

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia  
Programa de Actualización y Cierre Académico



**La libertad sindical**

-Tesis de Licenciatura-

Aury Yadira López García

Chimaltenango, agosto 2013

# **La libertad sindical**

-Tesis de Licenciatura-

Aury Yadira López García

Chimaltenango, agosto 2013

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

Rector	M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica y Secretaria General	M. Sc. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo	M. A. César Augusto Custodio Cóbar

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA**

Decano	M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Coordinador de exámenes privados	M. Sc. Mario Jo Chang
Coordinador del Departamento de Tesis	Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Director del Programa de Tesis	Dr. Carlos Interiano
Coordinador de Cátedra	M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Asesor de Tesis	Lic. Mario Efraim López García
Revisor de Tesis	Lic. Mario Jo Chang

# **TRIBUNAL EXAMINADOR**

## **Primera Fase:**

Lic. Luis Eduardo López Ramos

Licda. Diana Noemí Castillo Alonzo

Licda. Flor de María Samayoa Quiñonez

Licda. Vilma Corina Bustamante Tuches

## **Segunda Fase:**

Licda. Jacqueline Paz Vásquez

M. Sc. Héctor Ricardo Echeverría Méndez

Licda. Nydia María Corzantes Arévalo

Dr. Fred Manuel Batlle Rio

## **Tercera Fase:**

M. Sc. Arturo Recinos Sosa

Licda. Diana Noemí Castillo Alonzo

Licda. Cynthia Samayoa López

Lic. Adolfo Quiñonez Furlan

Lic. Omar Rafael Ramírez Corzo

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA.** Guatemala, dos de agosto de dos mil doce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **LA LIBERTAD SINDICAL**, presentado por **AURY YADIRA LÓPEZ GARCÍA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor al Licenciado **MARIO EFRAIM LÓPEZ GARCÍA**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



**M. Sc. Otto Ronaldo González Peña**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

## DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **AURY YADIRA LÓPEZ GARCÍA**

Título de la tesis: **LA LIBERTAD SINDICAL**

El Tutor de Tesis,

### Considerando:

**Primero:** Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

**Tercero:** Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

**Cuarto:** Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DÍCTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 10 de octubre de 2012

***"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"***

  
**Lic. Mario Efraim López García**  
Tutor de Tesis



UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, once de octubre de dos mil doce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **LA LIBERTAD SINDICAL**, presentado por **AURY YADIRA LÓPEZ GARCÍA**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico al Licenciado **MARIO JO CHANG**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.

**M. Sc. Otto Ronaldo González Peña**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

**DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA**

**Nombre del Estudiante: AURY YADIRA LÓPEZ GARCÍA**

**Título de la tesis: LA LIBERTAD SINDICAL**

**El Revisor de Tesis,**

**Considerando:**

**Primero:** Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

**Tercero:** Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

**Cuarto:** Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

**Por tanto,**

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 29 de mayo de 2013

**"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"**

**Lic. Mario Jo Chang**  
Revisor Metodológico de Tesis





## DICTAMEN DEL DIRECTOR DEL PROGRAMA DE TESIS

Nombre del Estudiante: **AURY YADIRA LÓPEZ GARCÍA**

Título de la tesis: **LA LIBERTAD SINDICAL**

El Director del programa de Tesis de Licenciatura,

### Considerando:

**Primero:** Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

**Segundo:** Que el tutor responsable de dirigir su elaboración ha emitido dictamen favorable respecto al contenido del mismo.

**Tercero:** Que el revisor ha emitido dictamen favorable respecto a la redacción y estilo.

**Cuarto:** Que se tienen a la vista los dictámenes favorables del tutor y revisor respectivamente.

**Por tanto,**

En su calidad de Director del programa de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 09 de julio de 2013

**"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"**



**Dr. Carlos Interiano**

Director del programa de tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



## ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **AURY YADIRA LÓPEZ GARCÍA**

Título de la tesis: **LA LIBERTAD SINDICAL**

El Director del programa de tesis, y el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

### Considerando:

**Primero:** Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.


**Segundo:** Que ha tenido a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del director del programa de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención ha llenado los requisitos académicos de su Tesis de Licenciatura, cuyo título obra en el informe de investigación.

### Por tanto,

Se autoriza la impresión de dicho documento en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 23 de julio de 2013

**"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"**

  
**Dr. Carlos Interiano**  
Director del programa de tesis Facultad de  
Ciencias Jurídicas y Justicia



  
**Vo. Bo. M. Sc. Otto Ronaldo González Peña**  
Decano de la Facultad de Ciencias  
Jurídicas y Justicia

**NOTA:** Para efectos legales, únicamente la sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

# Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Libertad sindical	1
Libertad sindical en el contexto de la Organización Internacional del Trabajo	8
Principios de libertad sindical	10
Régimen jurídico de la libertad sindical	23
Contenido de la libertad sindical	24
Alcances de la libertad sindical	29
Principales libertades sindicales	32
Conclusiones	49
Referencias	50

## **Resumen**

Se realizó la investigación específicamente en el campo del derecho de trabajo y se analizó la institución de la libertad sindical, ya que a través de la historia ha sido objeto de análisis, discusiones y regulaciones, prácticamente en todos los países del mundo. El concepto de libertad sindical se materializó como consecuencia y exigencia de reconocer por parte del Estado algunas libertades que pudieran tener los trabajadores en cuanto a la organización sindical y referida a esta su formación, creación, funcionamiento y actividades, con el propósito de defender frente al patrono sus derechos reconocidos a nivel nacional e internacional, debido a que la Organización Internacional del Trabajo a partir de su creación desarrolló en beneficio de los países miembros una serie de acciones que puestas en práctica contribuyeron a lo que hoy se conoce como libertad sindical y de allí su importancia jurídica, social, política y laboral.

Por lo que con lo anteriormente mencionado uno de los principales propósitos fue conocer cuál es el grado de cumplimiento de libertad sindical en Guatemala y si ese derecho es respetado por el sector patronal, asimismo cuál es el grado de intervención de la Organización Internacional del Trabajo en la verificación y cumplimiento del mismo, pues como se describió en el contenido de la presente investigación el

comité permanente desarrolla una labor en beneficio de la clase trabajadora, principalmente en el respeto al derecho de la libertad sindical. Es por ello que se llegó a la conclusión de que la participación de las organizaciones sindicales de trabajadores es mínima a pesar que la Constitución Política de la República y el Código de Trabajo así como los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo garantizan el pleno ejercicio de un derecho llamado libertad sindical, que desde hace algún tiempo la clase trabajadora no ejerce por la falta de conocimiento para su aplicación o por miedo a las consecuencias de ejecutarlas.

