencia: 17-09-86”.

“... El principio de seguridad jurídica que consagra el artículo 2º. De la Constitución, consiste en la confianza que tiene el ciudadano, dentro de un Estado de Derecho, hacia el ordenamiento jurídico; es decir, hacia el conjunto de leyes que garantizan su seguridad, y demanda que dicha legislación sea coherente e inteligible; en tal virtud, las autoridades en el ejercicio de sus facultades legales, deben actuar observando dicho principio, respetando las leyes vigentes, principalmente la ley fundamental...” Gaceta No. 61, expediente No. 1258-00, sentencia: 10-07-01.”<sup>65</sup>

El maestro Jorge Mario Castillo Gonzáles indica: “El concepto Estado” se entiende como el conjunto de organizaciones públicas que integran los tres organismos del Estado. “el deber” equivale a la obligación que observarán los funcionarios y empleados de los tres Organismos del Estado. Cada Organismo, ejecutando acciones políticas y administrativas relacionadas con su función específicas: legislar, administrar y aplicar justicia, y a la par, tomando decisiones

---

<sup>64</sup> Constitución Política de la República de Guatemala, comentarios, explicaciones, interpretaciones jurídicas, documentos de apoyo, opiniones y sentencias de la Corte de Constitucionalidad, 2003. Pág. 3.

<sup>65</sup> Constitución Política de la República de Guatemala (aplicada en fallos de la Corte De Constitucionalidad), Edición Revisada 2007. Pág.16-17.

individuales y sociales de beneficio para los habitantes del Estado. Sobre el Organismo Ejecutivo recae la mayor responsabilidad, pues a este Organismo le corresponde directamente la ejecución de acciones y la toma de decisiones relacionadas con educación, salud y trabajo, conceptuados tres derechos básicos que garantizan la vida, libertad, justicia, seguridad, paz y desarrollo personal de los habitantes. El funcionario y el empleado público que da lugar, por sus acciones u omisiones, al incumplimiento de los deberes de carácter general que la Constitución impone al Estado, según el caso, puede llegar a incurrir en delito, verbigracia, delito de incumplimiento de deberes o delito de resoluciones violatorias a la Constitución, ambos previstos en el Código Penal, o incurrir en responsabilidades civiles, administrativas y políticas”<sup>66</sup>.

**3.3.1.3. Artículo 34.- Derecho de asociación.** *Se reconoce el derecho de libre asociación. Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa o similares. Se exceptúa el caso de la colegiación profesional.*

“Si bien la colegiación obligatoria implica una excepción a la libertad de asociación que reconoce el artículo 34 de la Constitución, tiene su contrapartida en que se establece a nivel constitucional para la superación moral, científica, técnica y material de las profesiones universitarias y el control de su ejercicio, lo que redundará en beneficio directo de los colegiados.” Gaceta No. 46, expediente No. 1434-96, página No. 34, sentencia: 10-12-97.<sup>67</sup>

Al respecto el Licenciado Jorge Mario Castillo González expone: “Este Artículo es muy amplio. Al respecto, la doctrina plantea dos dudas: \* ¿Pueden prohibirse organizaciones que no promuevan la comisión de algún delito? Y \*\* ¿El derecho de asociación incluye el derecho de no asociarse? Ambas interrogantes obligan a debatir en torno al alcance de la libertad de asociación o libertad de organización. Aunque los argumentos en contra son pocos consistentes, los argumentos a favor se basan en la libertad de expresión: toda persona tiene que asociarse “para lo que sea”, “Excepto para cometer delitos”; y el estado de Derecho y la Democracia requieren para

---

<sup>66</sup> Constitución Política de la República de Guatemala, comentarios, explicaciones, interpretaciones jurídicas, documentos de apoyo, opiniones y sentencias de la Corte de Constitucionalidad, 2003. Pág. 5.

<sup>67</sup> Constitución Política de la República de Guatemala (aplicada en fallos de la Corte De Constitucionalidad), 2002. Pág.37.

su consolidación y desarrollo, toda clases de organizaciones políticas y cívicas en las cuales toda persona goce el derecho de pertenencia y el derecho de no pertenencia. Nadie esta obligado a pertenecer a ninguna organización o asociación, la que sea.”<sup>68</sup>

**3.3.1.4. Artículo 102.- Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.**

*Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: ....*

q) *Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, 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 por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo,<sup>69</sup>

Al respecto el Licenciado Jorge Mario Castillo Gonzáles expone: “Es una larga lista de derechos y prestaciones laborales que deben observar obligatoriamente los autores de la legislación ordinaria laboral [códigos, leyes ordinarias, estatutos, convenios, y reglamentos laborales administrativos]; las autoridades administrativas laborales [autoridades nominadoras, jefe de personal, Servicio Civil, Ministerio de Trabajo e Inspección General de Trabajo; y los tribunales o salas de trabajo [al emitir resoluciones o sentencias laborales]. Los derechos y prestaciones se declaran “mínimos” en sentido de que por ningún medio serán objeto de disminución, negociación, tergiversación o desconocimiento. En el ultimo párrafo del Artículo, en consonancia con lo expuesto, señala que forma parte del concepto mínimo, lo establecido en

---

<sup>68</sup> Constitución Política de la República de Guatemala, comentarios, explicaciones, interpretaciones jurídicas, documentos de apoyo, opiniones y sentencias de la Corte de Constitucionalidad, 2003. Pág. 72-73.

<sup>69</sup> Corte de Constitucionalidad. Ob. Cit. En cita No. (16) Pág. 82

convenios y tratados internacionales laborales que, en alguna forma, mejoren las prestaciones o las condiciones laborales”.<sup>70</sup>

En conclusión la libre sindicalización se norma a través del derecho de asociación (sentido informal), y pasa a tener personalidad jurídica cuando sufre un proceso de formación de la asociación profesional (sentido formal).

### **3.3.2. Código de Trabajo**

Con base en el mandato constitucional del año 1945, en 1947, se decretó el Código de Trabajo (Decreto 300 del Congreso de la República de Guatemala), el cual entró en vigencia en el glorioso 1 de mayo de 1947 con la presencia y discurso del Presidente de esa época Juan José Arévalo en la plaza central frente a la gran manifestación de trabajadores de aquel 20 de octubre. En 1954 con la contrarrevolución que impulsó e instauró el General Manuel Castillo Armas en el poder, aquellas garantías Constitucionales y el Código de Trabajo fueron seriamente afectados por una serie de decretos (570-584), con la Constitución promulgada el 1965 por el régimen contrarrevolucionario, eliminaron y reformaron estas garantías, con el propósito o tendencia de favorecer a los patronos o empleadores de este país, tal y como lo había hecho Justo Rufino Barrios y Jorge Ubico en décadas anteriores.

“Durante la administración del presidente Miguel Idígoras Fuentes (militar) se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República, reformando el Decreto 1448 de 1961 que reformaron nuevos artículos del Código de Trabajo que de una u otra forma incorporan algún aspecto positivo a la normativa impulsada por Manuel Castillo Armas”<sup>71</sup>, el cual inicia el cinco de mayo de 1961.

---

<sup>70</sup> Ob. Cit. Pág. 166.

<sup>71</sup> Bámaca Vicente. **Historia, denominación, definición y naturaleza del derecho de trabajo en Guatemala**, Fundación Mario López Larrave, 2007, Pág. 5.

## Estructura del Código de Trabajo:

1. Derecho Individual
  - 1.1.1. Individual Sustantivo Art. 1-37; 61-205
  - 1.1.2. Individual Procesal Art. 283...; 321-373
2. Derecho Colectivo
  - 2.1.1. Colectivo Sustantivo Art. 38-60; 206...
  - 2.1.2. Colectivo Procesal Art. 282...; 374...
3. Derecho Administrativo Art. 269... 274...

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

*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 desarrollan en el campo agrícola o ganadero.*

*Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior.*

*Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos.*

Al respecto del Artículo anterior se encuentra la definición legal que es o significa un sindicato y se observa el derecho a trabajadores y patronos (aunque en la práctica no se observa por las causas ya determinadas en este trabajo) y su fin más importante es de proteger (luchar) los intereses económicos y sociales de la clase trabajadora. También indica sobre la clasificación de los mismos.

### 3.3.2.2. Sindicato

Como parte del ordenamiento jurídico interno nacional se pregunta ¿Por que el Sindicato? Bueno la respuesta es sencilla, el sindicato forma parte de la evolución del país, así que como fuente doctrinaria (accesoria), del mismo se encuentra en la clasificación y como comprende parte del Código de Trabajo con su definición legal pero es importante desarrollar el tema para comprensión que desde la institución del Sindicato solo es la forma material de concertación de la libertad sindical como derecho humano fundamental.

Para María Guadalupe navas Álvarez considera: “El sindicato es la organización que tiende a desarrollar y consolidar el sentido de solidaridad humana entre los trabajadores para la consecución del progreso social; por ello las luchas sindicales no deben perseguir únicamente mejorar las condiciones de vida y trabajo, si no aspirar a logros más profundos, rebasando las fronteras nacionales”<sup>72</sup>.

Para Vicente Bámaca: “Es la asociación o forma de organización que por excelencia e identificación de clase deben utilizar los trabajadores obreros, campesinos y profesionales en calidad de dependencia o independencia, para la unión, desarrollo y defensa de sus derechos consagrados en la legislación laboral nacional o internacional, en la búsqueda de una sociedad que tenga como punto de partida la justicia, equidad y el bien común”<sup>73</sup>.

Personalmente considero que, el sindicato es la base fundamental de los trabajadores para la lucha de la justicia social que consagran nuestra legislación, por medio de las formas de normación colectiva (negociación colectiva), pero sin olvidar las instituciones de expresión colectiva (huelga), para la obtención de una justa y equitativa defensa de los derechos de clase ante el patrono (dueño del capital).

---

<sup>72</sup> **El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases.** Editorial Fénix, 2004, Pág. 66.

<sup>73</sup> **Sindicatos, contratos, pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo.** Fundación Mario López Larrave, 2007, Pág. 3.

*Clasificación Legal:*

1. Por su Naturaleza
  - 1.1.1. Sindicatos Campesinos
  - 1.1.2. Sindicatos Urbanos
2. Por su Integración o composición
  - 2.1.1. Sindicatos Gremiales
  - 2.1.2. Sindicatos de Empresa
  - 2.1.3. Sindicatos de Industria

*“Clasificación Doctrinaria”<sup>74</sup>:*

1. Base física
  - 1.1.1. Locales
  - 1.1.2. Comerciales
  - 1.1.3. Provinciales
  - 1.1.4. Regionales
  - 1.1.5. Nacionales
2. Clase Social
  - 2.1.1. En razón al sujeto
    - 2.1.1.1.1. Patronales
    - 2.1.1.1.2. Trabajadores
3. Por su naturaleza frente al Estado
  - 3.1.1. Sindicatos particulares u oficiales
4. Por la Agrupación de sus elementos:
  - 4.1.1. Sindicato horizontal
  - 4.1.2. Sindicato vertical
5. Por la índole de la agrupación profesional
  - 5.1.1. Sindicatos en profesionales o de oficio, de empresa o de industria, generales o particulares y de oficios varios

---

<sup>74</sup> Navas Álvarez, María Guadalupe. **Ob. Cit.** Pág. 73-74

*Formas sindicales irregulares (“ideológicos”<sup>75</sup>)*

1. *Sindicato Amarillo*: Se organizan en forma encubierta por trabajadores dependientes del patrono, dando la apariencia de una asociación libre cuyos objetivos son opuestos a la lucha de clase impulsada por los sindicatos rojos. Entre estos podrían estar sindicatos impulsados por el gobierno con trabajadores del sector público y privado que se identifican por obstaculizar el ejercicio de la libertad sindical referido a la negociación colectiva y huelga de los trabajadores.
2. *Sindicato Blanco*: Son los que están formados directamente por trabajadores de confianza de los patronos utilizan la normativa de asociación profesional, para obstaculizar y rechazar el surgimiento y desarrollo de los sindicatos representativos de trabajadores. Como su denominación lo indica son contrarios a los sindicatos rojos. En Guatemala, los patronos además de utilizar esta forma de sindicatos, constituyen la Asociación Solidarista, que es otra forma de obstaculizar el libre ejercicio de la libertad sindical y cambio de idea de los trabajadores. También se le denomina sindicato de paja.
3. *Sindicato Rojo*: Estos sindicatos están formados por trabajadores que tienen tendencia revolucionaria (cambio estructural) que generalmente además de lograr mejorar las condiciones de los trabajadores dentro de la empresa o centro de trabajo y de manera especial de la clase trabajadora, buscan incidir en un mundo mejor sin fronteras, a través de sus Federaciones, Confederaciones y Centrales, entre otras formas de defensa, cambio y lucha por sus diversos intereses.

“Es importante resaltar que en la historia sindical, han existido sindicatos blancos o amarillos que por concienciación de su dirigencia o integrante, pero especialmente por la represión que no establece diferencias ideológicas, han dejado de ser sindicatos amarillos o blancos para convertirse con su actividad directa y frontal, contra los empresarios y el propio gobierno, como

---

<sup>75</sup> Ibid. Pág.75.

sindicatos rojos, al contrario, sindicatos rojos que por intereses personales de dirigencia, entre otros; se convierten en sindicatos amarillos o blancos”<sup>76</sup>.

### 3.3.3. Ley del Servicio Civil

En 1969, entró en vigencia la ley denominada “Ley del Servicio Civil” (Decreto 1748) que norma la relación de los servidores públicos y el Estado, esta ley, no constituye ningún avance relacionado con el Código de Trabajo, no tiene mayor positividad en la aplicación para todos los trabajadores del Estado, aunque recoge derechos que hoy en la etapa neoliberal se pretende suprimir con el proyecto que se encuentra en discusión en el Congreso de la República.

*3.3.3.1. Artículo 63. Derecho de Asociación. Los servidores públicos tienen el derecho de asociarse libremente para fines profesionales, cooperativos, mutualistas, sociales o culturales. Las asociaciones formadas por los servidores públicos no pueden participar en actividades políticas. Queda prohibida la huelga de los servidores públicos.*

La Ley del Servicio Civil su propósito esencial es de regular las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores, del anterior artículo extraemos el Derecho de libertad sindical que con lleva a que los servidores públicos pueden formar un sindicato, pero con restricciones comunes que impone el Estado y en la práctica es la huelga como expresión colectiva (este tema se abordara en el apartado siguiente), pero si observamos los fines de este artículo excluyen los económicos y sociales, pero si observamos el artículo 1 de esta ley indica “... los derechos que consignan son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme a las necesidades y posibilidades del Estado...”.

---

<sup>76</sup> Bámaca Vicente. **Sindicatos, contratos, pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo**, Fundación Mario López Larrave, 2007, Pág. 3.

Al observar esta norma podemos inferir que el Estado es el único de otorgar a los servidores públicos (trabajadores), mejoras económicas y sociales, si desea o no, a lo cual desvirtúa uno de los fines del sindicato y también restringe el Derecho de libertad sindical.

#### 3.3.4. Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado

Con base en el mandato constitucional, se regula la huelga de los trabajadores del Estado contenidas en el Decreto 71-86 del Congreso de la Republica de Guatemala. Sin embargo, ante el auge de las asambleas permanentes de los trabajadores del Estado a partir del año 1986, que los funcionarios indicaban como huelgas ilegales o medidas de hecho, con la presión de empresarios, entre otros; los legisladores representaron en el Congreso, reformaron este decreto 71-86 con el Decreto 35-96 del Congreso de la República, que derogó en parte el camino allanado del Derecho de Huelga de los Trabajadores del Estado, lo que ha valido a los trabajadores estatales llamarle “Ley Antihuelga” de la cual ya se pronunció y recomendó la Comisión de Expertos en Aplicación de los convenios y recomendaciones de la OIT, especialmente en materia de negociación colectiva como algo importante en materia de libertad sindical.

3.3.4.1. **Artículo 1.** (Reformado según artículo 1º. Del Decreto 35-96) Derecho de Sindicalización. *Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga, de acuerdo a las disposiciones de la presente ley, con excepción de las fuerza armadas y de la policía.*

En este artículo consagra el derecho de libertad sindical para los trabajadores del Estado en todos los órganos correspondientes y también en forma expresa el derecho huelga y al mismo tiempo lo restringe al mencionar que solo se regirá “por la presente ley”, dejando a un lado el Código de Trabajo y la excepción de quienes no podrán y deben de abstenerse de ejercer este derecho (pero en alguna ocasión la misma policía ha tomado las instalaciones de una subestación y ha demandado al Estado mejoras sociales y condiciones para prestar el servicio).

3.3.4.2. **Artículo 2.** Constitución, organización y funcionamiento. *Para la constitución y organización de sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, así como para la regulación de sus funcionamiento y el ejercicio de sus derechos, los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, estarán sujetos a lo que dispone el Código de Trabajo, Decreto 141 del Congreso de la República, en lo que FUERE aplicable y no contraríe preceptos constitucionales.*

Al respecto los servidores públicos pueden constituir sindicato basados al procedimiento colectivo que estipula el Código de Trabajo, así como su funcionamiento, la característica de este artículo es de orden administrativo, y en la palabra “FUERA aplicable”, esta la restricción para algunos derechos que concede realizar un sindicato, confederación y confederaciones (central), que esta ley no hay procedimientos para la constitución de una organización sindical así que se tomará el Código de Trabajo.

3.3.4.3. **Artículo 3.** Formas de Organización Sindical. *Los trabajadores a que alude el artículo anterior, podrán constituir y organizar sindicatos por organismos del Estado, Ministerio, entidad autónoma o descentralizada, o por dependencias o gremios.*

Este artículo deja claro que el movimiento sindical puede avanzar en la estructura del Estado, pero todo esta en la voluntad y la conciencia de clase que debe de tener el servidor público (trabajador) para la constitución del mismo y alcanzar los fines propios del sindicato, como ejemplo citaremos algunos sindicatos que son de trabajadores del Estado: Sindicatos de Trabajadores del Organismo Judicial, Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Economía, Sindicato de Trabajadores de la Universidad de San Carlos de Guatemala (STUSC), Sindicato Autentico de Trabajadores de Tipografía nacional y Diario de Centroamérica, Sindicato Médico del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

### 3.3.5. Pactos colectivos

Es el que 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 éste. Artículo 49 del Código de Trabajo

Son convenios que regulan uniformemente las prestaciones de los trabajadores, de una empresa o industria, con respecto a uno o más patronos, en lugar o por tiempo determinados e inclusive una relación de trabajo a futuro. Tienen característica de ser una ley Profesional, y tiende a superar los derechos mínimos contenidos en la Constitución y el Código de Trabajo.

Clasificación:

1. Ley profesional **1 a 3 años de vigencia**
  - 1.1.1. Pacto de Industria
  - 1.1.2. Pacto de Centro de Producción determinado
2. Ley General, Acuerdo Gubernativo **1 a 5 años de vigencia**
  - 2.1.1. Pacto de industria, región o actividad económica

3.3.6. Reglamento para el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales

El Acuerdo Gubernativo 143-96, de fecha 7 de mayo de 1996 promulgado por el presidente de la República Álvaro Arzú (en ese entonces), incorpora al Ministerio de Trabajo y Previsión Social la facultad de otorgar la personalidad jurídica (la investidura jurídica que otorga el Estado para ser sujeto de derechos y obligaciones), este reglamento complementa al Código de Trabajo para la creación de un sindicato y así poder formal y jurídicamente poder defender sus interés ante el patrono.

### 3.4. Ordenamiento jurídico internacional

Es todo el conjunto de normas jurídicas que el Estado se ha comprometido por medio de declaraciones, tratados, pactos, convenios con otros Estados, Organismos u Organizaciones, y son signatarios cuando aceptan, ratifican, aprueban o se adhieren a ellos, y que son adaptables al ordenamiento jurídico nacional para mejorar las condiciones de sus habitantes en su entorno social.

#### 3.4.1. Constitución Política de la República de Guatemala

3.4.1.1. **Artículo 102.-** Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. *Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:*

t) *El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.*

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

“...la Constitución, en su artículo 102 incisos b, c), d), e), f) y o), reconoce como un derecho humano inherente a la persona, por lo que de acuerdo con lo establecido en los artículos 46 y 106 constitucionales, los tratados y convenciones internacionales aceptados y ratificados por Guatemala, en materia de derechos humanos, tienen preeminencia sobre el derecho interno...”<sup>77</sup>

El Estado ostenta el poder por delegación del pueblo, para realizar actos que estén al servicio de este, el Estado se ha comprometido por medio de instrumentos legales que reconoce nuestro ordenamiento jurídico como derechos mínimos pero al formar parte estos instrumentos adquiere responsabilidades de aplicarlos y principalmente este apartado que es para los trabajadores y a ser susceptibles estos derechos mejorados por otros pero nunca disminuidos.

---

<sup>77</sup> Interpretación de la Corte de Constitucionalidad.

### 3.4.2. Declaración universal de los derechos humanos

Promulgada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, en su artículo 23 numeral 4º indica: “Toda persona tiene Derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

### 3.4.3. Convención americana sobre derechos humanos:

También llamado Pacto de San José, suscrita el 22 de noviembre de 1969 en San José de Costa Rica y entra en vigencia el 18 de julio de 1978, en su artículo 16 Libertad de Asociación, numeral 1 establece: “Todas la personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole”.

### 3.4.4. Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales.

En su Artículo 8 inciso a) b) y c) garantiza “El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección,...”; “El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y al de fundar organizaciones sindicales internacionales y a afiliarse a las mismas”; “El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las prescriba la ley”.

### 3.4.5. Pacto internacional de los derechos civiles y políticos.

En el Artículo 22 numerales 1 y 3 indica: “Toda persona tiene derecho a asociarse con otras, incluso el derecho de fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses”. “Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección al derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías”.

### 3.4.6. Declaración de Filadelfia y Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

La Declaración de Filadelfia, adoptada por la Conferencia Internacional de Trabajo de 1944 e incorporada en la Constitución de la OIT en 1946, explícito la relación existente entre los derechos humanos fundamentales y los derechos sindicales. “En ella se proclama, en el artículo I b), que las libertades de expresión y de asociación son esenciales para un progreso constante, refiriéndose en el artículo II a) a los derechos fundamentales inherentes a la dignidad humana. En 1970, la Conferencia Internacional del Trabajo afirmaba, solemnemente, este evidente vínculo al adoptar la Resolución”<sup>78</sup> sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles. Considerando, entre otras cosas, "que existen principios firmemente establecidos y universalmente aceptados que definen las garantías básicas de las libertades civiles, que deberían constituir un ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse... ";

“Reconoce que los derechos conferidos a las organizaciones de trabajadores y de empleadores se basan en el respeto de las libertades civiles enumeradas, en particular, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y que el concepto de derechos civiles carece totalmente de sentido cuando no existen tales libertades civiles”<sup>79</sup>.

### 3.4.7. Convenio ochenta y siete (87) de la Organización Internacional del Trabajo

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, vigencia: 4/7/1950, San Francisco, Adopción: 8/7/1948, Sesión de Conferencia: 31. En relación con el Estado, se han considerado como esenciales los principios que comprenden las distintas facetas de la vida sindical, y son los siguientes:

---

<sup>78</sup> Las Resoluciones adoptadas por la OIT son textos de diferentes naturaleza a los Convenios y Recomendaciones y si bien no son formalmente vinculantes para los Estados, constituyen un conjunto de directivas de política social que completan en forma sustancial las normas internacionales de trabajo

<sup>79</sup> OIT, Resolución sobre los Derechos Sindicales y su relación con la Libertades Civiles, adoptado el 25 de junio de 1970.

- **Reconocimiento del derecho de sindicación:** El derecho de sindicación corresponde a “los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción”<sup>80</sup>. (Art. 2 del C.87). Eventualmente pueden ser excluidos por la legislación nacional las fuerzas armadas y la policía (Art.9).
- **Creación de organizaciones:** Las organizaciones deben poder constituirse libremente sin autorización previa, por parte de la autoridad pública (Art. 2).
- **Libre elección del tipo de organizaciones:** “Se garantiza a los trabajadores y empleadores el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el afiliarse a las mismas, “con la sola condición de observar los estatutos de las mismas” (Art.2).
- **Funcionamiento de las organizaciones:** “Las organizaciones estarán libres de la injerencia de las autoridades públicas al ejercer su derecho a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y al formular su programa de acción” (Art.3).
- **Disolución o suspensión:** “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa” (Art.4).
- **Creación de federaciones y confederaciones:** “Las organizaciones... tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas” (Art.5); las garantías previstas en “los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones” (Art.6).

---

<sup>80</sup> La frase “trabajadores... sin ninguna distinción” debe entenderse en amplio sentido. El concepto de trabajador abarca por tanto, no sólo al asalariado en relación subordinada típica sino también a los trabajadores a domicilio, del sector informal, empleados públicos, de zona francas, etc. Al respecto puede revisarse OIT. **Estudio general de la comisión de expertos sobre libertad sindical y negociación colectiva**. CIT, 81ª reunión 1994, Informe III (parte 4B), Pág. 23 a la 34.

- **Afiliación internacional:** “Toda organización, federación o confederación tienen el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores” (Art.5).
- **Personalidad jurídica:** “La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y empleadores, sus federaciones y confederaciones, no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2,3 y 4 de este Convenio”. (Art.7).
- **Las organizaciones y la legalidad:** “Al ejercer los derechos que se les reconocen..., los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados,...a respetar la legalidad”. “La legislación no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio”. (Art.8).
- **Derecho de huelga:** “Aun cuando este derecho no se reconoce de forma expresa en este convenio, ni en ningún otro Convenio relacionado con los derechos sindicales”<sup>81</sup>, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT siempre lo ha considerado como constitutivo de los derechos básicos de los trabajadores y sus organizaciones en la defensa de sus intereses laborales. La Comisión de Expertos ha vinculado el derecho que se reconoce a las organizaciones de trabajadores y empleadores a organizar sus actividades y a formular su programa de acción en aras de fomentar y defender los intereses de sus miembros (Arts. 3, 8 y 10 del Convenio 87) con la necesidad de disponer de los medios de acción que les permitan ejercer presiones para el logro de sus reivindicaciones. En consecuencia, la Comisión ha adoptado el criterio de que el significado corriente de la expresión "programa de acción" incluye el derecho de huelga.
- **“Derecho a la negociación colectiva”<sup>82</sup>:** En base a la libertad que las organizaciones tienen para definir y desarrollar sus actividades y programas de acción. (Art. 3).

---

<sup>81</sup> A diferencia de ello, el derecho de huelga si esta explícitamente reconocido como derecho humano en el Art. 8 inciso 4) del Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales.

<sup>82</sup> Por la trascendencia que este derecho tiene, ha sido objeto de regulación en otras de normas internacionales de trabajo, entre las que destacan el convenio No. 154 sobre la negociación colectiva, 1981.

### 3.4.8. Convenio noventa y ocho (98) de la Organización Internacional del Trabajo

Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, vigencia: 18/7/1951, Ginebra, Adopción: 1/7/1949, Sesión de Conferencia: 32. Frente a los empleadores, los contenidos básicos contenidos en el Convenio son los siguientes:

- **Discriminación antisindical:** “Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”. La protección debe existir tanto **en el momento de la contratación** como **durante el desarrollo de la relación de empleo**, y por lo tanto dicha protección debe ejercerse contra todo acto que tenga por objeto:

- a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de 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.” (art.1 del C.98)

- **Actos de injerencia:** “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros.”. “Se consideran actos de injerencia,..., principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominados por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con el objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.” (Art.2)

- **Garantía institucional:** Dada la importancia del aspecto procesal en la aplicación efectiva de estas normas, el Convenio prevé la obligación de crear, “organismos

adecuados a las condiciones nacionales cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación” (Art.3)

El Convenio 98, así como aborda la protección sindical también constituye un instrumento de la OIT que contiene principios básicos en materia de negociación colectiva. Como son:

- **Fomento de la negociación colectiva:** “Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra parte, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”. (Art. 4)

Como se aprecia, dicho articulado contempla:

- a) La obligación de desarrollar la negociación colectiva.
- b) Su carácter voluntario.
- c) El fomento de este derecho entre las organizaciones y 4) utilización del contrato colectivo.

### 3.4.9. Tratado de libre comercio

#### 3.4.9.1. Antecedentes

La negociación del tratado de Libre Comercio República Dominicana, Centroamérica, Estados Unidos, se iniciaron en 2003 con la participación únicamente de los país centroamericanos y Estados Unidos, incorporándose posteriormente, en 2004, República Dominicana. La negociación de este instrumento concluyó el 17 de diciembre de 2003 para El Salvador, Guatemala, honduras y Nicaragua. El 25 enero de 2004 finalizó este proceso con Costa Rica y con República Dominicana hasta agosto de ese año. Una vez concluida la revisión legal por los siete países el Tratado fue suscrito el 5 de agosto de 2004 en la ciudad de Washington, DC.

### 3.4.9.2. Estructura

Veintidós capítulos que desarrollan toda la normativa que regirá las relaciones comerciales entre Centroamérica, República Dominicana y los Estados Unidos. Dos anexos que contienen las reservas en materia de servicios e inversiones.

### 3.4.9.3. Capítulo XVI

Se establecen un conjunto de principios y disposiciones que promueven la protección y el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, a través de la observancia y aplicación de la respectiva legislación laboral de cada uno de los países parte.

“Artículo 16.8: Definiciones. Para los efectos de este capítulo: Legislación Laboral significa leyes o regulaciones de una parte, o disposiciones de las mismas, que estén directamente relacionados con los siguientes derechos laborales internacionalmente reconocidos: (a) el derecho de asociación, (b) el derecho de organizarse y negociar colectivamente...”<sup>83</sup>.

---

<sup>83</sup> Es la reafirmación de compromisos del Estado de Guatemala ha adquirido, en el ámbito internacional, Franco López, César Landelino. **III Congreso nacional de derecho del trabajo y la seguridad social**. Ciudad Universitaria, Guatemala, 2005.

## CAPÍTULO IV

### 4. Mecanismos e instancias de control de la aplicación y cumplimiento de las normas internacionales de trabajo

#### 4.1. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Es un organismo especializado de las Naciones Unidas, que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Fue creada en 1919, y es el único resultado importante que aún perdura a la Sociedad de Naciones; en 1946, se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.

La OIT formula normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, por las que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación, así como otras normas, por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo. Presta asistencia técnica, principalmente en los siguientes campos: formación y rehabilitación profesionales; política de empleo, administración del trabajo; legislación del trabajo y relaciones laborales; condiciones de trabajo; desarrollo gerencial; cooperativas; seguridad social; estadística laborales y seguridad y salud en el trabajo.

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

Sobre lo citado en el párrafo anterior, el Director General de la OIT señaló que, “la OIT tiene un profundo interés por las libertades civiles y políticas, pues sin ellas no puede haber ni ejercicio

normal de los derechos sindicales ni protección de los trabajadores”<sup>84</sup>. Dicho vínculo se explica en razón de que los objetivos de la Organización son la protección de los intereses de los trabajadores/as, la mejora de sus condiciones de trabajo y de vida, así como la promoción de la libertad de asociación, son los que deben contribuir a la implantación de la justicia social y a la garantía de una paz universal y duradera en el mundo entero.

A fin de poder cumplir con esta gran misión y alcanzar sus objetivos, la OIT se ha concentrado, sobre todo, en la adopción de normas como principal medio de acción; éstas han contribuido enormemente a la promoción y protección de los derechos humanos. Otros campos importantes de actuación los han constituido la asistencia técnica prestada a sus mandantes, la misma que tiene como norte orientador los Convenios y Recomendaciones de la Organización y la educación laboral.

A raíz de la mundialización de la economía, internamente, la OIT inicio una discusión sobre la necesidad de identificar los derechos fundamentales de los trabajadores. Ello coincidió con la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social celebrada en Copenhague en marzo de 1995, los Jefes de Estado y de Gobierno se comprometieron a procurar *“el objetivo de velar por la existencia de buenos puestos de trabajo y salvaguardar los derechos e intereses básicos de los trabajadores”*<sup>85</sup>. Asimismo, otro Foro, el de la Organización Mundial del Comercio (OMC), afirmaba en la Declaración final de su reunión en Singapur realizada en Diciembre de 1996: *“Renovamos nuestro compromiso de respetar las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el órgano competente para establecer esas normas y ocuparse de ellas, y afirmamos nuestro apoyo a su labor de promoción de las mismas”*<sup>86</sup>.

En ese contexto, durante la 86<sup>o</sup> Conferencia Internacional del Trabajo, la OIT aprobó la ***“Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su***

---

<sup>84</sup> 79<sup>a</sup>, reunión, 1992, La democratización y la OIT, Memoria del Director General.

<sup>85</sup> Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, Naciones Unidas, Declaración de Copenhague sobre el Desarrollo Social General, aprobada el 12 de marzo de 1995, tercer compromiso.

<sup>86</sup> Conferencia Ministerial de Singapur, OMC, Aprobada el 13 de Diciembre de 1996.

*seguimiento*<sup>87</sup>, levantando un bloque mínimo de derechos humanos fundamentales por cuyo respeto universal, los Estados Miembros asumieron el compromiso de garantizar su vigencia absoluta. Esta declaración trata de la libertad sindical y la negociación colectiva, la eliminación de toda forma de trabajo forzoso, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Dichos derechos laborales fundamentales se encuentran en ocho Normas Internacionales del Trabajo, que son:

- Convenio 87, relativo a la libertad sindical y protección del derecho de sindicación.
- Convenio 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.
- Convenio 29, relativo al trabajo forzoso u obligatorio.
- Convenio 105, relativo a la abolición del trabajo forzoso.
- Convenio 100, relativo a la igualdad de remuneración.
- Convenio 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Convenio 138, relativo a la edad mínima de admisión al empleo.

A este último convenio debe añadirse el recientemente aprobado Convenio 182 sobre prohibición de las peores formas de trabajo infantil.

#### 4.2. Estructura de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La estructura de la OIT está conformada por tres órganos: la **Conferencia Internacional del Trabajo**, el **Consejo de Administración** y la **Oficina Internacional del Trabajo**. Cada uno de ellos desarrolla una actividad específica; el primero constituye el órgano supremo y se reúne habitualmente en junio de cada año en la sede de la OIT en Ginebra, Suiza.

La **Conferencia Internacional del Trabajo** tiene una función muy importante. Establece y adopta el texto de las normas internacionales del trabajo. Sirve de foro en donde se debaten

---

<sup>87</sup> OIT, Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la 86ª reunión, Ginebra, 1998.

cuestiones sociales y laborales de importancia para todo el mundo. La Conferencia aprueba también el presupuesto de la Organización y elige el Consejo de Administración de la misma.

El **Consejo de Administración** es el órgano ejecutivo de la OIT, y se reúne tres veces por año en Ginebra. Adopta decisiones acerca de la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto que, posteriormente, presenta a la Conferencia para su adopción. También elige al Director general de la Oficina Internacional del Trabajo.

Está integrado por 28 miembros gubernamentales, 14 miembros patronales y 14 miembros trabajadores. Los diez Estados de mayor importancia industrial, están representados con carácter permanente, mientras que los otros miembros, son elegidos por la Conferencia cada tres años, entre los representantes de los demás países miembros, habida cuenta de la distribución geográfica. Los empleadores y los trabajadores eligen sus propios representantes independientes unos de otros.

La **Oficina Internacional del Trabajo**, es la secretaría permanente de la Organización y tiene la responsabilidad primordial de las actividades, que prepara con la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del Director General.

Las acciones de la OIT, se desenvuelven en dos grandes áreas: la actividad normativa y la cooperación técnica. Las actividades de cooperación técnica de la OIT, tiene como propósito fundamental: promover los objetivos fijados en las Normas Internacionales del trabajo; mejorar las condiciones de vida y de trabajo; y promover el pleno empleo.

A través de los años, la OIT se ha convertido en un centro internacional de referencia en materia laboral. La OIT y su mensaje de paz y progreso mediante la justicia social, siguen siendo tan pertinentes como cuando se creó la Organización en 1919, a pesar de las convulsiones sociales y políticas que han agitado este último siglo. La respuesta de la OIT ante la situación económica y social de mundo, es la promoción del “Trabajo Decente”.

#### 4.2.1. Actividad normativa de la OIT

La actividad normativa ha constituido el medio de acción privilegiado de la OIT para promover la justicia social; actividad que implica la elaboración de Normas Internacionales del Trabajo (NIT) con el propósito de que las mismas sean aceptadas lo más ampliamente posible y se pongan después en ejecución.

Una Norma Internacional del Trabajo es un texto preparado por la OIT, para los Estados Miembros y la comunidad internacional, en la cual se definen lineamientos y pautas mínimas de relacionamiento social para regular el mundo del trabajo.

“La mejor expresión de dicha actividad la constituyen el Convenio, la Recomendación y los Protocolos; que en conjunto componen el sistema de normas internacionales del trabajo.”<sup>88</sup>

El carácter tripartito sobre la que se asienta la estructura de OIT ha permitido que su trabajo legislativo a favor de los trabajadores/as sea el resultado de un esfuerzo conjunto de los Gobiernos, empleadores/as y trabajadores/as.

Tanto el Convenio, el Protocolo y la Recomendación deben ser adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo.

##### 4.2.1.1. Convenios internacionales de trabajo

Un convenio internacional del trabajo es un tratado internacional, -por tanto, debe ser ratificado para su exigibilidad-, que fija las normas mínimas que deben observar las legislaciones de los Estados Miembros respecto de la materia tratada.