## **Palabras Clave**

Libre albedrío. Libertad. Libertad sindical. Organización Internacional del Trabajo. Convenio.

## **Introducción**

El presente tema tiene como propósito primordial dar a conocer cuál es el grado de aplicación práctica de la libertad sindical, tanto por el gobierno en cuanto a respetar a esta institución como tal y por parte de la clase trabajadora organizada a ejercerlo, de esa cuenta, existen las condiciones para la organización, creación y funcionamiento de representantes de la clase trabajadora con el propósito de defender los derechos que otros trabajadores por muchos años buscaron y lucharon por su reconocimiento.

Respecto a la libertad sindical las disposiciones legales vigentes tanto a nivel nacional e internacional vinculados a Guatemala establecen el respeto por parte del sector patronal y estatal al ejercicio de la libertad sindical en Guatemala, con el fin de defender y hacer valer sus derechos. Dentro de las causas que generan la falta del ejercicio de la libertad sindical se pueden mencionar que, no promueven programas de educación sindical a sus afiliados y que estos por desconocimiento al ejercicio de la libertad sindical no participan y por ende no pueden defender los derechos reconocidos a nivel nacional e internacional que le asisten a los empleadores y trabajadores respectivamente.

Por ello cabe resaltar que la libertad sindical tiene gran importancia y trascendencia en la vida política, social y laboral guatemalteca, ya que le corresponde a la clase trabajadora organizarse y defender frente al patrono los intereses comunes que le son reconocidos por la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y los Convenios Internacionales en materia laboral, pues de esta manera ejercen una verdadera lucha a través de la institución de la libertad sindical.



## **Libertad sindical**

La libertad sindical ha sido objeto de diversos análisis principalmente en el ámbito laboral a nivel mundial y en Guatemala, ha estado regulado y permitido desde el marco constitucional, el Código de Trabajo vigente y los Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por el Estado de Guatemala.

Previamente a presentar un análisis de la libertad sindical, es necesario establecer algunas concepciones relativas a la libertad y en ese orden es importante hacer referencia al libre albedrio, pues con esto se entiende la capacidad para residir o elegir en forma reflexiva y con pleno conocimiento de causa, sin que en esta decisión influyan factores externos o internos, ajenos al intelecto y voluntad del individuo.

La persona humana sólo puede escoger o decidir dentro de un conjunto más o menos limitado de posibilidades, limitaciones que constituyen su circunstancia, que desde luego tiene su explicación causal en las ciencias y fundamentalmente en las ciencias sociales.

Para lo cual López indica que: “el libre albedrio es un atributo o facultad natural de autoderminación o de aptitud de obrar por sí, sin obedecer a otra fuerza o motivo determinante.” (1980:4).

Se hace referencia al tema del libre albedrío, y para el efecto Ossorio indica: “la facultad, poder o potencia que permite a cada individuo ejercer su voluntad para decidir sus propios actos.” (2000:578).

Para tal caso se determina que el libre albedrío es la capacidad o potestad que tiene toda persona para elegir o decidir sobre determinados aspectos en su vida como un acto propio en el desarrollo de sus actividades.

No obstante desde el siglo XIX quedaron suficientemente esclarecidos los conceptos del determinismo y del indeterminismo en todas sus gamas, debido a ello la mayor parte de la construcción del concepto de libertad jurídica se ha hecho en torno al presupuesto de la existencia del libre albedrío como un hecho real.

Por lo tanto, la libertad sindical, es considerada como el derecho que se tiene a reunirse y a organizarse para la defensa o logro de aquellos intereses y objetivos comunes, cuya ejecución constituye una garantía laboral que trata de una libertad fundamental, mediante la cual los trabajadores individualmente considerados tienen derecho de organizarse entre sí para la defensa de sus intereses comunes en la relación laboral y en un plano colectivo en el que se garantiza que las organizaciones constituidas en el ejercicio de esa libertad, tendrán también el derecho y consecuentemente la garantía, de existir, funcionar y cumplir libremente con los fines para los cuales fueron constituidas.

Para Ossorio la libertad sindical consiste en:

Derecho reconocido por algunas Constituciones o por algunas leyes para que los trabajadores puedan asociarse libremente en gremios o sindicatos profesionales, de modo que cada uno esté en libertad de afiliarse al sindicato que sea más conforme a sus ideas o que le parezca más 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 regímenes que imponen el sindicato único, y también, según algunos autores, los que, sin negarla claramente, establecen ciertos privilegios a favor de una asociación determinada. (2000:577)

De lo anteriormente mencionado se presenta un breve análisis desde el punto de vista jurídico y laboral con respecto a la libertad sindical, ya que se establece que ese derecho corresponde a todo trabajador en cuanto a participar o no de una organización sindical determinada conforme a sus ideales y beneficios, pues existen leyes que lo protegen para su libre ejecución, cuya limitante es únicamente que no exista un solo sindicato para determinados fines, sino que el trabajador tenga la oportunidad de elegir entre varios el que mejor defienda sus intereses.

Por otra parte, Echeverría, con relación a la libertad sindical señala

La libertad sindical está constituida por postulados promovidos por la Organización Internacional del Derecho de Trabajo los cuales quedaron consagrados en el Convenio Internacional del Trabajo número 87 ratificado por Guatemala y cuya observación quedo sujeta a ratificar el mismo. Dicho convenio contiene los principios en que descansa la libertad sindical de los cuales considero de mayor importancia los que se describen a continuación: artículo 1. Todo miembro de la Organización Internacional del trabajo, para el cual éste en vigor el presente convenio, se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes. Artículo 2. Los trabajadores y empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a

estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Artículo 3, las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción, las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. Artículo 4. Las organizaciones trabajadoras y empleadoras no están sujetas a disolución o suspensión administrativa. (2009:83 y 84)

Pues debido a lo mencionado con antelación, se puede establecer que los postulados que regulan el principio a la libertad sindical se encuentra en el Convenio Internacional de trabajo número 87 ratificado por Guatemala, en el que se encuentran todos los derechos y libertades que tienen tanto las organizaciones de trabajadores como las de empleadores, sin excederse de los límites que se establecen ya que ello constituye un abuso al principio de libertad sindical que trae consigo una consecuencia jurídica.