---

<sup>88</sup> Además de esas normas, hay una serie de resoluciones, declaraciones, conclusiones o compilaciones de directivas práctica adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo o el Consejo de Administración, o bien por reuniones técnicas, textos que si bien no son formalmente vinculantes para los Estados constituyen un conjunto igualmente vasto de directivas de política social y completan en forma substancial a los convenios, recomendaciones y protocolos.

Conforme el Art. 19 inciso 5 de la Constitución de OIT todos los Estados Miembros tienen la obligación, dentro del plazo de un año, de someter los convenios y recomendaciones a las autoridades competentes. Los convenios que sean ratificados por un Estado Miembro de la OIT tienen fuerza vinculante en derecho internacional.

La ratificación del convenio entraña una doble obligación para el Estado Miembro:

- Cumplir y aplicar las disposiciones del convenio, en los términos de su ratificación.
- Aceptar la supervisión y control internacional que vele por su vigencia, por parte de la propia OIT.

#### 4.2.1.2. Los protocolos

Un protocolo es un instrumento simple y flexible que se utiliza para la revisión parcial de un convenio, permitiendo modificar parcialmente uno o varios de sus artículos. Resulta especialmente útil cuando se desea mantener intacto un convenio base, cuyas ratificaciones siguen en vigor (la ratificación del protocolo no conlleva la denuncia del convenio) por lo que pueden recibirse nuevas ratificaciones, paralelamente al hecho de haberse introducido modificaciones o completado ciertas disposiciones sobre determinados puntos. Hasta ahora no se han elaborado protocolos sobre la Libertad Sindical.

#### 4.2.1.3. Recomendaciones internacionales de trabajo

Las recomendaciones complementan a los convenios y contienen directrices para la política nacional, orientando la función legislativa y las prácticas laborales en los países. A diferencia de los convenios las recomendaciones no son objeto de ratificación por parte de los Estados, por lo que no generan obligaciones de forzoso cumplimiento sobre sus contenidos.

#### 4.2.2 Proceso de elaboración de las normas

En general, en la mayoría de los casos, una norma se desarrolla a partir del momento en que se detecta un problema que afecta a los interlocutores sociales del mundo del trabajo y que, por su trascendencia e impacto, el Consejo de Administración de la OIT asume la tarea de procurar una solución aceptable para los trabajadores/as, empleadores y gobiernos a través de una norma internacional.

El problema puede consistir en cualquier situación o cuestión que afecte directa o indirectamente a la protección y bienestar de los trabajadores, o que se refiera al mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo, o bien al desarrollo de las relaciones laborales.

Una vez analizado el problema, e identificado por el Consejo de Administración, la primera etapa para la adopción de un convenio o de una recomendación es inscribir el asunto en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo. Esto lo puede hacer tanto el Consejo de Administración como la propia Conferencia por mayoría de dos tercios; en ambos casos deben tomarse en cuenta las propuestas que emanan de cualquier organización de derecho internacional público, como son las que integran el Sistema de Naciones Unidas.

Una vez inscrita la cuestión, la Oficina Internacional del Trabajo prepara un estudio comparado de las leyes y de la práctica que rigen sobre la misma en los Estados Miembros. Es una tarea compleja, no sólo por el gran número de países y la diversidad de formas que la problemática reviste, porque muchos de los temas a que se refieren las normas suelen ser sumamente técnicos.

Basándose en dicho estudio, el Consejo de Administración decide si conviene o no seguir adelante el proceso normativo. En caso afirmativo, el Consejo invita a la Oficina a preparar un informe exponiendo la legislación y la práctica en los diferentes países, así como un cuestionario. Se envían esos documentos a los Estados Miembros como mínimo 18 meses antes de la inauguración de la reunión de la Conferencia en que se va a examinar la cuestión. Los gobiernos deben hacer llegar sus respuestas a la Oficina a más tardar 11 meses antes de la reunión de la Conferencia.

Para redactarlos y absolver los cuestionarios, los gobiernos, de los Estados que han ratificado el Convenio sobre la consulta tripartita (Núm. 144) relativa a las normas internacionales de trabajo, están obligados a efectuar consultas a las organizaciones de trabajadores/ras y de empleadores. Pero, por principio, muchos gobiernos de Estados que no han ratificado el Convenio también realizan estas consultas.

Basándose en las respuestas de los gobiernos, la Oficina redacta un nuevo informe donde se indican los principales puntos sometidos a la Conferencia para su consideración (proyecto de conclusiones). Este proyecto se comunica a los gobiernos como mínimo cuatro meses antes de la inauguración de la reunión de la Conferencia. Una vez más, se espera de los gobiernos que consulten a las organizaciones de trabajadores y de empleadores (lo que constituye una obligación para los que hayan ratificado el Convenio núm. 144). Así queda todo listo para la primera discusión.

Al celebrarse la Conferencia se establece una Comisión Tripartita para que examine las propuestas. Esta comisión, donde al número de votos de cada grupo se aplica un coeficiente de ponderación para que haya igualdad entre los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, aporta al texto los cambios que sus miembros estimen necesarios. Sobre la base de ese texto revisado, la Conferencia adopta conclusiones y decide, ya sea inscribir la cuestión en el orden del día de la siguiente reunión, o bien solicitar al Consejo de Administración que inscriba la cuestión en el orden del día de una reunión ulterior.

Después de este primer examen por la Conferencia, la Oficina redacta un texto provisional del convenio y/o de la recomendación prevista (proyecto de instrumento) y lo envía a los gobiernos dentro de los dos meses siguientes a la clausura de la reunión de la Conferencia.

Los gobiernos disponen de tres meses para someter enmienda o para formular otras propuestas. En principio, deben consultar nuevamente a las organizaciones de trabajadores y de empleadores (es una obligación para los que han ratificado el convenio núm. 144).

Basándose en las nuevas respuestas de los gobiernos, la Oficina prepara un informe final con los textos (y sus enmiendas) de los convenios y recomendaciones que remite nuevamente a los gobiernos, como mínimo, tres meses antes de la fecha prevista para la inauguración de la siguiente reunión de la Conferencia. También lo dirige normalmente a las organizaciones sindicales.

El informe de la Comisión Tripartita de la Conferencia se somete a ésta reunida en sesión plenaria para su adopción. Los proyectos que resulten adoptados se remiten al Comité de Redacción para la preparación de un texto definitivo. Los textos de los instrumentos aprobados por el Comité de Redacción se someten a la Conferencia para que ésta los adopte en votación final, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución (será necesaria una mayoría de 2/3 de los delegados presentes en la reunión de la Conferencia).

Si la Conferencia rechazara un convenio contenido en el informe de una Comisión, podrá remitirlo a la Comisión Tripartita de la Conferencia para que ésta lo convierta en recomendación.

Si en la votación final un convenio no obtiene la mayoría de dos tercios necesaria para su adopción sino sólo la mayoría simple; la Conferencia decidirá si el convenio habrá de remitirse al Comité de Redacción para convertirlo en recomendación.

El procedimiento que se acaba de describir es el de doble discusión, es decir, de examen de una cuestión en dos reuniones sucesivas de la Conferencia.

En caso de especial urgencia o cuando lo justificaren otras circunstancias particulares, el Consejo de Administración puede decidir, por mayoría de tres quintos de los votos, que se someta una cuestión a la Conferencia para que sea objeto del procedimiento de simple discusión. Las principales excepciones admitidas en el pasado se referían a la adopción de normas internacionales marítimas y a la revisión de las normas existentes, cuando el texto revisado se apartaba muy poco del convenio o recomendación original.

### 4.3. Principales características de las normas internacionales del trabajo

Las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) tienen carácter universal y un considerable grado de flexibilidad. Por una parte, fijan metas a lograr por los Estados a través de las políticas nacionales y establecen un marco para la cooperación internacional y, por otra, parte, fomentan el tripartismo, protegen los derechos humanos fundamentales y encarnan un consenso internacional sobre como regular niveles mínimos de protección a los trabajadores/as, que sean aceptables en la comunidad internacional.

En su conjunto forman una unidad coherente que armoniza fines específicos de orden técnico, social y económico; presentando las siguientes características que son complementarias a los que tienen como Derechos Humanos:

- Internacionalidad. En la medida que las Normas son adoptadas por delegados que representan a los gobiernos y a las organizaciones de trabajadores y de empleadores de todas las regiones del mundo y, por el hecho, de que sus textos definen objetivos ampliamente aceptados y reglas para orientar la acción nacional. Los órganos de la OIT se han opuesto siempre a la idea de que existan normas diferenciadas por regiones o grupos de países a condición de darles suficiente flexibilidad y reflejar en ellas los requerimientos del conjunto de los Estados Miembros.
- Flexibilidad. Atendiendo a la propia Constitución de la OIT, durante la elaboración de las NIT se tiene muy presente la necesidad de ser adaptables en función de la diversidad de los niveles de desarrollo, condiciones y prácticas de los Estados Miembros de la Organización. La única excepción, a dicho principio, se da en la aplicación de los principios referentes a las libertades y los derechos humanos fundamentales, frente a los cuales no se admite ninguna flexibilidad.
- Viabilidad. A efectos de lograr textos realistas de implementar, los proyectos de convenio se elaboran y examinan en consulta con los Gobiernos y con las organizaciones representativas de trabajadores/as y empleadores; además de que se debaten y aprueban

por la Conferencia Internacional del Trabajo, previa votación favorable de un mínimo de dos tercios de los delegados hombres y mujeres presentes.

- Adaptabilidad. La permanente mutación de un mundo globalizado, ha obligado a la OIT dotarse de una filosofía que le exige una permanente evolución y adaptación de las normas internacionales que produce para hacer frente a los nuevos retos que se han ido presentando. De hecho asume que su programa normativo nunca se completa porque está renovándose constantemente. De este modo, incluso las NIT, pueden ser objeto de revisión.
- Normas mínimas. Frente al temor de que los convenios o recomendaciones puedan contener disposiciones tan avanzadas o exigentes que sería difícil garantizar su cumplimiento por los estados, la OIT se preocupa de garantizar el carácter de un mínimo común fundamental a dichos instrumentos, lo cual permite a los legisladores nacionales adaptar sus sistemas legales a las obligaciones asumidas. Conforme al Art. 19 inciso 8 de su Constitución, “en ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación”.
- Inadmisibilidad de reservas. Una vez que un convenio entre en vigencia, su cumplimiento no está sujeto a condiciones, sin embargo algunos convenios contienen disposiciones especiales que permiten a los Estados que los ratifican el limitar o matizar las obligaciones que asumen, en virtud de la ratificación. Sin embargo, no son posibles otras limitaciones de las obligaciones de un Convenio que no sean las específicamente establecidas (ratificación con reserva), de ser el caso.

#### 4.4. Fundamentos del sistema de control de la Organización Internacional del Trabajo

Cuando un Estado se adhiere a la Organización Internacional del Trabajo se compromete a respetar un cierto número de principios, incluidos los principios de la libertad sindical, que se han convertido en una regla de derecho por encima de los convenios, por estar establecidos en la Constitución de la OIT. En tal sentido, la función de la Organización Internacional del Trabajo respecto de los derechos sindicales consiste en contribuir a la eficacia del principio general de la libertad sindical como una de las principales salvaguardas de la paz y de la justicia social.

A pesar de las ratificaciones de los Convenios por parte de un Estado Miembro, lo que supone una obligación de cumplimiento, ello no ha impedido que, por razones diversas, en repetidas oportunidades, la norma adoptada no sea recogida por la legislación nacional ni incorporada a la normativa nacional o no se cumpla o sólo se aplique parcialmente; el reconocimiento de esta realidad hizo necesario que se estableciera un sistema de control, a fin de asegurar que los Estados Miembros cumplan con las obligaciones que han contraído.

Los principios y procedimientos fundamentales del sistema de control se establecieron en la propia Constitución de la OIT; mecanismos que se han ido reglamentando paulatinamente para perfeccionar la eficacia de las Normas Internacionales del Trabajo “NIT”.

#### 4.5. Obligaciones de los estados miembros

##### 4.5.1. Respeto de la totalidad de las normas internacionales del trabajo

La Constitución de OIT establece ciertas obligaciones para la totalidad de los Estados Miembros, al margen de que si han ratificado o tienen intención o no de ratificar un convenio en particular o de aceptar una determinada recomendación.

#### 4.5.1.1. Sumisión de las normas internacionales del trabajo a las autoridades competentes:

En virtud del artículo 19 de la Constitución de OIT se estipula que los Estados deben someter todos los nuevos convenios y recomendaciones a las autoridades nacionales a quienes compete el asunto e informar de su resultado a la Organización Internacional del Trabajo; en el plazo de un año o, en circunstancias excepcionales, de 18 meses después de la adopción de la norma por la Conferencia Internacional del Trabajo, para que le den forma de Ley o adopten otras medidas.

Los gobiernos pueden determinar libremente la índole de las propuestas o medidas que juzgue oportuno tomar al momento de someter convenios y recomendaciones a las autoridades nacionales competentes (generalmente el Parlamento o la Asamblea Nacional).

La obligación del gobierno de someter dichos instrumentos no implica la de proponer su ratificación o su aplicación. La decisión de ratificar o no, es totalmente libre. Se trata de un acto voluntario e independiente de un Estado soberano, que debe ser tomado por las autoridades competentes.

#### 4.5.1.2. Deber de informar sobre convenios no ratificados:

Los Estados Miembros tienen la obligación de informar al Director General, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre su legislación y su práctica en relación con los asuntos tratados en un convenio que no haya sido ratificado e indicar las dificultades que impiden o retrasan su ratificación. Análogamente, se puede pedir a los Estados miembros que informen a intervalos apropiados sobre el estado de la legislación y la práctica en su país en lo que atañe a asuntos tratados en cualquier recomendación. (Art. 19 Constitución OIT).

En el anexo de seguimiento de la reciente “*Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales...*”<sup>89</sup> se ha establecido la obligación de los Estados miembros de presentar Memorias anuales de los convenios fundamentales no ratificados.

#### 4.5.2. Con la ratificación de los convenios

##### 4.5.2.1. Aplicación y cumplimiento de los convenios:

Mediante la ratificación de un Convenio, el Estado Miembro asume la obligación internacional de hacer efectivas las disposiciones del instrumento tanto en la legislación como en la práctica.

##### 4.5.2.2. Presentación de memorias periódicas:

Conforme el Art. 22, de la Constitución de OIT, todos los Estados miembros deben presentar a la Oficina memorias anuales sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido.

El actual sistema de presentación de memorias, establece que:

- a.** La primera memoria detallada debe ser presentada cumplido los doce meses de la entrada en vigor del Convenio en cada Estado respectivo.
- b.** La segunda memoria detallada se solicitará automáticamente dos años después de la primera.
- c.** Memorias periódicas: Según la periodicidad establecida y sin perjuicio de que la Comisión de Expertos, en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, pueda pedir en cualquier oportunidad, en que lo considere necesario, una memoria adicional sin ceñirse a esa periodicidad; los estados deben presentar las siguientes:

---

<sup>89</sup> 86ª, Reunión 1998, **Declaración de derechos y principios fundamentales en el trabajo y su seguimiento.**

i.- Memorias bienales: “Se solicitan automáticamente memorias detalladas cada dos años sobre los diez Convenios, calificados de prioritarios”<sup>90</sup>.

ii. Memorias quinquenales: A partir del quinto año sólo se piden memorias simplificadas.

**d.** Memorias no periódicas: Eventualmente deberá presentarse memorias detalladas no periódicas sobre la aplicación de un convenio ratificado.

Las memorias sobre aplicación de los convenios ratificados constituyen la columna vertebral de la estructura establecida progresivamente por la OIT para supervisar su aplicación de manera sistemática y regular.

Dada la importancia que tienen las memorias para el control de las NIT, es conveniente que las organizaciones sindicales conozcan los formularios sobre los cuales se elaboran y hagan llegar al Gobierno sus opiniones y observaciones para que sean incluidas o bien sean remitidas directamente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

#### 4.6. Los mecanismos de promoción y control

Para vigilar el cumplimiento de las normas internacionales de trabajo la OIT cuenta con varios mecanismos de control.

Dada la importancia atribuida a los principios y normas sobre la Libertad sindical, además de los mecanismos generales aplicables a todos los convenios internacionales de trabajo, la OIT ha diseñado otros procedimientos de carácter especial que se utilizan exclusivamente para cuestiones de Libertad sindical.

---

<sup>90</sup> Los convenios son: 87, 98, 29, 105, 100, 111, 122, 81, 129, 144.

#### 4.7. Procedimiento regular

Consiste esencialmente en el control de la aplicación de los Convenios ratificados a cargo de la "*Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*" (órgano independiente de connotados profesionales del Derecho que se reúne todos los años); control que se realiza examinando las memorias enviadas por los Gobiernos.

##### 4.7.1. Informe de la comisión de expertos

El informe de la Comisión se somete en primer lugar al Consejo de Administración. Las conclusiones finales se presentan en la siguiente forma:

*Primera parte:* un **informe general** con una descripción somera de los trabajos de la Comisión señalando, a la atención del Consejo de Administración, de la Conferencia y de los Estados Miembros, cuestiones de interés general o preocupaciones especiales.

*Segunda parte:* **observaciones** relativas a algunos países sobre:

- la aplicación de los convenios ratificados en los Estados Miembros;
- la aplicación de los convenios a los territorios no metropolitanos cuyos Estados Miembros garantizan las relaciones internacionales;
- la sumisión de los convenios y recomendaciones a las autoridades nacionales competentes.

Otros comentarios dirigidos a algunos gobiernos por el Director General de la OIT. En nombre de la Comisión adoptan la forma de "**solicitudes directas**"<sup>91</sup>. Dichas solicitudes también se envían a las organizaciones de trabajadores y de empleadores para su información y formulación

---

<sup>91</sup> Estas solicitudes no aparecen en el informe a la Conferencia, pero se enumeran con las observaciones sobre cada convenio que figuran en la segunda parte. Pueden referirse a cuestiones de importancia secundaria o de carácter técnico, exigir aclaraciones que permitan evaluar plenamente la ejecución de las obligaciones o solicitar una memoria detallada antes de la fecha normalmente prevista

de comentarios. De este modo, se establece entre la Comisión de Expertos y los Gobiernos un diálogo que, en la mayoría de los casos, mejora la aplicación de los convenios ratificados.

*Tercera parte:* consiste en un **estudio general** de la legislación y la práctica nacional acerca de los instrumentos que hayan sido objeto de memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones, en virtud del artículo 19 de la Constitución. Los estudios generales constituyen una referencia autorizada en materia de legislación y de práctica en el mundo entero sobre un tema determinado.

El informe de la Comisión de Expertos se publica en marzo y se envía inmediatamente a los gobiernos. En virtud de las obligaciones constitucionales asumidas por todos los Estados Miembros, deben recibir copia del mismo las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

Además de ese procedimiento, la Conferencia Internacional del Trabajo, con apoyo de una Comisión Tripartita denominada "**Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones**" examina el informe de la Comisión de Expertos y reconviene a los Gobiernos cuyas legislaciones o prácticas no se ajustan a las disposiciones de los Convenios para que atiendan las recomendaciones del caso. Por lo que, con frecuencia, se invita a los representantes gubernamentales a comparecer ante la Comisión para explicar los motivos de su incumplimiento comprobado por la Comisión de Expertos, a fin de procurar una aplicación efectiva de las NIT. La Comisión prepara un informe que luego da a conocer en la sesión plenaria de la Conferencia para que sea examinado y adoptado. Se trata de otro modo de exhortar a los países a intensificar sus esfuerzos en cumplir y aplicar los convenios ratificados.

#### 4.8. Seguimiento a la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales

Esta Declaración, que fuera adoptada el 18 de Junio de 1998 durante la 86ª reunión de la CIT, contiene un anexo de seguimiento que tiene por objeto “contribuir a identificar los ámbitos en que la asistencia de la Organización, por medio de sus actividades de cooperación técnica, pueda

resultar útil a sus Miembros con el fin de ayudarlos a hacer efectivos esos principios y derechos fundamentales”. Principios y derechos fundamentales que están comprendidos en:

1. Libertad Sindical : Convenios 87 y 98
2. Trabajo Forzoso : Convenio 29 y 105
3. Igualdad de Trato: Convenio 100 y 111
4. Trabajo Infantil Convenios 138 y 182

De conformidad con los anexos de la Declaración, el Consejo de Administración de OIT ha precisado que: el seguimiento anual empezará, respecto de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales, con el envío de las peticiones de memoria en 1999 y su examen por el Consejo en marzo de 2000.

Los dos mecanismos a que hace referencia el documento, como son la Memoria Anual y el Informe Global, no son una novedad, sino que hace uso de procedimientos anteriormente existentes como es el de presentación de Memorias y la elaboración de un Informe General.

#### 4.8.1. Memoria anual

##### 4.8.1.1 Objeto y ámbito de aplicación

Su objeto es proporcionar una oportunidad de seguir cada año, mediante un procedimiento simplificado que sustituirá el procedimiento cuatrienal introducido en 1995 por el Consejo de Administración, los esfuerzos desplegados con arreglo a la Declaración por los Miembros que no han ratificado aún todos los convenios fundamentales. El seguimiento abarcará, cada año, las cuatro áreas de principios y derechos fundamentales enumerados en la Declaración.

##### 4.8.1.2. Modalidades

El seguimiento se basará en memorias solicitadas a los Miembros en virtud del artículo 19, párrafo 5, e) de la Constitución. Los formularios de memoria se establecerán con el fin de

obtener de los gobiernos que no hayan ratificado alguno de los convenios fundamentales, información acerca de los cambios que hayan ocurrido en su legislación o su práctica, teniendo debidamente en cuenta el artículo 23 de la Constitución y la práctica establecida.

#### 4.8.1.3. Examinador responsable

Esas memorias, recopiladas por la Oficina, serán examinadas por el Consejo de Administración. Con el fin de preparar una introducción, a la compilación de las memorias establecida, que permita llamar la atención sobre los aspectos que merezcan, en su caso, una discusión más detallada, la Oficina recurre a un Grupo de Expertos nombrados con este fin por el Consejo de Administración en su sesión de noviembre de 1999.

#### 4.8.2. Informe global

##### 4.8.2.1. Objeto y ámbito de aplicación

El objeto de este informe es, el de facilitar una imagen global y dinámica de cada una de las categorías de principios y derechos fundamentales observada en el período de cuatro años anterior, el servir de base a la evaluación de la eficacia de la asistencia prestada por la Organización y el de establecer las prioridades para el período siguiente mediante programas de acción en materia de cooperación técnica destinados a movilizar los recursos internos y externos necesarios al respecto. El informe tratará sucesivamente cada año de una de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales.

##### 4.8.2.2. Modalidades

El informe se elaborará bajo la responsabilidad del Director General sobre la base de informaciones oficiales o reunidas y evaluadas con arreglo a procedimientos establecidos. Respecto de los países que no han ratificado los convenios fundamentales dichas informaciones reposarán, en particular, en el resultado del seguimiento anual antes mencionado. En el caso de los Miembros que han ratificado los convenios correspondientes estas informaciones reposarán,

particularmente, en las memorias, tal como han sido presentadas y tratadas en virtud del artículo 22 de la Constitución.

Este informe será presentado a la Conferencia como un informe del Director General para ser objeto de una discusión tripartita. La Conferencia podrá tratarlo de un modo distinto al previsto para los informes a los que se refiere el artículo 12 de su Reglamento, y podrá hacerlo en una sesión separada dedicada exclusivamente a dicho informe o de cualquier otro modo apropiado. Posteriormente, corresponderá al Consejo de Administración, en el curso de una de sus reuniones subsiguientes más próximas, sacar las conclusiones de dicho debate en lo relativo a las prioridades y a los programas de acción en materia de cooperación técnica que haya que poner en aplicación durante el período cuatrienal correspondiente.

#### 4.9. Procedimientos especiales

Son de dos tipos: el primero, fundado en la presentación de Reclamaciones y Quejas alegando el incumplimiento de Convenios y, el segundo, de Queja por violación de la Libertad sindical.

##### 4.9.1. Mecanismo fundado en la presentación de reclamaciones y quejas

###### 4.9.1.1. Reclamaciones relacionadas con la observancia de convenios ratificados

###### 4.9.1.1.1. Objeto

Permitir que cualquier organización de empleadores o de trabajadores, ya sea nacional o internacional, pueda dirigir al Director General de OIT una **reclamación**, en la que se alegue que en determinado Estado Miembro no se han adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio del total o parte de un convenio que ha ratificado. (Constitución OIT, Artículo 24: "Toda reclamación dirigida a la Oficina Internacional del Trabajo por una organización profesional de empleadores o trabajadores en la que se alegue que cualquiera de los miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho miembro sea parte, podrá ser comunicada por el Consejo de Administración al gobierno

contra el cual se presente la reclamación y podrá invitarse a dicho gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente")

#### 4.9.1.1.2. Fundamento legal

Artículos 24 y 25 de la constitución de OIT

#### 4.9.1.1.3. Procedimiento para una reclamación

El procedimiento a seguir esta determinado por un reglamento especial

Que establece los siguientes pasos:

- a) La Oficina acusa recibo e informa al gobierno interesado;
- b) Se somete el asunto a la Mesa del Consejo de Administración;
- c) La Mesa informa al Consejo de Administración sobre la **admisión** de la reclamación, para lo cual debe cumplir con los siguientes requisitos:
  - i) Debe ser comunicada por escrito a la OIT.
  - ii) Debe emanar de una asociación profesional de empleadores o de trabajadores;
  - iii) Debe hacer mención expresa del artículo 24 de la Constitución.
  - iv) Estar relacionada con un Estado miembro de la "OIT"<sup>92</sup>.
  - v) Referirse a un convenio que el *Estado haya ratificado*.
  - vi) Precisar en qué sentido se alega que dicho Estado miembro habría incumplido efectivamente el convenio en su ámbito jurisdiccional;
- d) El Consejo de Administración, sin examinar el fondo del asunto, toma una decisión sobre la admisión;

---

<sup>92</sup> También puede ser con un ex miembro que si siga estando vinculado por ese convenio

e) Si es admisible la reclamación el Consejo de Administración, constituye, de entre sus miembros, una Comisión Tripartita para que la examine siguiendo las reglas enunciadas en el reglamento; *si guarda relación con un convenio sobre los derechos sindicales puede remitirla al Comité de Libertad Sindical.*

f) Se invita al Gobierno a estar representado cuando examina el asunto el Consejo de Administración;

g) La Comisión Tripartita informa al Consejo de Administración, detallando las fases sucesivas de su examen de reclamación y presentando sus conclusiones y recomendaciones, para la adopción de una decisión por este último;

h) El Consejo de Administración decide si procede publicar la reclamación y la respuesta eventual del gobierno y lo notifica a la organización de trabajadores o empleadores y a los gobiernos interesados.

#### 4.9.1.2. Quejas respecto de la aplicación de convenios ratificados

##### 4.9.1.2.1. Objeto

Permitir que cualquier Estado Miembro pueda presentar una Queja ante OIT contra cualquier otro Estado miembro de la Organización que, a su parecer, no haya adoptado medidas satisfactorias para el cumplimiento de un convenio que ambos hayan ratificado.

##### 4.9.1.2.2. Fundamento legal

Constitución de OIT, artículos del 26 al 29 y del 31 al 34

#### 4.9.1.2.3. Características básicas

El Consejo de Administración también puede iniciar el procedimiento por propia iniciativa (de oficio) o al recibir una Queja por parte de un Delegado de la Conferencia Internacional del Trabajo

El término "*delegado de la Conferencia Internacional del Trabajo*" se refiere tanto a los representantes de un gobierno como a los representantes de los trabajadores o empleadores.

En relación con el uso práctico de este importante derecho de los sindicatos, convendría señalar que una organización sindical que desee presentar una Queja, por violación de un convenio ratificado por "*cualquier*" Estado Miembro de la OIT, no necesita estar presente en la Conferencia sino que puede solicitar a una organización sindical amiga, participante de la misma, para que la represente, cuidando de entregarle todo el material documental y la información necesarios. Con ello, los sindicatos tienen la posibilidad y el derecho de seguir cualquier asunto relacionado con el incumplimiento de un convenio ratificado si se muestran insatisfechos con los resultados obtenidos del examen de los informes gubernamentales por parte de la Comisión de Expertos y de la Comisión de la Conferencia encargada de la Aplicación de Normas.

Evidentemente, tanto las quejas como las reclamaciones se pueden iniciar de forma independiente del funcionamiento del dispositivo de examen de los informes gubernamentales a que se alude en el párrafo anterior.

#### 4.9.1.2.4. Procedimiento de la queja

- a) Recibida la Queja, el Consejo de Administración podrá alternativamente:
  - i) Comunicar la Queja al Gobierno contra el cual se haya presentado, ó
  - ii) Nombrar una Comisión de Encuesta encargada de estudiar la cuestión planteada e informar al respecto. También procede la conformación de dicha Comisión, si hecha la

comunicación del inciso anterior no recibiere una respuesta del Gobierno en un plazo prudencial o que ésta no resultase satisfactoria.

b) En el primer caso, luego de dirigida la comunicación al Gobierno, se sigue un procedimiento similar al descrito para las reclamaciones. En las oportunidades que el Consejo de Administración examine la cuestión de la Queja, el Gobierno implicado, si no estuviera ya representado en el Consejo de Administración, tendrá derecho a designar un delegado para que participe en las deliberaciones del Consejo relativas a dicha cuestión. La fecha en que deban efectuarse las deliberaciones se notificará en tiempo oportuno al gobierno interesado.

c) En el segundo caso, la Comisión de Encuesta (Ver pág. 62), puede adoptar todas las medidas pertinentes para disponer de información completa y objetiva acerca de las cuestiones en litigio. En tal virtud, pueden tomar testimonio a testigos, algunos de los cuales comparecen por iniciativa de la Comisión, mientras que otros lo hacen a solicitud de parte. En la gran mayoría de los casos las comisiones completan las audiencias con investigaciones en el país en que se dieron los hechos. Todo el procedimiento seguido queda detallado en el informe del caso. Asimismo, la Constitución prevé expresamente que cada Estado miembro, ya se vean directamente afectados por la queja o no, se encuentra obligado a poner a disposición de la Comisión toda la información de que disponga en relación con el objeto de la queja.

d) Luego de examinar el caso, la Comisión de Encuesta debe elaborar un informe con los resultados de su estudio y las recomendaciones que estime necesarias adoptarse para resolver la queja.

e) El informe es presentado al Consejo de Administración y a cada uno de los gobiernos a los que atañe la queja; luego de lo cual se procede a su publicación.

f) Los Gobiernos implicados tienen que indicar en un plazo de tres (3) meses si aceptan o no las recomendaciones contenidas en el Informe de la Comisión.

- g) En el caso de no aceptarlas puede someter el asunto a la Corte Internacional de Justicia cuyo fallo es definitivo.
- h) La Corte Internacional de Justicia podrá confirmar, modificar o anular las conclusiones o recomendaciones que pudiera haber formulado la Comisión de Encuesta y adoptado el Consejo de Administración.
- i) En el supuesto de que un Estado Miembro no dé cumplimiento, dentro del plazo previsto, a las recomendaciones que pudiera contener el Informe de la Comisión de Encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia, según sea el caso, el Consejo de Administración recomendará a la Conferencia las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones.
- j) Constatado el cumplimiento de las recomendaciones mencionadas o la decisión de la Corte, el Consejo de Administración puede recomendar que cese toda medida decidida por la Conferencia.
- k) En forma ineludible, el Informe emitido por la Comisión de Encuesta es publicado, con lo que la comunidad internacional es informada de las violaciones incurridas contra el Convenio.

#### 4.9.1.2.5. Comisión de encuesta

Está integrada por tres (3) personas independientes designadas por el Consejo de Administración en razón de su capacidad individual. La naturaleza casi judicial de su trabajo y la total independencia con la que pueden actuar está reflejada en el hecho de que deben hacer una declaración solemne, comprometiéndose a *"ejercer sus funciones y atribuciones con honor y abnegación, completa imparcialidad y en toda conciencia"*.

Hay que destacar que no existe propiamente un reglamento en relación con el funcionamiento de la Comisión de Encuesta; siempre el Consejo de Administración ha dejado que sea la propia Comisión la que determine su procedimiento, en consonancia con la Constitución de OIT y sujetándose, únicamente, a la orientación general del Consejo de Administración.

Las comisiones de encuesta examinan con detenimiento todas las cuestiones de hecho y derecho, piden a las partes declaraciones verbales y pruebas escritas, envían invitaciones para que presenten comunicaciones análogas a los países limítrofes de las naciones o territorios implicados en la queja o ligados con ellos por importantes relaciones comerciales, así como a diversas organizaciones no gubernamentales (en particular a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores).

#### 4.9.2. Procedimiento especial en materia de libertad sindical

La OIT desde su constitución ha proclamado la libertad de asociación como uno de sus principios fundamentales, atribuyendo una vital importancia a la observancia de los principios y garantías de la libertad sindical. Una muestra del valor que le atribuye está en haber establecido un procedimiento para examinar las Quejas por violación de las Libertades Sindicales.

“Es necesario destacar que este procedimiento viene a complementar, no a reemplazar, los demás procedimientos de control de OIT, de hecho los otros procedimientos competentes en lo que concierne a la aplicación de convenios ratificados, pueden hacer referencia a cuestiones sobre Libertad sindical”<sup>93</sup>.

La adherencia a la OIT depende de la aceptación formal de todas las obligaciones contempladas en la Constitución de la Organización y, por ende, también de todos los principios en que se funda esta institución; uno de los cuales, tal como ya se ha destacado, es el de la Libertad sindical.

---

<sup>93</sup> Cabe destacar que para las Quejas de Violación a la Libertad Sindical no se requiere que el Estado haya ratificado los convenios pertinentes.

#### 4.9.2.1. Panorama mundial de las violaciones a la libertad sindical

Podría pensarse que después de 50 años de vigencia del Convenio 87, que consagra la Libertad Sindical en el derecho internacional, la humanidad debería estar cercana a la erradicación de su falta de reconocimiento y actos violatorios; lamentablemente ello es aún bastante lejano de la realidad.

Como constata la CIOSL, “las tendencias que se perfilan... sobre las violaciones de los derechos sindicales en el mundo indican una intensificación de la represión que no deja de estar ligada al accionar de los sindicatos para denunciar los efectos perversos de la globalización de la economía”

Los mecanismos especiales tienen entonces su origen en la necesidad de dotarse de un procedimiento exclusivo para velar por el respeto del Derecho de Libertad Sindical y poder actuar ante violaciones concretas verificadas en los diferentes países vinculados a OIT.

El mecanismo especial de queja por violación de la Libertad Sindical, se puede canalizar por dos instancias diferentes:

- Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical
- Comité de Libertad Sindical

##### 4.9.2.1.1. Comisión de investigación y de conciliación en materia de libertad sindical

###### 4.9.2.1.1.1. Objeto

Esta Comisión fue establecida en 1950 de común acuerdo entre la OIT y el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) con el objeto de examinar las Quejas acerca de presuntas infracciones de los derechos sindicales que le somete el Consejo de Administración de OIT.

#### 4.9.2.1.1.2. Fundamento legal

Resoluciones núm. 239 (IX), de 2 de agosto de 1949, y núm. 277 (X), de 17 de febrero de 1950, del Consejo Económico y Social; 110.ª Reunión del Consejo de Administración, *Procès-verbaux*, págs. 62 a 91 del texto en francés (no existe en español).

#### 4.9.2.1.1.3. Características básicas

- a) Está integrada por nueve personas independientes, nombradas por el Consejo de Administración a propuesta del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y que, normalmente, trabajan en grupos compuesto por tres o cinco miembros.
- b) Es esencialmente un órgano de investigación, pero está facultado para examinar, junto con el gobierno interesado, las posibilidades de solucionar las dificultades por vía de acuerdo.
- c) Examina las quejas que le somete el Consejo de Administración, las que, a su vez, pueden haber sido sometidas directamente a OIT o a través de las Naciones Unidas. Sólo se admiten las quejas presentadas por un gobierno o por una organización de empleadores o de trabajadores, debiendo ser una central nacional con interés directo en el asunto, una organización internacional con estatuto consultivo ante la OIT o alguna otra agrupación internacional de empleadores o de trabajadores si los alegatos atañen directamente a sus organizaciones afiliadas.
- d) Estas quejas pueden referirse a:
  - i) Estados Miembros que hayan ratificado convenios relacionados con la libertad sindical;
  - ii) Estados Miembros que no hayan ratificado los convenios pertinentes y que acepten que se remita el caso a la Comisión;
  - iii) Estados no miembros de OIT pero que lo sean de las Naciones Unidas si el Consejo Económico y Social, de esta organización, trasmite el caso y el Estado en cuestión lo ha aceptado.

e) En principio, no se le puede someter ningún caso para investigación a menos que el gobierno interesado esté de acuerdo. Sólo se pueden hacer excepciones a esta regla cuando el gobierno ha ratificado los convenios pertinentes sobre libertad sindical, en ese caso, la Comisión pasa a ser una Comisión de Encuesta designada conforme al artículo 26 de la Constitución de OIT.

f) “Durante varios años, la necesidad de obtener el consentimiento del gobierno interesado para poder encomendar un caso a la Comisión de Investigación y de Conciliación, generó, en la práctica, un derecho de veto que paralizó, gravemente, todo procedimiento; por lo que dicha Comisión sólo ha sido convocada en pocas oportunidades. Así, dadas las dificultades para presentar quejas ante ella, el Comité de Libertad Sindical se convirtió muy pronto en el órgano encargado de examinar el contenido de los casos presentados ante ella”<sup>94</sup>.