La Organización Internacional del Trabajo, señala con respecto a la libertad sindical el derecho de afiliarse a un sindicato es tan importante que los trabajadores, cuando lo han juzgado necesario, ha estado dispuesto a arriesgar sus vidas para defenderlo y aún en nuestros días los de algunas partes del mundo estiman en ocasiones que les es necesario llegar a tal extremo. La libertad sindical está implícita en la constitución de la O.I.T; de lo contrario cabe dudar que esta hubiera encontrado el respaldo de los trabajadores. En muchos países la O.I.T, es conocida como la institución que protege los derechos sindicales, incluso por personas que no saben casi ninguna otra cosa de ella. (Manual de educación obrera, 1992:67)

Para la Organización Internacional del Trabajo, la libertad sindical, es un derecho que les asiste a los trabajadores para integrar, participar o retirarse de una organización sindical y no requiere de mayor conocimiento para el ejercicio de los derechos, pues son reconocidos en materia sindical a nivel nacional e internacional.

Santos, señala respectivamente que la libertad sindical consiste en “acorde con la realidad y actual sentido del derecho del trabajo, el apoyo jurídico más importante de la organización profesional es la libertad sindical, que se estudia y regula en dos aspectos: individual y colectiva.” (1998:372).

Respecto a la libertad sindical, esta se considera a nivel individual como la libertad de trabajadores y patronos para constituir uno o varios sindicatos de su preferencia o en su caso para afiliarse al mismo. En el ámbito colectivo facultad que tienen los sindicatos de afiliarse a otras organizaciones sindicales, tales como federaciones y confederaciones, así también dicha libertad alcanza el no afiliarse o separarse de las organizaciones.

Para López, la libertad sindical es

También con base en el principio de libertad sindical, pueden fusionarse dos o más sindicatos; dos o más sindicatos pueden formar una federación y dos o más federaciones pueden formar una confederación, facilidades estas dos últimas discutibles para la conservación unitaria de la clase trabajadora. Lo cierto es que la libertad de sindicalización tiene un valor más formal que real, operando a base de coacción y miedo una especie de principio de la no sindicalización obligatoria, sobre todo en el campo. (2007:81)

La interpretación extensiva de la libertad sindical, hace referencia no solo a la integración o prohibición de separarse de un sindicato o disolverlo sino también a la fusión para constituir federaciones o

confederaciones y en términos generales la libertad de sindicalización tiene un valor formal, porque se encuentra regulado en la normativa.

La libertad sindical es un derecho prácticamente universal, que tiene cada trabajador siempre y cuando los sindicatos estén formados y constituyan una existencia real y una realidad propia, el derecho sindical es un derecho complejo, individual y colectivo de derecho de acción, así como de agrupación otorgándole la facultad de participar o no a trabajadores, es decir, no solo se reúnen para la defensa de sus intereses sino también, para formar parte de la organización.

Se puede decir que, la libertad sindical, es ante todo, libertad de asociación, en el sentido de libertad de constituir sindicatos, es por ello que en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, se establece básicamente el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, por lo que se debe entender como un reconocimiento internacional aplicado al medio guatemalteco.

Concretamente como derecho la libertad sindical, se determina como un derecho a la libertad de asociación en general y a la libertad de asociación profesional. Cuando la libertad individual es protegida por el derecho objetivo, se transforma de libertad de hecho en libertad jurídica, pues desde que el Estado reguló el derecho de los individuos para asociarse en cumplimiento de los distintos fines de la vida humana, reconoció el derecho a la libertad de asociación en general. También si el

Estado termina con la prescripción de las asociaciones o uniones de trabajadores para la defensa de sus derechos gremiales reconoce el derecho a libertad de sindicación o asociación profesional.

Mucha es la discusión en torno al problema de si el derecho de asociación profesional no es más que una prolongación y manifestación específica del derecho general de asociación o si por el contrario, aquel es un derecho con sustantividad propia y totalmente diferente a éste.

Se debe reconocer que ambas instituciones tienen una historia y un propósito esencialmente diversos, no por ello puede ignorarse su vinculación estrecha, para el efecto De la Cueva indica

La libertad de asociación profesional es un derecho frente a la clase social opuesta, no es un derecho frente al Estado, sino que es un derecho de los miembros de una clase social frente a los miembros de la otra clase social. No es un derecho del hombre frente al Estado, sino un derecho de clase, y su fundamento material es la necesidad de igualar, mediante la unión de los trabajadores la fuerza del capital. (1986:334)

La Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada en la Asamblea General de las Naciones Unidas de 1948, aceptó la distinción de ambas libertades, cuando en el artículo 20 se contempla el derecho a la libertad de reunión y de asociación pacífica y en el artículo 23 se establece el derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses, a fin de que estos se ejerzan sin limitación alguna más que la de la propia ley.

Por su parte, la Constitución Política de la República de Guatemala, contempla el derecho general de asociación y el derecho de reunión en el título dos dedicado a las garantías constitucionales, capítulo uno referente a las garantías y derechos individuales, artículo 63 y 64 respectivamente, mientras que el derecho de sindicación de los trabajadores particulares y patronos lo establece en el título tres, relativo a las garantías sociales, capítulo tres dedicado al trabajo, numeral 12 del artículo 114 y el derecho de asociación para los trabajadores del Estado lo contempla en el capítulo cuarto del mismo título de las garantías sociales, pues están establecidas en nuestra Carta Magna y como tales deben ser respetadas y ejercidas a fin de restablecer los derechos vulnerados.

## **Libertad sindical en el contexto de la Organización Internacional del Trabajo**

La función de la Organización Internacional del Trabajo en materia de libertad sindical y de protección a la persona consiste en contribuir a la aplicación efectiva de los principios generales de la libertad sindical, que constituye una de las garantías primordiales para la paz y la justicia social. Al cumplir su responsabilidad al respecto la Organización Internacional del Trabajo, no debe vacilar en discutir a nivel



internacional casos cuya índole sea tal que afecten sustancialmente al logro de los fines y objetivos de la OIT según se exponen en la Constitución de la Organización, en la Declaración de Filadelfia y en los diferentes convenios relativos a la libertad sindical.