#### 4.9.2.1.1.4. Procedimiento

El procedimiento seguido por la Comisión de Investigación y de Conciliación es similar al de una Comisión de Encuesta.

a) En primer lugar, la Comisión solicita informaciones de las partes (querellantes y gobierno), así como de las organizaciones internacionales y nacionales de trabajadores y empleadores.

b) El Secretariado de la Comisión prepara un análisis de la legislación pertinente del país.

c) Luego se celebran audiencias en Ginebra en las que son oídos los representantes designados por las partes y los testigos presentados por éstas o convocados por la propia Comisión. Esta última es la que decide si se oirá a un testigo y cuales son los puntos sobre los que podrá hablar.

---

<sup>94</sup> La misión original de este comité fue el de llevar a cabo un examen preliminar con el objeto de determinar si una queja era lo suficientemente bien fundada para justificar su presentación ante la comisión de investigación y de conciliación en materia de libertad sindical

- d) La Comisión puede decidir llevar a cabo una visita al país en cuestión, para proceder a una encuesta sobre el terreno. También, en este caso, es necesario obtener previamente el consentimiento del gobierno interesado.
  
- e) Durante la visita, los miembros de la Comisión se entrevistan, ya sea en forma conjunta o individual, con autoridades públicas, dirigentes sindicales, representantes de las organizaciones de empleadores, y otras personas tales como profesores y periodistas, que pudieran suministrar informaciones útiles.
  
- f) Antes de la visita la Comisión pide al gobierno que asegure que dará facilidades para cumplir su misión y que ninguna persona que haya estado en contacto con la Comisión estará sujeta, por tal motivo, a coerción o sanciones.
  
- g) Al final de su visita la Comisión puede formular sugerencias a las partes y al gobierno.
  
- h) Terminada la visita, la Comisión redacta un informe final sobre el caso en el que señala sus conclusiones y recomendaciones para la solución de los problemas planteados.

#### 4.9.2.1.2. Comité de libertad sindical

El Comité de Libertad Sindical (CLS), se creó por decisión del Consejo de Administración el año 1951. En sus comienzos sólo se le pedía que efectuara un examen preliminar de las quejas y determinara si tenían suficiente fundamento para justificar su traslado a la Comisión de Investigación y Conciliación. Sin embargo, en la práctica, su cometido iba a tomar un cariz muy distinto; como era difícil someter los casos a dicha Comisión, el Comité se transformó pronto en el órgano que examina los casos a fondo y somete sus conclusiones y recomendaciones al Consejo de Administración.

#### 4.9.2.1.2.1. Objeto

El mandato del Comité consiste en conocer, tramitar y resolver si las situaciones concretas planteadas como alegato en la Queja se ajustan o no a los principios de la Libertad Sindical derivados de las NIT para, en su caso, formular conclusiones y recomendaciones que permitan restablecer y garantizar el ejercicio de los derechos sindicales.

#### 4.9.2.1.2.2. Fundamento legal

Constitución de OIT, Declaración de Filadelfia y las Decisiones del Consejo de Administración, adoptadas entre sus 117<sup>a</sup> (noviembre de 1951) y 209<sup>a</sup> (mayo - junio de 1979) reuniones.

Las reglas de procedimiento a las que se aluden en este capítulo figuran bajo la rúbrica “cuestiones de procedimiento” en los siguientes documentos:

- Sexto Informe de la Organización Internacional del Trabajo a las Naciones Unidas (Ginebra, OIT, 1952), apéndice V;
- 6° informe en Séptimo informe de la Organización Internacional del Trabajo a las Naciones Unidas (Ginebra, OIT, 1953), apéndice V; párrafo 14 a 21;
- 9° informe en Octavo informe de la Organización Internacional del Trabajo a las Naciones Unidas (Ginebra, OIT, 1954), apéndice II; párrafo 2 a 40;
- Informes 29° y 43<sup>er</sup>, en Boletín Oficial, vol. XLIII, 1960, núm. 3:
- 111° informe, ibíd, vol. LII, 1969, núm. 4, párrafos 7 a 20;
- 127° informe, ibíd, vol. LV, 1972, suplemento, párrafos 9 a 28;
- 164° informe, ibíd, vol. LX, 1977, núm. 2, párrafos 19 a 28;
- 193<sup>er</sup> informe, ibíd, vol. LXII, 1979, núm. 1

#### 4.9.2.1.2.3. Características básicas

- a) Es un órgano tripartito, compuesto por un Presidente independiente y por nueve miembros titulares nombrados por el Consejo de Administración de entre sus propios

miembros (tres representantes de los gobiernos, tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empleadores) y nueve suplentes, que sólo pueden participar en las reuniones si, por cualquier razón, no se encontrara presente un miembro titular, con el objeto de mantener la composición inicial del Comité. Cada miembro lo es a título personal.

b) Manteniendo dicha regla, a partir de 1958 hasta la actualidad, la práctica adoptada por el Comité es la de que los miembros suplentes que lo soliciten pueden participar en la discusión de los casos sometidos al Comité, estén o no presentes todos los miembros titulares, cuando el Presidente exprese su conformidad. Salvo los representantes gubernamentales o ciudadano del Estado contra el cual se haya formulado la Queja en cuestión y de personas vinculadas a las organizaciones autoras de la reclamación.

c) El Comité es presidido por una persona de prestigio e independiente, y se reúne tres veces al año (en Marzo, a finales de Mayo y en Noviembre).

d) Examina las quejas *independientemente de que los países objeto de las quejas hayan o no ratificado los convenios.*

e) Para proceder al examen de las Quejas *no es necesario el consentimiento de los países o Gobiernos involucrados.*

f) Ningún representante o ciudadano de un Estado contra el cual se haya formulado una queja, así como ninguna persona que ocupe un puesto oficial en la organización nacional de empleadores o de trabajadores autora de la reclamación, podrá participar en los trabajos del Comité cuando éste examine casos en que dichas personas estén interesadas.

g) El Comité siempre trata de adoptar decisiones por unanimidad. En el caso de tener que recurrir al voto, los suplentes no votan cuando lo hacen los miembros titulares del grupo. Si un miembro gubernamental titular estuviera ausente o impedido de actuar (ver punto f), lo reemplaza el miembro gubernamental designado por el Consejo de Administración como

suplente directo de dicho miembro titular. El derecho de registrar una abstención se ejerce en las mismas condiciones que el derecho de registrar un voto afirmativo o negativo.

h) Si tanto un miembro titular como su suplente designado no se encontraran disponibles cuando el Comité examina un caso determinado, el Comité recurrirá a uno de los miembros suplentes gubernamentales a fin de completar el quórum de tres; en la elección de este último miembro, el Comité tendrá en cuenta la antigüedad y la regla del punto f).

#### 4.9.3. Solicitudes de intervención del Director General de la OIT

Si bien no estamos hablando de un procedimiento formal, la costumbre ha dejado abierta la posibilidad de solicitar la intervención directa del Director General de la OIT cuando la gravedad del hecho así lo amerita. En cuyo caso dirigirá de urgencia una comunicación al Director General de la OIT, requiriendo su intervención inmediata.

En el pasado, esta acción ha demostrado una alta efectividad en la suspensión de los actos materia de violación de las libertades sindicales.



## CAPÍTULO V

### 5. Procedimiento de queja por violación a la libertad sindical ante el Comité de Libertad Sindical

A fin de evitar confusiones sobre el papel de la Comisión de Investigación y de Conciliación en materia de Libertad Sindical y el Comité de Libertad Sindical, conviene recordar, por las razones ya expuestas, que en la actualidad el Comité de Libertad Sindical es el único órgano que se ocupa de las quejas presentadas en el marco de los mecanismos especiales

#### 5.1. Infracciones y violaciones a la libertad sindical en materia de queja

Es necesario destacar en primer lugar que este procedimiento de Queja se refiera a cuestiones relativas a la libertad sindical en general o a derechos sindicales en particular. En consecuencia, el *Comité de Libertad Sindical no es competente para examinar* otros asuntos de interés para los sindicatos, como por ejemplo: los relativos a las condiciones generales de trabajo, a la seguridad social o a despidos de trabajadores en general u otros como pueden ser los derivados de los programas de ajuste estructural y flexibilización, que no se relacionan con la libertad sindical.

Se puede interponer una Queja cuando se dan algunos hechos que impliquen una restricción o violación al ejercicio de la Libertad sindical y Negociación Colectiva constituyendo infracciones concretas en materia de Libertad sindical:, sin que sea necesario que los Gobiernos hayan ratificado los Convenios 87 y 98 por hablar de los más conocidos en materia de libertad sindical. Podemos señalar los siguientes:

- Ataques a la integridad física de trabajadores o dirigentes (arresto, detención, exilio y desapariciones).
- Restricciones a la libertad de opinión y expresión.

- Desconocimiento del derecho a la sindicación (negativa a otorgar el registro, falta de reconocimiento a una categoría de trabajadores, exigencia de autorización previa y/o de un número elevado de miembros para constituir un sindicato, etc.).
- Injerencia en el funcionamiento de la organización sindical (prohibición de reuniones sindicales, al uso de locales sindicales, a manifestaciones públicas).
- Desconocimiento del derecho de las organizaciones de redactar sus Estatutos y a elegir libremente a sus representantes.
- Injerencia o desconocimiento del derecho de organizar su administración, sus actividades y su programa de acción.
- Restricciones a la libertad de definir la estructura y composición de la organización sindical como, por ejemplo, imponer legalmente el monopolio sindical o impedir que trabajadores de diferentes categorías constituyan una sola organización, etc.
- Impedimentos al derecho de constituir Federaciones, Confederaciones y afiliarse internacionalmente.
- Actos de discriminación antisindical y represalias (desconocimiento del fuero sindical, despidos de dirigentes).
- Disolución administrativa o suspensión de sindicatos.
- Prohibición o limitaciones excesivas, al ejercicio del derecho de huelga.
- Restricciones al ejercicio del derecho de negociación colectiva.
- Restricciones al contenido de la negociación colectiva.

- Inexistencia del diálogo y la consulta regular a las organizaciones de trabajadores y empleadores en cuestiones de interés común.

El Comité ha estimado que cuando se le someten alegatos precisos y detallados relativos a un proyecto de ley, la circunstancia de que los mismos se refieran a un texto sin fuerza legal no es motivo suficiente para que no se pronuncie sobre el fondo de los alegatos presentados. El Comité ha considerado que, en tales casos, es conveniente que el gobierno y las organizaciones querellantes conozcan la opinión del Comité sobre un proyecto de ley antes de su adopción dado que el gobierno, al contar con la iniciativa en la materia, puede introducir eventuales modificaciones.

## 5.2. Facultados para interponer una queja

Las quejas pueden ser presentadas por organizaciones de trabajadores o de empleadores o por gobiernos. Tratándose de las dos primeras, sólo se reciben las que provengan de:

- a) Una organización sindical del país contra cuyo gobierno se formula la queja y directamente interesada en el asunto puede ser de primer, segundo o tercer grado.
- b) “Una organización internacional de trabajadores o de empleadores que tengan estatuto consultivo ante la OIT”<sup>95</sup>.
- c) Otra organización internacional de trabajadores o empleadores, a condición de que las quejas se refieran directamente a cuestiones que afecten directamente a sus organizaciones afiliadas.

Es de resaltar el hecho, de que no es motivo suficiente el que una organización no haya sido oficialmente reconocida o no haya presentado sus Estatutos o reglamentos a las autoridades, según lo requieran las leyes del país involucrado, para declarar inadmisibles sus Quejas.

---

<sup>95</sup> Las organizaciones de carácter consultivo son: la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), la Organización para Unidad Sindical Africana, la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y la Federación Sindical Mundial (FSM)

El Comité de Libertad Sindical es libre de decidir si una organización puede ser considerada como organización de trabajadores, en el sentido establecido por la propia Constitución de OIT, y no se considera ligado por ninguna definición nacional de ese término. Igualmente, el Comité no considera que su competencia, para examinar el fondo de presuntas violaciones de la libertad sindical, esté subordinada al agotamiento de los procedimientos nacionales.

El Comité no considera inadmisibles las quejas por el sólo motivo de que procedan de organizaciones sindicales que hayan sido disueltas o que se encuentren en exilio. La ausencia de reconocimiento oficial de una organización no puede justificar el rechazo de los alegatos cuando se desprende de la queja que dicha organización tiene por lo menos una existencia de hecho. En aquellos casos en que el Comité debe examinar las quejas presentadas por organizaciones sobre las cuales carece de informaciones precisas, el Director General está facultado a pedirle que suministre datos precisos sobre el número de sus afiliados, sobre su estatuto, su afiliación nacional e internacional y, de una manera general, que dé toda información útil que permita, al examinarse sobre la admisión de la queja, apreciar mejor la real importancia representativa de la organización querellante.

El Comité no tomará conocimiento de las quejas presentadas por personas que, por temor a represalias, soliciten que sus nombres o el lugar de origen de las quejas no se revelen, excepto si el Director General, luego de examinar la queja, informa al Comité que la misma contiene alegaciones de cierta gravedad que no han sido previamente examinadas por el Comité. El Comité decidirá entonces qué medidas han de adoptarse con respecto a dicha queja.

En lo que concierne a las quejas que se refieren a violaciones idénticas a aquellas sobre las cuales el Comité se ha pronunciado ya, el Director General puede someter dichas quejas, en primer lugar, al Comité de Libertad Sindical para que decida si debe o no darse curso a las mismas.

En varios casos, el Comité ha considerado que no podía volver a abrir un caso que ya había sido examinado a fondo y sobre el cual ya había formulado recomendaciones definitivas al consejo de Administración, a menos que se reúnan y pongan en su conocimiento nuevas pruebas.

### 5.3. A quien se dirige

Las Quejas pueden interponerse contra un Estado Miembro de OIT, haya o no ratificado los Convenios relativos a la Libertad sindical, como también contra un tercero pues en cualquier caso se buscará establecer si el Gobierno garantiza o no el libre ejercicio de los derechos sindicales en su territorio.

### 5.4. Donde se presentan las quejas

“Puede presentar su Queja a la sede central de la OIT ubicada en Ginebra, Suiza, o en las oficinas regionales, de área o de correspondencia.”<sup>96</sup>

### 5.5. Requisitos para admitir una queja

Las quejas deben presentarse por escrito y debidamente firmadas por los representantes de la organización sindical remitente; en casos urgentes pueden remitirse por fax o correo electrónico, pero, en tales casos, deberán comunicar que se está remitiendo el original.

La simple copia de una comunicación enviada a terceros no se considera como un recurso formal y, en consecuencia, no se le da curso alguno.

Las quejas provenientes de asambleas o reuniones que no constituyen organizaciones con existencia permanente no son admisibles, así como tampoco las de organizaciones indefinidas con las cuales es imposible mantener correspondencia; sea porque sólo tienen una existencia temporal o porque no se conoce la dirección del remitente.

Luego de admitida una queja no es suficiente la voluntad del querellante para desistirse de la misma y que, en consecuencia, el comité de libertad sindical se abstenga de examinar dicha Queja, aunque debe considerar que el deseo expresado constituye un elemento que se debe

---

<sup>96</sup> para el caso guatemalteco se interpondría en la sede de San José, Costa Rica, [www.oit.or.cr](http://www.oit.or.cr); correo electrónico: [sanjose@sjo.ot.cr](mailto:sanjose@sjo.ot.cr).

tomar plenamente en consideración. Es el propio Comité a quien le compete juzgar, con plena libertad, si las causas invocadas para justificar el retiro son aceptables y averiguar si éstas son suficientemente plausibles para considerar que el retiro ha sido solicitado con plena independencia, en caso de opinar lo contrario continuará con el examen de la Queja. En efecto, el Comité ha observado que podría haber casos en que el retiro de una queja por la organización que la ha presentado fue consecuencia no de la falta de objeto de la queja misma sino de presiones gubernamentales ejercidas sobre los querellantes, viéndose éstos amenazados con el empeoramiento de la situación si no consienten en retirar la queja.

## 5.6. Pruebas

Toda Queja debe presentarse respaldada con pruebas directamente vinculadas a los hechos alegados. Básicamente las pruebas son de carácter documental, textos legislativos, normas administrativas, recortes periodísticos, informes, fotos, videos, grabaciones y en general todos los medios que permitan demostrar la veracidad de las afirmaciones sustentadas con las pruebas.

Normalmente, el querellante que presenta una Queja es notificado para que en el plazo de un mes remita cualquier información o pruebas complementarias que desee añadir en justificación de la Queja. Si excede el plazo, el Comité considerará inadmisibles toda información complementaria, salvo que considere que dicho material constituye un elemento de prueba imposible de aducir u obtener dentro del plazo previsto.

Si el Comité no lo estima así, tales informaciones se considerarán inadmisibles. Si, en cambio, el querellante no presentara las precisiones necesarias en apoyo de su queja (cuando la misma pareciera no estar suficientemente justificada) en el lapso de un mes a contar de la fecha del acuse de recibo de la queja por el Director General, corresponde al Comité decidir si conviene adoptar otras medidas acerca de la misma.

## 5.7. Procedimiento

### 5.7.1. Los pasos que comprende el procedimiento de queja

1. El Director General somete al Comité de Libertad Sindical, para dictamen, las quejas que no se refieran a casos precisos de violación de la libertad sindical; el Comité decide si conviene o no darles curso. En tales casos, el Director General está facultado para escribir a la organización querellante, sin esperar la reunión del Comité, a fin de indicarle que el procedimiento del Comité sólo tiene por objeto tratar cuestiones de libertad sindical y de invitarla a que precise los puntos específicos en esta materia que quisiera sean examinados por el Comité.
2. Si, por el contrario, el Director General recibe una Queja relativa a hechos precisos que implican violaciones de los derechos sindicales proveniente, directamente, de la organización querellante o transmitida por intermedio de las Naciones Unidas, hace saber a la querellante que tiene el plazo de un mes para presentar toda información complementaria en apoyo de su queja.
3. Si la queja original y toda la información complementaria, recibida en respuesta al acuse de recibo de la misma, están suficientemente fundadas se transmiten al gobierno cuestionado lo antes posible, invitándosele a comunicar al Director General sus comentarios y observaciones en un plazo determinado, el que se establece teniendo en cuenta la fecha de la siguiente reunión del Comité. El Director General, al comunicarle al gobierno la Queja recibida, le llama la atención sobre la importancia que el Consejo de Administración atribuye a que las respuestas gubernamentales sean presentadas en los plazos previstos, para que el Comité pueda examinar el caso lo más pronto posible y, por lo tanto, lo más cerca de cuando se produjeron los hechos que dieron origen a los alegatos. Si el Director General tuviese dificultades para apreciar que la Queja en cuestión está, o no, suficientemente justificada para transmitirla al gobierno interesado con el fin de obtener sus observaciones, dispondrá de la facultad de consultar al Comité antes de adoptar tal medida.

4. Si el comité, al recibir las observaciones del gobierno, considera que las declaraciones contenidas son contradictorias con la queja y no aportan, ni la una ni la otra, elementos de prueba, imposibilitándole formarse una opinión con conocimiento de causa, el Comité está facultado a obtener del querellante informaciones complementarias escritas, más precisas, sobre los términos de la queja. En tales casos, el comité ha estimado, por un lado, que el gobierno en su carácter de demandado tendría la oportunidad de contestar a los comentarios que pudieren hacer los querellantes y, por otro, que este procedimiento no se aplicaría, automáticamente, en todos los casos sino sólo en aquellos en que los comentarios de los querellantes fueran útiles para dilucidar los hechos.
5. Bajo reserva, siempre, de las dos condiciones mencionadas en el párrafo precedente, el comité también puede comunicar a los querellantes, en los casos apropiados, lo esencial de las observaciones gubernamentales e invitarlos a que formulen sus propios comentarios dentro de un plazo determinado. Además, el Director General puede verificar si, a la luz de las observaciones enviadas por el gobierno interesado, se necesitarán mayores informaciones o comentarios de los querellantes sobre cuestiones relacionadas con la queja; en caso afirmativo, escribirá directamente a los querellantes, en nombre del comité sin esperar la siguiente reunión de este último, solicitando al gobierno la información deseada o sus comentarios sobre las observaciones para una fecha determinada.
6. A fin de mantener al querellante informado, regularmente, de las principales etapas del procedimiento, después de cada reunión del Comité se le comunica que la queja ha sido sometida a éste; si el comité no llegó a una conclusión que aparezca en su informe, también se le hace saber, según el caso, que el examen fue aplazado por falta de observaciones o ciertas informaciones que se han solicitado al gobierno.
7. Se ha establecido una distinción entre los casos que deben considerarse como urgentes y los que pueden considerarse que lo son menos. *Están clasificados como urgentes* los casos en que se trate de la vida o de la libertad de las personas; los casos en que las

condiciones existentes afecten la libertad de acción de un movimiento sindical en su conjunto; los casos relativos a un estado permanente de emergencia; y los casos que impliquen la disolución de una organización. También son tratados con prioridad los casos sobre los que ya se ha presentado un informe al Consejo de Administración.

8. En ambas situaciones, ya sea de casos urgentes o menos urgentes, si la primera respuesta del gobierno involucrado carece de precisión, el comité encarga al Director General que obtenga de dicho gobierno las informaciones complementarias tantas veces como el Comité lo estime pertinente.
9. El Director General está asimismo facultado, sin tener en cuenta el fondo del asunto, a verificar si las observaciones de los gobiernos sobre una queja o sus respuestas a pedidos de informaciones complementarias del comité contienen suficiente información para permitirle a éste examinar el asunto y, en caso negativo, a escribir directamente a los gobiernos, en nombre del comité y sin esperar su siguiente reunión, para señalarles la conveniencia de que presenten elementos de información más precisos sobre los problemas planteados por los querellantes o por el comité.
10. Cuando algunos gobiernos se demoran, en el envío de sus observaciones sobre las quejas que les fueron comunicadas o sobre las informaciones complementarias que les fueron solicitadas, el Comité menciona tales gobiernos en un párrafo especial de la introducción de sus informes después de transcurrido un período razonable, variable según la naturaleza del caso así como la mayor o menor urgencia de las cuestiones planteadas. Este párrafo contiene un *"llamamiento especial"* a los gobiernos interesados, y seguidamente se les envían comunicaciones urgentes del Director General en nombre del comité;
11. Una vez agotado el procedimiento establecido en el párrafo precedente, si los gobiernos continúan sin enviar, dentro de un plazo razonable, la información o las observaciones solicitadas, *se les menciona en un párrafo especial de la introducción del informe* preparado por el comité en su reunión de mayo. Entonces se informará inmediatamente a

los gobiernos que el Presidente del comité, en nombre de éste, se pondrá en contacto con sus representantes en la Conferencia Internacional del Trabajo durante la última parte de la misma, con el propósito de señalar a su atención los casos respectivos y discutir con ellos los motivos de la demora en la transmisión de las observaciones pedidas por el Comité. El Presidente informa luego al comité sobre el resultado de estos contactos.

12. En una fase ulterior, si ciertos gobiernos continúan sin enviar una respuesta, se les previene, en un párrafo especial de la introducción de los informes del comité, y por medio de una comunicación expresa del Director General, que el comité podrá presentar en su reunión siguiente un informe sobre el fondo del asunto, aun en el caso de que no se hubieran recibido en esa fecha las informaciones solicitadas de los gobiernos.
13. En los casos apropiados, cuando no haya habido respuesta, las oficinas Regional o de área pueden intervenir ante los gobiernos interesados a fin de obtener las informaciones solicitadas de estos últimos, ya sea en el curso del examen del caso, ya sea en lo que concierne al curso dado a las recomendaciones del Comité aprobadas por el Consejo de Administración. A estos efectos, se comunica a la oficina correspondiente información más detalladas respecto de la queja relacionada con su jurisdicción, y se le pide que intervenga ante el gobierno que se demora en transmitir sus respuestas a fin de señalarle la importancia que se atribuye a que comunique las observaciones o informaciones que se le solicitan.
14. Cuando ciertos gobiernos mostraran una falta evidente de cooperación, el comité puede elevar al Consejo de Administración un informe recomendando, a título excepcional, que se dé una mayor publicidad a la queja, a los alegatos, a las recomendaciones y al comportamiento obstruccionista del gobierno; situación que rara vez se ha dado.

### 5.7.2. Contactos directos

“En casos particularmente urgentes o graves o en las diversas etapas del procedimiento, el Director General, con la aprobación del Presidente del Comité, puede recurrir a la fórmula de los *contactos directos*, consistente en enviar al país implicado un representante del Director General de la OIT para examinar en su territorio los hechos y circunstancias de que trata la Queja, con el objeto de poder presentar datos objetivos al Comité, el que a su vez podrá basarse en ellos para establecer sus conclusiones y recomendaciones”<sup>97</sup>.

Igualmente buscar una solución a las dificultades surgidas, sea durante el examen del caso, sean cuando se trate del curso que debiera darse a las recomendaciones del Consejo. No obstante, los contactos de esa naturaleza sólo pueden establecerse a invitación de los gobiernos interesados o, por lo menos, con su consentimiento. Además, al recibir una queja con alegatos de carácter especialmente grave y habiendo obtenido la aprobación previa del Presidente del Comité, el Director General puede designar un representante con el mandato de llevar a cabo *contactos preliminares* por los motivos siguientes:

- Hacer presente a las autoridades competentes del país la preocupación que suscitan los acontecimientos referidos en la queja;
- Explicar a estas autoridades los principios de libertad sindical que están involucrados;
- Obtener la reacción inicial de las autoridades, así como, las observaciones e informaciones relacionadas con los puntos planteados en la Queja de las autoridades;
- Explicar a las autoridades el procedimiento especial aplicado cuando se alega la violación de los derechos sindicales y, en particular, la fórmula de los contactos directos cuya aplicación podría ser solicitada ulteriormente por el gobierno a fin de facilitar una apreciación plena de la situación por el Comité y el Consejo de Administración;

---

<sup>97</sup> Los “contactos directos” consisten en conversaciones personales, en el país mismo, entre el representante de la OIT destacando para el caso y representantes del gobierno con la experiencia, las responsabilidades y el grado de autoridad necesarios para poder hablar de las discrepancias observadas o de las dificultades existentes.

- Solicitar y estimular a las autoridades a que comuniquen, tan pronto como sea posible, una respuesta detallada con las observaciones del gobierno sobre la Queja.

El informe del representante del Director General se someterá al Comité en su siguiente reunión para que lo considere junto con la demás información disponible. El representante puede ser un funcionario de la Oficina o una persona independiente designada por el Director General. Sin embargo, como es evidente la misión del representante de la Oficina consistirá sobre todo en determinar los hechos y en examinar *in situ* (**en el lugar**) las posibilidades de solución conservando el Comité y el Consejo toda su competencia para apreciar la situación al término de estos contactos directos.

### 5.7.3. Audiencia de las partes

El Comité decidirá, en los casos apropiados y tomando en cuenta todas las circunstancias del asunto, sobre la conveniencia de oír a las partes, o a una de ellas, durante sus reuniones, a fin de obtener informaciones más completas sobre el asunto de que se trate. Puede hacerlo, especialmente:

- En los casos en que los querellantes y los gobiernos, hubiesen presentado declaraciones contradictorias sobre el fondo del asunto y en los que el Comité considere oportuno que los representantes de las partes den oralmente informaciones más detalladas según lo solicite éste;
- En los casos en los que el Comité estime conveniente intercambiar pareceres con el gobierno interesado y con los querellantes en relación con determinados aspectos importantes, con objeto de apreciar no sólo el estado actual del asunto, sino, también, las posibilidades de una evolución con vistas a solucionar los problemas existentes, así como, la de intentar una conciliación sobre la base de los principios de la libertad sindical;

- En los otros casos en que se hayan planteado dificultades especiales en el examen de los asuntos planteados o en la aplicación de las recomendaciones del Comité, o que en éste se considere oportuno discutir tales asuntos con el representante del gobierno interesado.

#### 5.7.4. Prescripción

El Comité ha estimado que, aunque no se haya fijado ningún plazo de prescripción para el examen de las quejas, sería muy difícil, si no imposible, que un gobierno respondiera de manera detallada en relación con acontecimientos que remontan a un pasado lejano. Por tanto, en cada caso es el propio Comité quién analizará y decidirá la procedencia de la Queja.

#### 5.7.5. Recomendaciones del comité de libertad sindical

Con los antecedentes seguidos en el procedimiento y teniendo en cuenta las observaciones presentadas por los gobiernos interesados, el Comité realiza un examen previo para hacer saber al Consejo de Administración que un caso ***“no requiere examen más detenido”***, si comprueba, entre otros supuestos, que:

- Los hechos alegados no constituyen, incluso si son probados, una violación al ejercicio de los derechos sindicales;
- Que las alegaciones presentadas son de índole tan política que no procede dar curso al asunto;
- Que las alegaciones son excesivamente vagas y no permiten por ello examinar a fondo el problema;
- Cuando el querellante no ha presentado pruebas suficientes para justificar que el asunto sea elevado a la Comisión de Investigación y de Conciliación.

En caso contrario, el procedimiento finaliza con la formulación por parte del Comité, dentro de sus competencias y responsabilidades, de sus conclusiones bajo la forma de Recomendación al Consejo de Administración, si los casos merecen un examen por parte del Consejo de Administración.

Cuando un caso se encuentra tramitándose en instancia ante una jurisdicción nacional independiente, cuyo procedimiento ofrece garantías apropiadas y considera que la decisión a tomar puede aportar elementos adicionales de información, el Comité aplaza durante un período de tiempo razonable el examen del caso en espera de poder contar con dicha decisión, siempre y cuando el aplazamiento no sea susceptible de acarrear perjuicios a la parte que alega la violación a sus derechos.

Aunque el recurso a las instancias judiciales internas, e independientemente de su resultado, constituya un elemento que ciertamente debe ser tomado en consideración y que el gobierno puede hacer valer, el Comité siempre ha estimado que, dado el carácter de sus responsabilidades, su competencia para examinar los alegatos no estaba subordinada al agotamiento de los procedimientos nacionales jurisdiccionales o administrativos correspondientes. En los casos que el Comité se pronuncia puede recomendar que el Consejo de Administración comunique a los Gobiernos interesados sus conclusiones, llamándoles la atención sobre las anomalías comprobadas e invitándoles a tomar las medidas necesarias para corregirlas.

En todos aquellos casos en que el Comité sugiera al Consejo de Administración la formulación de recomendaciones a un Gobierno, el Comité añade a sus conclusiones relativas a tales casos un apartado en el que se invite al Gobierno interesado a indicar, después de transcurrido un periodo razonable de tiempo, según las circunstancias de cada caso, el curso dado a las recomendaciones que se le hubiesen formulado. Al respecto, existe una distinción entre los países que han ratificado uno o varios convenios sobre libertad sindical y aquellos que no los han ratificado.

En el caso de países con convenios ratificados, el Consejo de Administración solicita a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, dar seguimiento a las recomendaciones emanadas del Comité de Libertad Sindical, cuando las mismas estén referidas a

divergencias que existen en la legislación o la práctica nacional con las disposiciones de los Convenios ratificados.

Cuando el país no ha ratificado los Convenios y de no contarse con una respuesta o si la misma es insatisfactoria en parte o totalmente, puede seguirse tratando el asunto sobre una base periódica invitando al Comité al Director General a intervalos apropiados, según la naturaleza de cada caso a que señale, a la atención del Gobierno interesado, la cuestión tratada y solicite a ese Gobierno informaciones sobre el curso que hubiese dado a las recomendaciones aprobadas por el Consejo de Administración. Por su parte, el Comité procede, de vez en cuando, a una recapitulación de la situación.

El Comité puede recomendar al Consejo de Administración que trate de obtener el acuerdo del Gobierno interesado para que el caso sea elevado a la Comisión de Investigación y de Conciliación. El Comité somete al Consejo de Administración un Informe sobre los progresos efectuados en aquellos casos respecto de los cuales el Consejo ha considerado que merecen un examen más detenido.

Cuando el Gobierno que ha sido objeto de una Queja, no ha dado su acuerdo para que el caso sea trasladado a la Comisión de Investigación y de Conciliación o, en el término de cuatro meses, no ha contestado a la solicitud respectiva, el Comité puede formular en su Informe al Consejo de Administración recomendaciones referentes a *“medidas alternativas adecuadas”* que, en su opinión, podrían ser adoptadas por el Consejo de Administración. En ciertos casos, el Consejo de Administración mismo ha discutido las medidas que deberían adoptarse cuando un Gobierno no hubiera aceptado el traslado del asunto a la Comisión de Investigación y de Conciliación.

La publicación de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, aprobadas por el Consejo de Administración, se hace en el Boletín Oficial de la OIT.

## 5.8. Formulario básico para la elaboración de una queja por violación a la libertad sindical

### 5.8.1. Elementos previos a tomar en cuenta

Basándose en la revisión de diferentes Quejas, hemos establecido algunos criterios y reflexiones que deben tenerse presente si su organización piensa presentar una Queja ante el Comité de Libertad Sindical

- a) Que la función de la Organización Internacional del Trabajo en materia de libertad sindical y, por tanto, de protección de las personas, consiste en garantizar y promover el cumplimiento de las Normas Internacionales del Trabajo. No consiste en formular acusaciones contra gobiernos o condenarlos. Las organizaciones sindicales pueden sentirse defraudadas en sus expectativas si no son conscientes de ello.
- b) Que la Queja ante OIT debe constituir una de las más importantes opciones, no la única, de la estrategia sindical al momento de enfrentar las violaciones de sus Derechos Sindicales. (Al respecto ver el capítulo siguiente).
- c) Las Recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, producto de una Queja, podrían acarrear importantes cambios del contexto laboral. Importante oportunidad que no puede ni debe perderse como consecuencia de defectos de forma o falta de pruebas de la Queja; lo que nos obliga a ser sumamente cuidadosos en su elaboración.
- d) Que las recomendaciones emanadas del Comité de Libertad Sindical si son obligatorias, pero la OIT no dispone de medios punitivos o coercitivos que impliquen el despliegue de fuerza directa para hacerlas cumplir.

## 5.8.2. Formato

**Contenido de una queja:** Toda Queja debe contener los siguientes elementos:

**a) A quién se dirige**

La Queja se dirige al Director General de la OIT o al Presidente del Comité de Libertad Sindical.

**b) En dónde se presenta**

Puede presentarse la Queja directamente a la sede mundial de la Oficina Internacional del Trabajo o en cualquiera otra de sus oficinas.

**c) Identificación de la organización que presenta la queja**

Señalar los datos generales de la organización o organizaciones que presentan la Queja.

**d) Fundamento de derecho**

La Queja se presenta al amparo de la Constitución de OIT y los Convenios 87 y 98 y demás convenios vinculados a la libertad sindical.

**e) Descripción de los hechos**

En esta parte se deben describir detalladamente los hechos que dan lugar a la Queja, resulta importante ubicar cronológicamente los acontecimientos, así como identificar las personas o instituciones involucradas.

Es importante que en este apartado se de respuesta a preguntas básicas como las siguientes: quiénes, cuándo, dónde, cómo, porqué, para qué, entre otras.

**f) Pruebas**

Se debe acompañar las pruebas necesarias que demuestren las violaciones alegadas punto por punto.

**g) Resumen sintético de la solicitud**

Se debe fijar en forma breve y clara.

**h) Domicilio legal**

El fijar un domicilio legal al presentar la queja es importante para recibir las comunicaciones que le dirija la OIT.

**i) Fecha y lugar**

Sitio y momento en el cual se elabora la queja.

**j) Nombre y firma**

De quienes representan a la organización sindical.

## CONCLUSIONES

1. Los trabajadores, para poder formar o crear un sindicato, tienen que tomar en cuenta si en Guatemala se respeta y se cumple la libertad sindical, ya que ésta lleva intrínsecamente un respaldo jurídico; pero antes de una constitución que diera las bases de hacer valer derechos laborales no era así, podemos discernir que es fenómeno social.
2. Se puede decir que una de las características de la libertad sindical es que es un derecho humano fundamental, ya que atrae todo aquello que la dogmática de estos últimos ha brindado a la legislación, a la teoría y a sus modos de interpretación.
3. En Guatemala hemos observado que un trabajador ante el patrono nunca va a poder tener coerción sobre él, ya que las leyes laborales y sus órganos administrativos y judiciales que debe de velar por que se cumplan (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Juzgados de Trabajo y Previsión Social), no ponen empeño para que se imparta la justicia constitucionales cuando a la protección del trabajador.
4. El Principal ordenamiento jurídico, según la pirámide de Kelsen, es la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual regula en sus Artículos 1, 2, 34, y 102, los derechos que se reconocen a los trabajadores. Asimismo, el Código de Trabajo, en su Artículo 206, indica que es un sindicato.
5. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas, que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Esta organización fue creada en 1919, y es el único resultado importante que aún perdura de la Sociedad de Naciones.