De acuerdo a su Constitución, la OIT se crea en especial para mejorar las condiciones de trabajo y promover la libertad sindical en el interior de los diferentes países. De aquí resulta, que las materias tratadas por la Organización a este respecto no correspondan ya al dominio reservado de los Estados y que la acción que la Organización emprende a ese fin no puede ser considerada como una intervención en los asuntos internos, puesto que entra dentro del marco del mandato que la OIT recibe de sus miembros con miras a alcanzar los objetivos que le han sido asignados.

La finalidad del procedimiento ante el Comité es promover el respeto de los derechos sindicales de jure y de facto. El mandato del Comité consiste en determinar si una situación concreta desde el punto de vista legislativo o de la práctica se ajusta a los principios de libertad sindical y de negociación colectiva derivados de los convenios sobre estas materias. (Oficina Internacional de Trabajo, 2006:95)

Sin embargo en el marco de su mandato, corresponde al Comité examinar en qué medida puede verse afectado el ejercicio de los derechos sindicales en los casos de alegatos y atentados contra las libertades civiles. Cuando las leyes nacionales, incluidas aquellas interpretadas por tribunales superiores, vulneran los principios de la libertad sindical, el Comité siempre ha estimado que correspondía a su

mandato examinar las leyes, señalar orientaciones y ofrecer asistencia técnica de la OIT para armonizar las leyes con los principios de la libertad sindical definidos en la Constitución de la OIT o en los convenios aplicables.

## **Principios de la libertad sindical**

Dentro de los derechos de una organización de empleadores o de trabajadores se encuentra el derecho de expresar sus opiniones sin censura por medio de la prensa independiente, es por ello que, no se debe diferenciar del derecho a expresar sus opiniones en periódicos exclusivamente profesionales o sindicales.

La plenitud del ejercicio de los derechos sindicales requiere la existencia de una corriente libre de informaciones, opiniones e ideas y, con este fin, tanto los trabajadores y los empleadores como sus organizaciones deberían disfrutar de libertad de opinión y de expresión en sus reuniones, publicaciones y otras actividades sindicales. No obstante, en la expresión de sus opiniones, las organizaciones sindicales no deberían sobrepasar los límites admisibles de la polémica y deberían abstenerse de los excesos de lenguaje.

Las normas de la OIT en materia sindical han sido complementadas y desarrolladas por los principios que han venido sentando los órganos de control, en particular el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración y la Comisión de Investigación y de Conciliación en materia de Libertad Sindical, que fueron instituidos para examinar las quejas relativas a violaciones de los derechos sindicales. Estas decisiones, que no se limitan a las normas fundamentales consagradas en los convenios sobre la libertad sindical, a pesar de la importancia que estos últimos han adquirido en derecho positivo, sobre todo debido al gran número de países que los han ratificado, se han convertido progresivamente en un conjunto de principios que, junto con las observaciones formuladas por la Comisión respecto de esos mismos instrumentos, constituyen un auténtico derecho internacional de la libertad sindical. (Oficina Internacional de Trabajo, 2006:96).

## **El Comité de Libertad Sindical**

Su fundación se lleva a cabo en el año de 1951, como un órgano de carácter tripartito compuesto por nueve miembros del Consejo de Administración y por un Presidente independiente desde 1978, examina las quejas que contienen alegatos de violaciones de los convenios sobre libertad sindical, independientemente de que los países objeto de las quejas los hayan o no ratificado. Para proceder al examen de esas quejas, no es necesario el consentimiento de los gobiernos interesados. El fundamento jurídico de esta práctica reside en la Constitución de la OIT y en la Declaración de Filadelfia, en virtud de las cuales los Estados Miembros, por el simple hecho de adherirse a la Organización, tienen el deber de respetar los principios fundamentales que figuran en la Constitución, en particular los relativos a la libertad sindical, incluso si no han ratificado los convenios sobre la materia. El Comité efectúa sistemáticamente un examen en cuanto al fondo de los asuntos y presenta

sus conclusiones, adoptadas por unanimidad, al Consejo de Administración, con la recomendación de que, si procede, señale a la atención de los gobiernos interesados los principios que habían sido puestos en tela de juicio y, en particular, las recomendaciones formuladas para la solución de los conflictos planteados en la queja.

El Comité se reúne tres veces por año y, desde su creación, ha examinado cerca de 1,800 casos; muchos de ellos de gran gravedad, lo que le ha permitido elaborar un conjunto de principios que constituye un verdadero derecho internacional sobre la libertad sindical. (Oficina Internacional de Trabajo, 2006:25)

Como consecuencia de las múltiples violaciones a la libertad sindical a nivel mundial. La Organización Internacional del Trabajo, implementó el Comité por parte del Consejo de Administración de dicho organismo, mismo que se reúne cada cuatro meses con el propósito de conocer y tramitar diversidad de denuncias y quejas en contra del principio de la libertad sindical y para el efecto elaboró una serie de principios con la finalidad de fortalecer esta libertad a nivel mundial, ya que constituye un antecedente del Derecho Internacional de Trabajo acerca de la libertad laboral antes descrita.

## **Libertad sindical positiva, de trabajadores y empleadores.**

El artículo 2 del Convenio número 87 de la OIT, formula el principio siguiente: "los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción... tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones,...."

La adopción de la expresión sin ninguna distinción, por estimarla más adecuada que una enumeración de las excepciones prohibidas para expresar el alcance universal del principio de la libertad sindical, sobrelleva a que la Conferencia Internacional del Trabajo subraye que el derecho sindical debiera estar garantizado sin distinción o sin discriminación de ninguna clase en cuanto a ocupación, sexo, color, raza, credo, nacionalidad y opinión política. El derecho sindical ha de considerarse como un principio general cuya única excepción se prevé en el artículo 9 del mismo cuerpo legal, al tenor del cual los Estados Miembros pueden determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el Convenio.

Se pone de manifiesto que al utilizar los términos empleadores y trabajadores, el Convenio número 87 garantiza el derecho de asociación profesional y no el derecho de asociación en general. Por consiguiente, salvo si se indica lo contrario, todos los términos utilizados en el presente informe final, que a menudo se inspiran en los que se utilizan en

la legislación nacional, se refieren al derecho de sindicación o de asociación profesional ejercido para promover y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

En la legislación interna, queda anotada que por definición legal de sindicato según el artículo 206 del Código de Trabajo se establece que “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.”

No obstante en los términos arriba referidos, la libertad sindical, solamente es ejercida por los trabajadores quienes constituyen asociaciones para la defensa de sus intereses frente al patrono, no se conoce, en la historia del sindicalismo guatemalteco que en alguna de sus etapas se haya constituido un sindicato de patronos; ello, por supuesto no significa que haya falta de espíritu asociativo de ese sector, sino que simplemente no hacen uso de ese derecho (libertad sindical negativa), acogiéndose al derecho genérico de asociación al momento de formar personas jurídicas, claro que persigue siempre un bienestar común a todos sus miembros. Para el efecto la memoria de labores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social señala:

Las diferentes cámaras formadas por empleadores, como Cámara de la Industria, Cámara de Turismo, Cámara del Agro, etc.; y, porque no decirlo el Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras –CACIF-, que aglutina a gran parte del sector empleador en el país, sin dejar de lado otras como la Federación de la Pequeña y Mediana Empresa –FEPYME- y la Asociación Gremial de Exportadores de Productos No Tradicionales –AGEXPRONT-, todas ellas constituían al amparo del referido derecho genérico de asociación. (2010:28)

De lo anterior, se determina que la función esencial de la Dirección General de Trabajo a través de las diferentes unidades ejecutoras extienden diversas acreditaciones a nuevos directivos sindicales generalmente de la clase trabajadora, no así patronal pues ellos se agrupan en diferentes cámaras tanto de comercio, del agro u otras con el objeto de lograr la defensa de sus intereses en beneficio propio.

### **Consolidación del principio de libertad sindical fuera de la OIT**

El párrafo 4 del artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos al regular que “toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”, emplea palabras inspiradas directamente en el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- y constituye una declaración general de la misma filosofía; este convenio en su artículo 2 establece lo siguiente: “los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a estas organizaciones,

con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.” La principal diferencia con el texto de la Declaración Universal es que en ésta no se menciona a los empleadores. Además, por supuesto, se detiene en la expresión general del principio, como le corresponde.

Las Naciones Unidas en 1966, codificaron en dos textos fundamentales los principios establecidos en la Declaración: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Ambos entraron en vigor diez años después, una vez obtenido un número suficiente de ratificaciones. Son los instrumentos internacionales de derechos humanos de amplio alcance que tienen mayor influencia. También se inspiraron en disposiciones anteriores de la OIT en materia de libertad de asociación y sindicación.

El artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos es la única de sus disposiciones que se refiere de manera pormenorizada a la libertad sindical; el primer párrafo de dicho artículo reproduce de forma casi exacta el párrafo 4 del artículo 23 de la Declaración Universal. En el segundo párrafo se declara que el ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por las leyes que sean necesarias en una sociedad democrática, y se autoriza “la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la Policía”, al igual que el Convenio número 87. El tercer párrafo establece lo siguiente



Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del 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.

La notable disposición descrita con antelación garantiza la total protección al ejercicio del derecho de la libertad sindical tanto para los empleadores como para los trabajadores, ya que se encuentra contenida en la normativa del Convenio número 87 y por ser una garantía no puede ser menoscabada en ningún aspecto.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales trata el asunto de manera más pormenorizada en el artículo 8, en el que hace referencia a los Estados que hayan ratificado el anterior instrumento internacional, pues, les corresponde garantizar entre otros el derecho de toda persona a fundar sindicatos, así como a la libertad de afiliarse al sindicato de su elección a fin de cumplir con lo que se establece en sus estatutos, cuya finalidad radica en promover y proteger intereses sociales y fundamentalmente económicos.

Para el efecto, se establece que no podrán imponerse restricciones al ejercicio del derecho de libertad sindical debido a que se debe de tomar como referencia que la plena libertad debe ser ejercida en una sociedad democrática cuyo interés es la seguridad nacional y el orden público. Asimismo, el derecho de los sindicatos a formar federaciones o

confederaciones, tanto a nivel nacional como internacional y en este último aspecto podrán afiliarse a las mismas cuando así lo establezcan sus intereses.

La garantía para todos los sindicatos de funcionar en los centros de trabajo sin ninguna limitación, más que las que prescribe la ley se toma como base el ejercicio de tales derechos y libertades, podrán asimismo ejercer el derecho de huelga, ya que es un derecho de los trabajadores suspender sus labores con el propósito de defender frente al patrono sus intereses, por consiguiente cada país deberá regular en su normativa de trabajo el aspecto sustantivo y procesal de esta institución laboral.

Una vez que la clase trabajadora toma la decisión de ir a la huelga, ellos no impedirán someter a restricciones legales el ejercicio de tal derecho e incluso pueden intervenir miembros de las fuerzas armadas, de la Policía Nacional Civil o en su caso de la administración pública estatal.

Con respecto a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación todos los Estados partes en el convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, garantizan el pleno ejercicio para la clase trabajadora preferentemente y los Estados deberán adoptar las medidas legislativas para su pleno ejercicio.

Por otra parte, a nivel regional, la Convención Americana sobre Derechos Humanos conocido como Pacto de San José por haberse celebrado en la República de Costa Rica en el año de 1969, en el artículo 16 del instrumento internacional mencionado se establece todas las personas tienen derecho de asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales o culturales, por lo tanto, se garantiza su pleno ejercicio.

La restricción al ejercicio antes mencionado, solo puede ser sujeto a las prohibiciones previstas en la normativa siempre y cuando sean necesarios para el desarrollo de un sistema político democrático, y tenga un interés directo que incluya la seguridad nacional o el orden público.

Se hace referencia a que las disposiciones antes indicadas, no impiden la imposición de restricciones legales, así como la limitación o suspensión del ejercicio del derecho de asociación, principalmente a los miembros de las fuerzas armadas y de la Policía Nacional Civil.

Con relación al protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador, 1988), desarrolla esta cuestión en el artículo 8, muy parecido a las disposiciones del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En él figura una disposición que no se encuentra en ninguna de las otras normas aquí

examinadas, según la cual nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato, lo que hace contrarias al Protocolo las cláusulas o prácticas de afiliación obligatoria.

### **Fundación de sindicatos sin autorización previa como un elemento de la libertad sindical**

En el artículo 2 del Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, se establece el derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir sus organizaciones “sin autorización previa.” Este principio suele entrar en juego cuando las organizaciones profesionales solicitan que se les otorgue su personalidad jurídica, con arreglo a lo dispuesto por el artículo 218 del Código de Trabajo.