## RECOMENDACIONES

1. Que la Inspección General de Trabajo, capacite a los trabajadores como empleadores para que, en una forma correcta y armónica, puedan arreglar sus problemas laborales y éstos no lleguen a organismos internacionales; utilizando medios como la conciliación, mediación y en última instancia el arbitraje.
2. Se deben hacer respetar los derechos laborales por parte de los patronos, para el fortalecimiento de los trabajadores, y con la seguridad de no vulnerar, obstaculizar o tergiversar los derechos constitucionales en cuanto a la libre sindicalización.
3. Que el Estado capacite, a los trabajadores acerca de qué es la libertad sindical, clases de libertad, qué es una filiación sindical, cuál es la naturaleza de la libertad sindical y qué derechos conlleva.
4. Es necesario introducir mecanismos e instancias de control de la aplicación y cumplimiento de las normas de trabajo, que permitan a los trabajadores poder defenderse a nivel nacional e internacional de sus empleadores, por medio de la Organización Internacional del Trabajo.
5. Que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe crear campañas que ayuden a los trabajadores para que se encuentren enterados de cómo funcionan los mecanismos de quejas ante la Organización Internacional del Trabajo, al momento de que en su país se violen sus derechos como trabajadores.



# **A N E X O S**



## ANEXOS A

### DERECHOS HUMANOS

<b>DERECHOS HUMANOS</b>		
<b>CIVILES Y POLÍTICOS</b>	<b>ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES</b>	<b>COLECTIVOS O DE SOLIDARIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A la vida</li> <li>• A la integridad física y moral</li> <li>• A la libertad personal</li> <li>• A la libertad de movimiento o de libre tránsito</li> <li>• A la igualdad ante la Ley.</li> <li>• A la libertad de pensamiento, de conciencia y religión</li> <li>• A la libertad de opinión, expresión y prensa</li> <li>• De residencia y de inviolabilidad del domicilio</li> <li>• A la libertad de reunión</li> <li>• A la libertad de Asociación</li> <li>• A la seguridad jurídica y garantías del debido proceso</li> <li>• A la nacionalidad</li> <li>• A participar en la dirección de asuntos políticos</li> <li>• A elegir y ser elegido en cargos públicos</li> <li>• A formar un partido o afiliarse a alguno</li> <li>• A la autodeterminación de los pueblos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A constituir familia</li> <li>• A la alimentación</li> <li>• A la salud</li> <li>• A la vivienda</li> <li>• A la educación a lo largo de la vida.</li> <li>• Al trabajo</li> <li>• A un salario justo y equitativo</li> <li>• Al descanso</li> <li>• <i>A la libertad sindical</i></li> <li>• <i>A la negociación colectiva</i></li> <li>• <i>A la huelga</i></li> <li>• A la seguridad social</li> <li>• A la propiedad</li> <li>• A la seguridad económica</li> <li>• A participar en la vida cultural del país</li> <li>• A gozar de los beneficios de la ciencia.</li> <li>• A la investigación científica, literaria y artística.</li> <li>• A beneficiarse del patrimonio común de la humanidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A la paz</li> <li>• Al desarrollo</li> <li>• A un medio ambiente sano.</li> </ul>



**ANEXO B**

**RATIFICACION DE CONVENIOS POR PAIS**

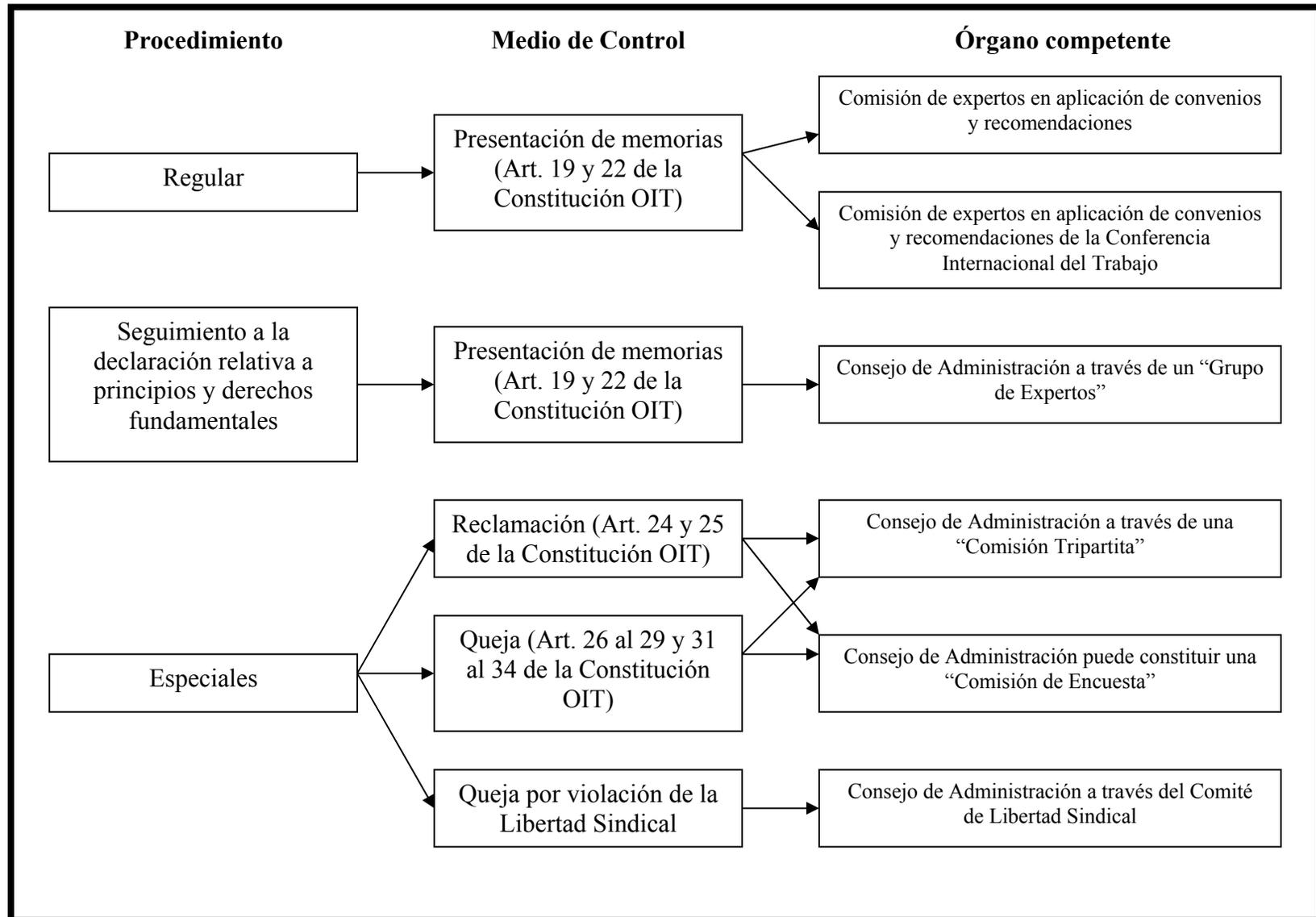
<i>PAIS</i>	<i>CONVENIOS</i>								
	<b>C11</b>	<b>C87</b>	<b>C98</b>	<b>C110</b>	<b>C135</b>	<b>C141</b>	<b>C151</b>	<b>C154</b>	<b>TOTAL</b>
ARGENTINA	X	X	X				X	X	5
<i>BOLIVIA</i>		X	X						2
BRASIL	X		X	(*)	X	X		X	5
CHILE	X	X	X						3
COLOMBIA	X	X	X				X		4
COSTA RICA	X	X	X		X	X			5
CUBA	X	X	X	X	X	X	X		7
ECUADOR	X	X	X	X		X			5
EL SALVADOR						X			1
<b>GUATEMALA</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>	<b>6</b>
HONDURAS		X	X						2
MEXICO	X	X		X	X	X			5
NICARAGUA	X	X	X	X	X	X			6
PANAMA	X	X	X	X					4
PARAGUAY	X	X	X						3
PERU	X	X	X				X		4
REP. DOMINICANA		X	X						2
URUGUAY	X	X	X	X		X	X		7
VENEZUELA	X	X	X			X			4

(\*) Denunciado en 1970; por tanto, no es ya obligatorio.



## ANEXO C

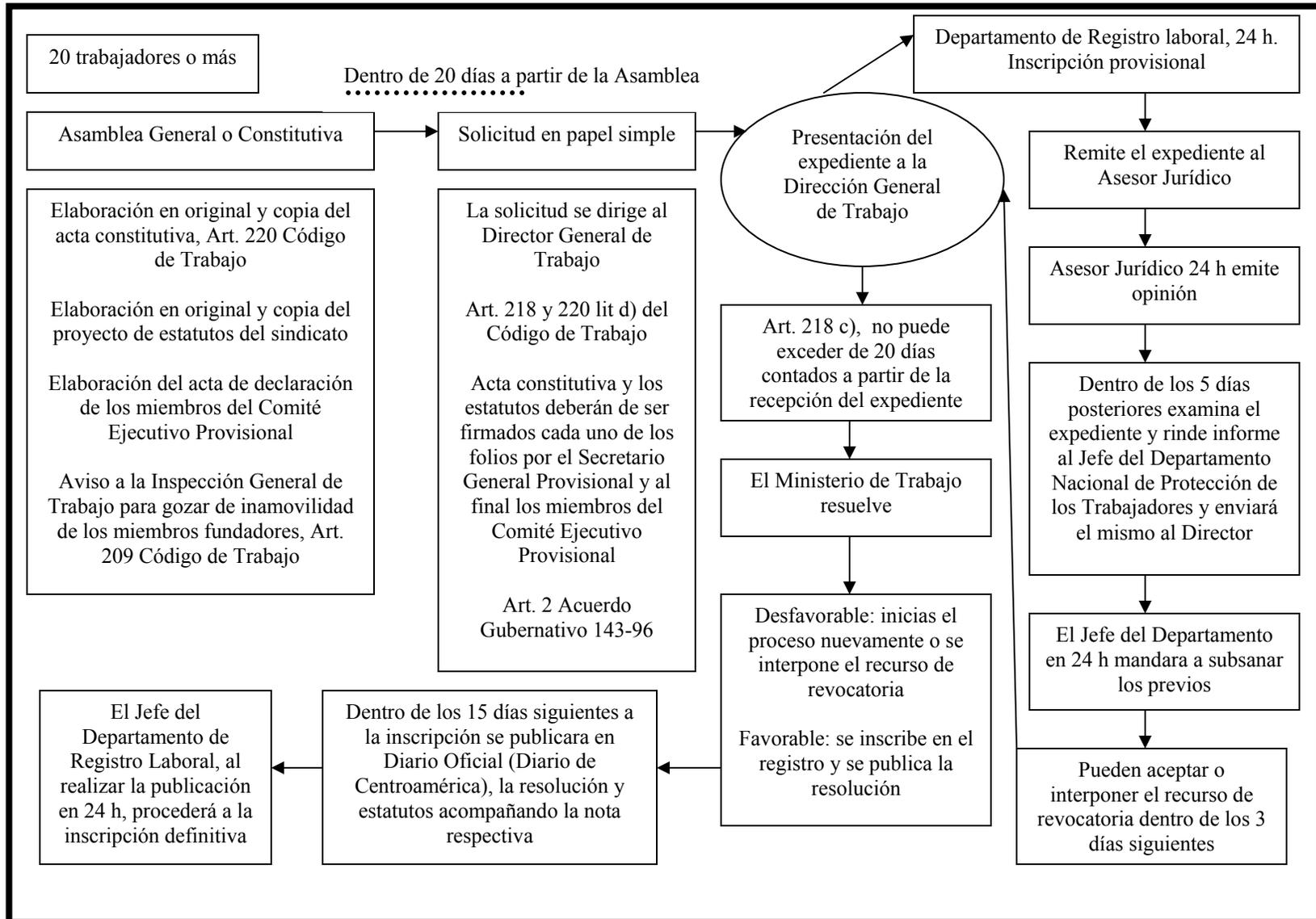
### MECANISMOS DE CONTROL NORMATIVO DE LA OIT





ANEXO D

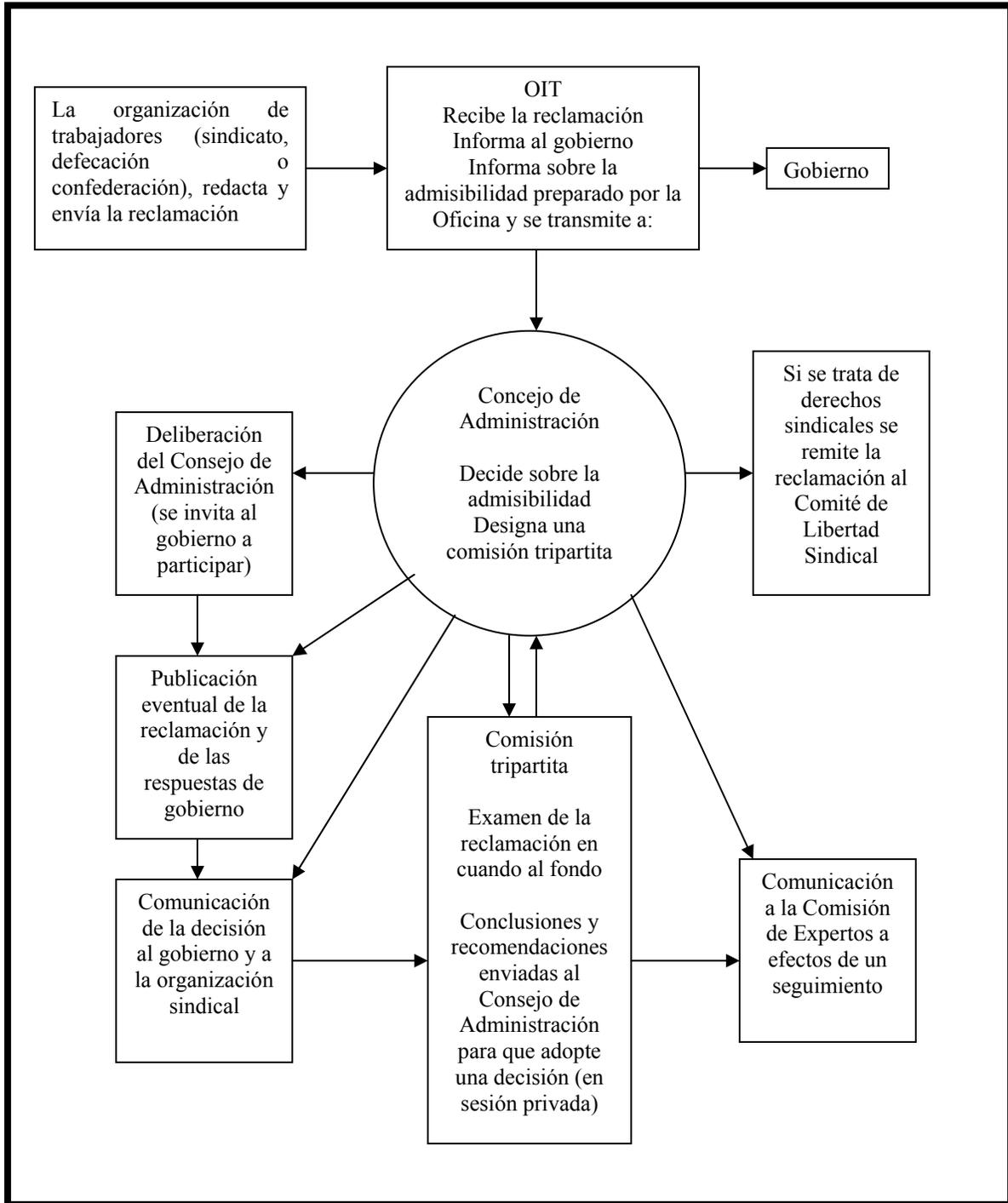
CONSTITUCIÓN DE UN SINDICATO DE TRABAJADORES EN GUATEMALA





## ANEXO E

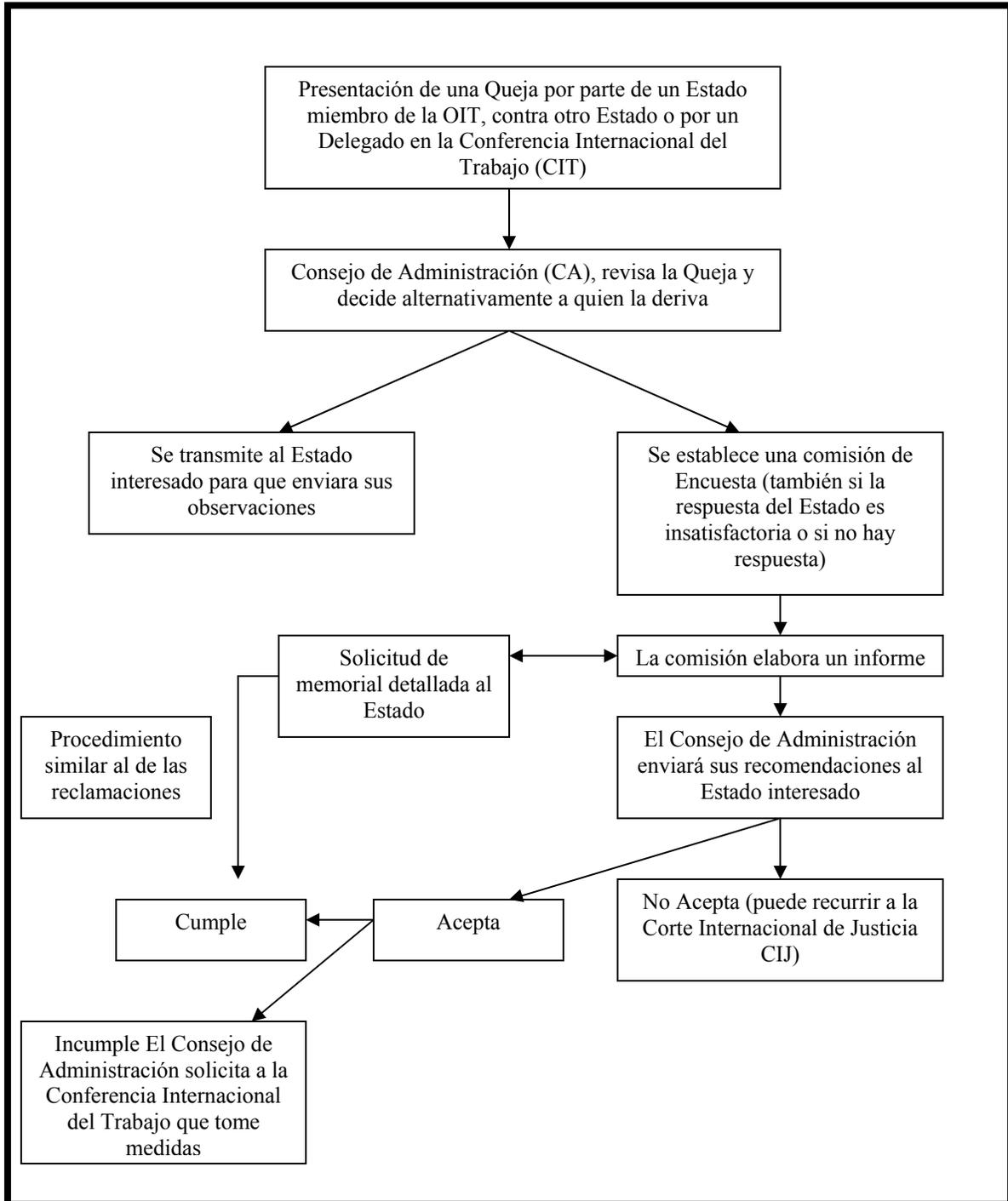
### PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN





## ANEXO F

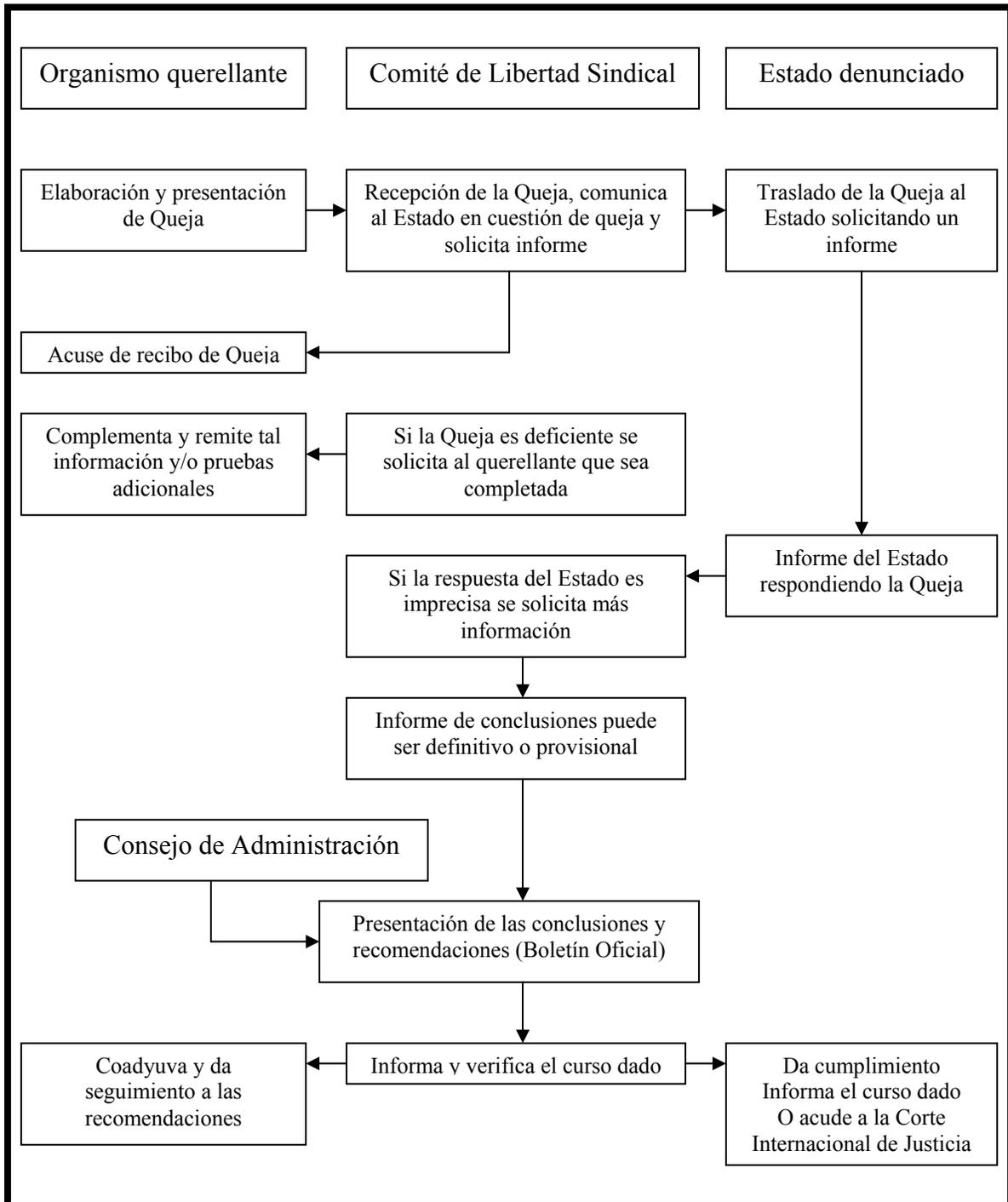
### PROCEDIMIENTO DE QUEJA





## ANEXO G

### PROCEDIMIENTO DE QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL





## ANEXO H

### MODELO DE QUEJA

Datos de la Autoridad de OIT.



Sr. Director General  
Oficina Internacional del Trabajo  
Route Desmorillons 4  
Ch-1211  
Ginebra, Suiza.

Asunto: Queja por violación a la libertad sindical.

Datos del remitente



La Confederación General de Trabajadores Unidos CGTU, organización de carácter nacional, debidamente representada por su Presidente xxxxx, conforme a los estatutos que rigen a nuestra organización, y señalando como domicilio, para recibir toda clase de comunicados en xxxxxxx (señalar la calle, el número exterior e interior de las oficinas, la colonia o distrito a que pertenece, la ciudad y país, así como los números telefónicos, de fax, así como la dirección electrónica - de tenerla-); ante Ud. con el debido respeto, comparezco a exponer:

Domicilio de referencia



Descripción de los Hechos que suponen Violación de las libertades sindicales



#### HECHOS

PRIMERO. - Con fecha 1 de marzo de 1999, los sindicalistas José López González, Juan Gallardo Mejía, María de los Ángeles Moreno Jiménez, Ignacio Pallan Campos y Milagros Mendoza Hernández, acordaron convocar y convocaron a la constitución de una federación nacional que agrupara a los trabajadores y empleados del Estado, llamando así a todos los sindicatos que tuvieran el interés de constituir tal federación.

SEGUNDO. - La convocatoria citaba para el día 29 de marzo de 1999, a las 12:00 horas, en el Auditorio del Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad Social SITRISS, ubicado en la avenida José Molina número 500, colonia xxxx de la ciudad xxxxx y en ella se sentaron las bases para acreditar delegados facultados para tomar la decisión, en su caso de constituir una federación nacional.

TERCERO. - El día 29 de marzo a las 12:00 horas, se reunieron 543 delegados hombres y mujeres, debidamente electos y acreditados por sus organizaciones base, para debatir y en su caso, tomar la decisión de constituir una federación nacional. Las organizaciones representadas fueron:

- Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto de Seguridad Social
- Sindicato de Trabajadores del Ministerio de la Salud
- Sindicato Nacional de Trabajadores del Poder Judicial
- Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación
- Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio Postal

Una vez electa la directiva de la Asamblea y desarrollado el orden del día se acordó constituir la Federación Nacional de Trabajadores y Empleados Públicos FENATEP y conforme a los estatutos aprobados, se eligió a su Comité Ejecutivo, encabezado por su Presidenta María de los Angeles Moreno Jiménez y demás autoridades internas.

Así mismo, se acordó solicitar la afiliación a la CGTU.

CUARTO. - Al recibir con fecha 30 de marzo la solicitud de afiliación de la FENATEP a la CGTU, el Comité Ejecutivo de la Confederación, en sesión plenaria de fecha 31 de marzo, acordó por unanimidad la afiliación de la Federación.

QUINTO. - Con fecha 5 de abril del año en curso, la Presidenta de la Federación, presentó la solicitud de registro ante el Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social, debidamente acompañada de la documentación que la Ley xxx establece en su artículo xxx.



**Argumentos legales sobre los que se ampara para calificar como violatorios de la Libertad Sindical los hechos descritos en el apartado anterior.**

SEXTO.- El 6 de abril de 1999, el suscrito en representación de la CGTU presentó ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, la solicitud de actualización del padrón de organizaciones y afiliados a la Confederación, acompañando la documentación a que alude el artículo XXXX de la Ley xxx.

SÉPTIMO.- Mediante Resolución Sub-Directoral N° 054-98-TRS.de fecha 30 de Abril de 1999, la Dirección de Registro del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social denegó el registro de la Federación, argumentando que "debido al carácter de empleados públicos de sus afiliados, es improcedente su reconocimiento y registro, por contravenir los artículos 23, 44, y 59 del Estatuto de Funcionarios Públicos"

OCTAVO.- Con fecha también 30 de abril, la misma autoridad, pero mediante resolución número 085-99-TR, denegó la solicitud de actualización del padrón de organizaciones y afiliados a la CGTU, argumentando que "la Ley prohíbe la existencia de organizaciones que agrupen a trabajadores del sector privado con empleados del sector público"

#### **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

PRIMERO.- Nuestro país ha ratificado tanto el Convenio N° 87 como el 98° de la OIT relativos al derecho de sindicación y negociación colectiva respectivamente.

SEGUNDO.- El Art. XX de nuestra Constitución taxativamente establece que: "Los funcionarios públicos gozaran de iguales derechos que los trabajadores del régimen privado". En tal virtud si se reconoce el derecho de sindicación a los trabajadores del sector privado, con igual o mayor razón debiera reconocérsele a los trabajadores públicos.

TERCERO.- El argumento de que el Convenio 98 permitiría excluir a los empleados públicos, no se sostiene a partir de una simple lectura del mismo, cuyo texto por el contrario garantiza sus derechos adquiridos en materia de sindicación y otros, con la única limitación referida a los miembros de las Fuerzas Armadas y/o la Policía que no es el caso.

CUARTO.- Por otro lado, es importante recordar que la constitución de Federaciones se regula por el Convenio N° 87 y no por el Convenio 98. El citado convenio, según lo establece su Art. 9,1 se aplica a todos los trabajadores con excepción de las fuerzas armadas y policías; lo que incluye a los funcionarios públicos que no pertenezcan a dicha categoría. Al respecto, reiterada jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical ha señalado que:

"Las normas contenidas en el Convenio número 87 se aplican a todos los trabajadores "sin ninguna distinción" y, por consiguiente, amparan a los empleados del Estado. En efecto, se ha considerado que no era equitativo establecer una distinción en materia sindical entre los trabajadores del sector privado público y los agentes públicos, ya que, unos y otros, deben gozar del derecho a organizarse para defender sus intereses.  
(OIT, La Libertad Sindical –Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 4ta. Edición revisada, 1996, Ginebra, Pág. 48 párrafo 212)

QUINTO.- Queremos destacar que a diferencia nuestra el Ministerio de Trabajo ha reconocido en anteriores oportunidades a otros empleados públicos su derecho a fundar un sindicato, por lo que su negativa a FENATEP constituye un acto de evidente discriminación sindical.



**Material  
Probatorio  
de la veracidad  
de nuestras  
afirmaciones**

### DOCUMENTOS PROBATORIOS

PRUEBA N° 1: Copia de la Convocatoria de Asamblea de constitución de fecha 1 de marzo de 1999, que acredita nuestros alegatos en los puntos 1 y 2

PRUEBA N° 2 Copia certificada del Acta de Asamblea de constitución de la FENATEP de fecha 29 de marzo de 1999, que incluye los Estatutos aprobados y que acredita lo expuesto con nuestro punto 3

PRUEBA N° 3 Copia de la carta de fecha 30 de marzo por el cual FENATEP solicita su afiliación a la CGTU que acredita lo expuesto con nuestro punto 4

PRUEBA N° 4 Copia del acta de la sesión del Comité Ejecutivo de la CGTU de fecha 31 de marzo en donde figura el acuerdo de afiliar a por unanimidad a FENATEP con lo que acreditamos nuestro dicho en el punto 4

PRUEBA N° 5 Copia de la solicitud de registro de fecha 5 de abril presentada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que acredita nuestro fundamento de hecho expuesto en el punto 5

PRUEBA N° 6 Copia de nuestra solicitud de actualización de padrones de fecha 6 de Abril de 1999 que acredita el punto 6 de nuestra queja.

PRUEBA N° 7 Copia de la Resolución Sub-Directoral N° 054-98-TRS.de fecha 30 de Abril de 1999, que deniega nuestra solicitud de actualización, acreditando lo dicho en el punto séptimo de nuestra Queja.

PRUEBA N° 8: Copia de la Resolución Sub-Directoral N° 024-95-TRS con el que se reconoce el Sindicato de los Trabajadores Públicos de la Enseñanza, que acredita la existencia de otras organizaciones sindicales de funcionarios públicos reconocidos por el Estado, tal como lo señaláramos en nuestro punto décimo segundo.

Por tanto:

**Resumen de la  
solicitud**

Solicitamos a usted señor Director derivar la presente comunicación al Comité de Libertad Sindical para que se aboque a su estudio y oportunamente emita las Recomendaciones que estime necesarias para restituir el pleno ejercicio de la libertad sindical.

**Lugar y Fecha**

xxxxx, 10 de Julio de 2008

**Nombre y firma**

María de los Angeles Morenos    Milagros Mendoza H  
Presidenta                      Secretaria de Organización

Fuente: <http://www.oit.org.pe/sindi>



## BIBLIOGRAFÍA

ARGUETA RAMÍREZ, Alejandro. **Derecho individual del trabajo**. C&N, Primera edición, Guatemala, 2006.

ARGUETA RAMÍREZ, Alejandro. **Guías de estudio derecho colectivo del trabajo**. C&N, Primera Edición, Guatemala, 2006.

BÁMACA, Vicente. **Historia, denominación, definición y naturaleza del derecho de trabajo en Guatemala**. Fundación Mario López Larrave, Guatemala, folleto, 2007.

BÁMACA, Vicente. **Sindicatos, contratos, pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo**. Fundación Mario López Larrave, Guatemala, folleto, 2007.

CASTILLO Y CASTILLO, Carlos Humberto. **La libertad sindical, derecho de clase**. Tesis al conferírsele el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Imprenta Seletex. Guatemala, C.A, USAC, 1974.

CASTILLO GONZÁLEZ, Jorge Mario. **Constitución Política de la República de Guatemala, comentarios, explicaciones, interpretación jurídica, documentos de apoyo, opiniones y sentencias de la Corte de Constitucionalidad**. Quinta Edición, Editorial Impresiones Graficas de Guatemala, Guatemala, 2003.

CASTRO MODENESSI, Eugenia de la Asunción. **La libertad sindical en el ordenamiento jurídico guatemalteco**. Tesis al conferírsele el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales. Imprenta comercial. Guatemala, C.A, USAC, 1989.

Central General de Trabajadores de Guatemala. **Libertad sindical**. Editorial Honrad Adenauer Stiftung, Guatemala 2005.

CEREZO AREVALO, Marco Vinicio. **La libertad sindical en Guatemala**. Tesis al conferírsele el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Imprenta Comercial. Guatemala, C.A, USAC, 1968.

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Segunda Edición, Editorial Porrúa, México, 1949.

ESPASA CALPE, Sociedad Anónima. **Diccionario de la real academia española**. XIX edición, editorial Espasa, Calpe, S.A. Talleres Tipográficos, Madrid, España, 1,974.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo colectivo del trabajo**. Segunda edición, Editorial Estudiantil Fénix, Guatemala, 2005.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **240 Ejercicios de interpretación y aplicación para conocer el Código de Trabajo**. Segunda edición, Editorial Estudiantil Fénix, Guatemala, 2006.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo**. Editorial Fénix, Guatemala, 2004.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Libertad sindical**. Editorial Praxis, Guatemala 2002.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Tomo I y II, tercera edición, Editorial Estudiantil Fénix, Guatemala, 2006.

FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **III congreso nacional de derecho de trabajo y la seguridad social, el tratado de libre comercio ente EE.UU. C.A. y República Dominicana, parte laboral y económica**, Ciudad Universitaria, Guatemala, 2005.

Fundación Mario López Larrave. **I Boletín Informativo**. (s.E.), (s.e.), Guatemala, 2005.

Fundación Mario López Larrave. **II Boletín Informativo**. (s.E.), (s.e.), Guatemala, 2005.

GARCÍA, Mario David. **La muerte del derecho de trabajo**. Editorial Tierra Labrada, (s.e.), Guatemala, 2002.

GARCÍA MÁINEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho**. Editorial Porrúa, 53<sup>a</sup> Edición, México, 2002.

KELSEN, Hans. **Teoría general del derecho y del Estado**. Traducción Eduardo García Máinez, Universidad Nacional Autónoma de México, 4ta reimpresión, (S.E.), México, 1988.

- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical guatemalteco**. Sexta Edición, Editorial Estudiantil Fénix, Guatemala, 2005.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio procesal del trabajo**. Editorial Universitaria, (s.e.), Guatemala, 2003.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **El derecho de huelga en Centroamérica**. Colección Pueblo y Universidad, (s.e.), Guatemala, 1978.
- NAVAS ÁLVAREZ, María Guadalupe. **El movimiento sindical como manifestación de la lucha de clases**. Primera Edición, Editorial Estudiantil Fénix, Guatemala, 2004.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Editorial, Heliasta, S.R.L. (s.e.), Buenos Aires, Argentina, 1974.
- PEREIRA-OROZCO, Alberto. **Introducción al estudio del derecho I**. quinta edición, Ediciones De Pereira, Guatemala, 2006.
- VARIOS AUTORES. **Revista justicia laboral No. 1**. Editorial Magna Terra, enero-junio 2004, (s.e.), Guatemala.
- VARIOS AUTORES. **Revista justicia laboral No. 4**. Editorial Magna Terra, julio-diciembre 2005, (s.e.), Guatemala.
- VARIOS AUTORES. **Diccionario de derecho usual**. Primera Edición, Editorial Atalaya, Buenos Aires, Argentina, 1946.
- VARIOS AUTORES. **Diccionario y enciclopedia práctica de derecho**. Editorial Labor, Barcelona, España, 1952.

**Legislación:**

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

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

**Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales.**

**Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos.**

**Convenio numero 87 de la Organización Internacional del Trabajo.**

**Convenio numero 98 de la Organización Internacional del Trabajo.**

**Código Civil.** Decreto Ley 106.

**Código Procesal Civil y Mercantil.** Decreto Ley 107.

**Código de Trabajo.** (Decreto 1441 del Congreso de la Republica de Guatemala)

**Ley del Organismo Judicial.** (Decreto Ley 2-89 del Congreso de la Republica De Guatemala).  
Y sus reforma 59-2005.

**Ley del Servicio Civil.** Decreto 17-48 del Congreso de la Republica de Guatemala.

**Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado.** Decreto 71-86 del Congreso de la Republica de Guatemala.

**Reglamento para el reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de las organizaciones sindicales.** Acuerdo Gubernativo 143-96 de la Presidencia de la República.