Con referencia explícitamente a esta cuestión el Convenio número 87 de la OIT en su artículo 7, determina que “la adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las diversas garantías previstas en el Convenio.” Los órganos de control se pronuncian repetidas veces contra las disposiciones que otorgan facultades discrecionales excesivas a las autoridades nacionales. Por ejemplo, el Comité de Libertad Sindical ha afirmado que, cuando la autoridad competente autorice la inscripción de

un sindicato en el registro tiene el poder discrecional de negarla, la situación no es muy diferente de los casos en que se necesita autorización previa.

Significa entonces, que para que un sindicato se constituya no se necesita autorización por parte de autoridad de gobierno, sino que simplemente se tiene que proceder a su reconocimiento como persona jurídica a efecto de ser sujeto de derechos y obligaciones. Lo regulado en este, como en todos los convenios ratificados por Guatemala en materia de trabajo, constituyen garantías sociales mínimas al tenor de lo regulado en la literal t) del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, por lo que son de cumplimiento obligatorio.

La comisión de expertos de la Organización Internacional del Trabajo, considera que la existencia de un auténtico poder discrecional para autorizar o denegar la solicitud de inscripción en el registro equivale a la imposición de una autorización previa, lo cual es contrario al artículo 2 del Convenio citado con anterioridad.

Además, la posibilidad de apelar ante los tribunales contra la decisión administrativa que rechaza la inscripción en el registro se considera una salvaguardia especialmente importante al derecho de constituir las organizaciones que se estime conveniente y de afiliarse a las mismas.

La disposición del artículo 2 del Convenio 87 de la OIT, de que los trabajadores y los empleadores “tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones”, constituye uno de los aspectos más importantes del concepto de libertad sindical que tiene la OIT, defendido enérgicamente por los órganos de control. Los problemas en materia de pluralismo y unidad sindical se examinan sobre la base de esa disposición, al igual que otras cuestiones relacionadas con la estructura y la composición de las organizaciones profesionales. Por ejemplo, los órganos de control declaran que la exigencia de un número mínimo de afiliados para crear un sindicato puede ser incompatible con el Convenio. En ese sentido, la Comisión de Expertos afirma que esa cifra o porcentaje debe mantenerse dentro de límites razonables para no obstaculizar la constitución de organizaciones. El Comité de Libertad Sindical es muy concreto al declarar que la cifra de veinte miembros para la constitución de un sindicato no parece constituir una cifra exagerada.

La unidad sindical no puede imponerse mediante la legislación, porque esta clase de unidad contraviene el principio de libertad de elección establecido en el artículo 2 del Convenio número 87. Ello no es impedimento para que los trabajadores o los empleadores decidan voluntariamente hacerse representar por una sola organización; a fin de evitar el problema de que existan varias organizaciones paralelas a nivel

general, sectorial o de empresa. El artículo 2 del Convenio descrito con antelación, no toma partido ni a favor ni en contra de la unidad o de la pluralidad sindical. Tampoco hace obligatoria la pluralidad sindical, pero exige que, por lo menos, ésta sea posible en todos los casos.

## **Régimen jurídico de la libertad sindical**

La regulación del principio de libertad sindical en Guatemala se encuentra normalizado en el artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala literal q), que establece: “son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: a)... q) derecho de sindicalización libre de los trabajadores.” Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa ya que únicamente debe cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley.

Así mismo el Código de Trabajo en el artículo 211 establece:

El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y bajo la responsabilidad del titular de este, debe trazar y llevar a la práctica una política nacional de defensa y desarrollo del sindicalismo, de conformidad con estas bases: a) Garantizará el ejercicio del derecho de libertad sindical; b) Tomará las medidas apropiadas para proteger el libre ejercicio del derecho de sindicalización, de conformidad con la Constitución Política de la República, los Tratados y Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por Guatemala, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de Trabajo y Previsión Social.

De conformidad con lo expuesto, se ve que es indispensable la intervención del Organismo Ejecutivo como entidad superior del Estado para que a través del Ministerio de Trabajo, se desarrollen las actividades pertinentes para lograr el eficaz desarrollo del ejercicio de la libertad sindical por parte de los empleadores y trabajadores del país. Además dicho derecho también está establecido en los Tratados Internacionales ratificados por Guatemala y se encuentra regulado en el artículo 2 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

Se establece que el principio de libertad sindical, es el derecho que tienen los trabajadores de una empresa o rama industrial a reunirse y organizarse para la defensa y búsqueda de sus intereses y objetivos comunes, ya que es una garantía laboral, protegida en la Constitución Política de la República de Guatemala, las leyes ordinarias de carácter laboral y los Tratados y Convenios Internacionales en materia laboral, ratificados por el Estado de Guatemala.

## **Contenido de la libertad sindical**

La libertad sindical está constituida por el conjunto de derechos y libertades que en los planos individual y colectivo, conforman las garantías básicas de los trabajadores. Para Blanco, los componentes de la libertad son:



En el plano estrictamente individual, la libertad sindical está compuesta por dos aspectos: En primer lugar, un aspecto positivo, que comprende: a) La libertad individual de constituir, (*libertad de constitución*) junto a otros trabajadores, las organizaciones sindicales que se deseen; y b) El derecho, también individual, de afiliarse a aquellas organizaciones ya constituidas (*libertad de afiliación*). En segundo lugar, y siempre en el plano individual, se reconoce la existencia de un aspecto negativo, en el sentido de que el trabajador puede no afiliarse a ninguna organización o bien dejar voluntariamente de pertenecer a aquella a la cual se encuentra afiliado. (2000:8)

Se establece que la libertad de constitución, como aspecto positivo, está compuesta por un conjunto de garantías específicas, destinadas a obtener el ejercicio de la facultad individual de agruparse con otros con quienes se coincida en ese propósito, para constituir una organización sindical. Estas garantías se agrupan, para su estudio, en función del sujeto al cual se imponen como obligaciones, particularmente frente al Estado y frente a los patronos.

Para el Estado, la libertad de constitución implica, en términos generales, la obligación de no intervenir para evitar que los trabajadores ejerzan su derecho de constituir una organización sindical. Con ello se establece una limitación a la acción del Estado, para evitar que se impida de manera general o específicamente a determinados sujetos, el ejercicio de su derecho de constituir organizaciones destinadas a fomentar y defender sus intereses como trabajadores.

Dentro del segundo contenido del aspecto positivo del plano individual de la libertad sindical, se encuentra la libertad que tiene todo trabajador de afiliarse, si así lo desea a aquellas organizaciones sindicales ya existentes. En ese sentido las garantías específicas se establecen, en relación con los dos sujetos que podrían afectar el cumplimiento de la libertad de afiliación: el sindicato y el empleador.

Blanco, con respecto a la libertad sindical en materia de constitución con relación al Estado indica:

No-discriminación: Esta garantía se establece para evitar que el Estado, y consecuentemente la legislación y la práctica nacional, establezcan situaciones de exclusión de la libertad de constitución a determinados trabajadores o grupos de trabajadores. Ninguna discriminación puede ser establecida en esta materia, ya sea basada - entre otros criterios - en la raza, opiniones políticas, nacionalidad, o categoría profesional. (2000:9)

Del aspecto antes indicado, se hace referencia a la intervención del Estado en cuanto a que no puede iniciar acciones de exclusión que limite el ejercicio de la libertad sindical y sobre todo no realizar acciones relacionadas con la discriminación en el ejercicio de ese derecho que les asisten generalmente a los trabajadores.

Esta última deriva expresamente del artículo 1 del Convenio 98 de la OIT en cuanto establece:

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de 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.

La garantía establecida en el instrumento internacional arriba señalado determina aspectos eminentemente de protección para la clase trabajadora en cuanto a la libertad de pertenecer a una organización sindical sin ninguna restricción y que este beneficio no le puede perjudicar ni se puede justificar para dar por terminada la relación laboral, ya que se garantiza de esta manera el principio a la libertad sindical de pertenencia al sindicato que elija.

Otro elemento que Blanco hace referencia es:

Prohibición de la exigencia de autorización previa: se trata de una garantía según la cual no es posible subordinar la constitución del sindicato al poder discrecional del Estado. Se entiende con ello que si así fuera, la libertad sindical no existiría, puesto que el acto constitutivo de la organización quedaría librado en sus efectos, a una autoridad distinta a la de los constituyentes. Sin embargo, también se entiende que la garantía en comentario no impide al Estado requerir la plena identificación del grupo de trabajadores que ejerciendo esa libertad se organizan para la defensa de sus intereses comunes, particularmente para efectos de la publicidad de los actos registrales. El Comité de Libertad Sindical de la OIT, ha desarrollado ampliamente esta garantía de la libertad de constitución, al señalar: "El principio de la libertad sindical podría llegar a ser muchas veces letra muerta si para crear una organización sindical los trabajadores tuviesen que obtener un permiso cualquiera, ya revista la forma de una licencia para fundar la organización sindical propiamente dicha, de una sanción discrecional de sus estatutos o de su reglamento administrativo o de alguna autorización (2000:9)

Se puede decir que un elemento de gran importancia siempre en relación a la libertad sindical principalmente a la actividad discrecional del Estado y a la intervención del Comité de Libertad Sindical constituido

por la Organización Internacional del Trabajo, especialmente para presentar quejas y denuncias, ya que es la garantía que tiene un sindicato en las respectivas normativas legales, a no ser subordinado por ningún motivo por las instituciones del estado a limitar el ejercicio de sus derechos.

Por otra parte, el autor citado señala:

La actividad del sindicato: La libertad sindical supone que las organizaciones de trabajadores se constituyen con un objeto genérico y amplio, sin que resulte posible que la acción del Estado limite sus actividades. Esto implica que se entienda que el Estado restringe la libertad de constitución cuando limita las relaciones de las organizaciones sindicales con otras organizaciones o personas que también actúan en la sociedad o cuando se limitan ilegítimamente los fines para los cuales pueden constituirse las organizaciones de trabajadores. (2000: 10)

Con respecto a las diversas actividades que puedan realizar los sindicatos, cabe mencionar que una de las principales libertades de los empleadores y trabajadores es la libertad de constitución de una organización sindical y para el efecto se consideran que las mismas se constituyen para fines específicos y para la defensa de sus intereses comunes.

Respeto al pluralismo sindical: De la libertad de constitución deriva una obligación también frente al Estado, de respeto al pluralismo sindical, que es la posibilidad que tienen los individuos de constituir sindicatos "concurrentes" Si bien existe una evidente inclinación por la unidad de los trabajadores, lo que conlleva también a la prevalencia de la unidad sindical, esta se distingue de la "unicidad" es decir, la unidad que resulta impuesta por la acción estatal. Ligado a ello, se encuentra el tema de la pluralidad sindical. (López: 2007:81)

Debido a lo expuesto con anterioridad, debe existir la posibilidad que en un centro de trabajo hayan dos o más sindicatos para que se manifieste el derecho de la libertad sindical, pues si se presentan varias oportunidades a los empleadores y trabajadores, ellos, pueden elegir el que mejor les parezca de acuerdo a sus intereses y beneficios.

### **Alcances de la libertad sindical**

Respecto a los alcances de la libertad sindical, este deviene del concepto de libertad, tanto individual como colectiva, es por ello que, el derecho a fundar una asociación profesional primaria o de grado superior, conlleva a determinar los aspectos positivos y negativos de la libertad sindical en sus respectivos casos, consistentes en actividades que se realizan de acuerdo a la facultad de no constituirlos, así como la potestad de las asociaciones de grado inferior, para renunciar o disolver a las de grado superior.

Sobre la imposibilidad de describir en un trabajo los alcances, estos se debe relacionar con la autonomía sindical, ya que esta persigue la elección de sus representantes así como la integración de los órganos sindicales y la redacción de sus normas internas, para que una vez inscrito en el registro público de sindicatos del Ministerio de Trabajo y Previsión social, pueda desarrollar y ejecutar sus programas de acción y

para el efecto es de suma importancia señalar que la libertad sindical colectiva, para su cumplimiento necesita de la creación del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo y por consiguiente la libertad sindical individual la tienen todos los trabajadores. Cabe mencionar que la libertad sindical colectiva así como el derecho de huelga, el reconocimiento de los sindicatos y sus actividades es un mecanismo de expresión de la libertad sindical en sentido positivo.

Del aspecto individual, se hace mención que la libertad sindical, también tiene un aspecto positivo que se materializa en el derecho a ingresar al sindicato de su predilección o pertenecer a él así como renunciar al mismo o no afiliarse a ninguno, por lo que todos los aspectos antes mencionados forman parte del principio de libertad sindical.

Con respecto al fortalecimiento de la libertad sindical en forma colectiva, es decir, la que está desarrollada por el conjunto de trabajadores de un centro de trabajo, López indica:

La idea de la obligatoriedad se remonta a los primeros movimientos sindicales, tanto en corrientes confesionales como en laicas, que en síntesis tiene su fundamento en que el sindicato constituye una comunidad de intereses y necesidades engendrados por lazos de solidaridad que obligan a los trabajadores a someterse a una férrea disciplina en donde el interés individual queda sacrificado ante el interés de la colectividad. Fuera del sindicalismo el obrero, no tiene más libertad que la de morir de hambre, reza el conocido pensamiento de Detouf. (1980: 27)

Con relación a la libertad colectiva, el autor señala que esta únicamente se puede realizar cuando los trabajadores se reúnen y forman una organización sindical y además, determina que el que no está sindicalizado se muere pero de hambre.

Con respecto a la libertad sindical negativa, Krotoschin citado por López, señala

Al contrario, si la organización sindical es considerada como condición esencial del pleno desarrollo de las fuerzas sociales, que ella debe reunir, sería lógico y consecuente hacer del derecho de agremiación un deber, no solamente moral sino jurídico y la asociación es necesaria en tanto y en cuanto sirva para que se alcance efectivamente una igualdad de ambas partes sociales y se asegura un mínimo de condiciones materiales, esta finalidad es lejos de contradecir lo esencial de la libertad individual, más bien viene a perfeccionar su sentido y su eficiencia humanista. (1980:28)

De lo anterior, se hace referencia que la asociación de trabajadores es trascendental y necesaria para la búsqueda de los diferentes beneficios tanto de carácter social como económico y en ese orden se fortalece la libertad sindical individual que se correlaciona con la libertad colectiva.

Por el contrario lo que ocurre con la obligatoriedad de sindicarse emanada en forma directa e indiscriminada de la ley, son diversos los sistemas legales, autores y corrientes sindicales que si permiten y defienden fórmulas más o menos rígidas o flexibles que apuntan indirectamente hacia la asociación profesional obligatoria y en ese orden esta puede ser de carácter temporal o definitiva.

Con respecto a la sindicación obligatoria temporal, este es un tema en la cual la diversidad de leyes vigentes, declaraciones y compromisos internacionales suscritos por muchos países donde se hace notorio el dominio de las oligarquías, se postula el principio de una absoluta libertad sindical del individuo, con el propósito de preservar la democracia o en su caso el sistema democrático, sin embargo, lo que realmente sucede es que en forma abierta y subterránea se limita la libertad sindical colectiva y se mantiene estacionario como el movimiento sindical que en muy pocas oportunidades se manifiesta, razón por la cual el sector patronal ha abusado del ejercicio de la libertad sindical.

## **Principales libertades sindicales**

Por otra parte, a continuación se presentan algunas libertades establecidas por el Comité de la Organización Internacional del Trabajo (OIT),



## **Derecho de los trabajadores y de los empleadores sin ninguna distinción de constituir organizaciones y de afiliarse a las mismas.**

Constituye una verdadera libertad de asociación, ya que el sector laboral organizado, debe crearse, constituirse y luchar por intereses comunes que son de índole social, cultural o económico. En ese sentido es necesario indicar que la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo garantizan ese derecho, de lo cual se hace la salvedad que la libertad se convierte en un derecho que debe ser respetado y cumplido por el Estado o sus entidades creadas para el efecto.

## **Derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir organizaciones sin autorización previa**

Se hace referencia al principio de libertad sindical y para lo cual Blanco indica que: “podría llegar a ser muchas veces letra muerta si para crear una organización sindical los trabajadores tuviesen que obtener un permiso cualquiera que revista la forma de una licencia para fundar la organización propiamente dicha.” (2000:10)

Según lo mencionado con antelación, el principio de la libertad sindical no requiere de la obtención de ningún permiso o autorización previa e indispensable para proceder a su creación y al desarrollo de sus

actividades con el propósito de defender sus intereses comunes. No obstante, los fundadores de un sindicato tienen que observar los requisitos de publicidad u otros análogos que pueden regir de acuerdo con determinada legislación, tales requisitos no deben equivaler prácticamente a una autorización previa ni constituir un obstáculo para la creación de una organización hasta el punto de constituir en los hechos una prohibición pura y simple. Aun cuando el registro sea facultativo, si de él depende que las organizaciones puedan gozar de los derechos básicos para poder fomentar y defender los intereses de sus miembros, se puede establecer que en tales casos la autoridad encargada de la inscripción goza del derecho discrecional de denegarla, acción que conduce a una situación que apenas diferirá de aquellas en que se exija una autorización previa.

### **Derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas**

Las relaciones entre patrono y trabajador, nace en el momento del consentimiento de ambos y además, las disposiciones legales vigentes en materia laboral regulan los derechos y obligaciones de ambos, para ser cumplidos y ante los múltiples incumplimientos patronales los trabajadores pueden organizarse mediante la conformación del sindicato con el propósito de defender sus intereses frente al patrón y de allí la

razón y existencia de la organización sindical. “el derecho de los trabajadores y de los empleadores a constituir libremente las organizaciones de su propia elección no puede considerarse existente si no es plenamente reconocido y respetado de hecho y de derecho.” (Oficina Internacional de Trabajo, 2006:209)

La importancia de la libre elección de los trabajadores en lo que respecta a la creación de sus organizaciones y a la afiliación a las mismas trae consigo el respeto de la libertad sindical en su conjunto ya que este principio no puede sufrir demoras.

### **Derecho de las organizaciones de redactar sus estatutos y reglamentos**

Con la finalidad y aceptación de un grupo de trabajadores debe formarse este, con un mínimo de veinte para la conformación de una organización sindical, el Código de Trabajo y la Dirección General de Trabajo, exigen la presentación de la solicitud, la documentación y los estatutos que deberán regir durante el funcionamiento de la organización sindical, por consiguiente, quedan en libertad los trabajadores para crear su estructura, organización, funcionamiento y la disolución de sus actividades, por lo tanto su estatuto debe ser aprobado por la clase trabajadora y aceptado

por la unidad administrativa arriba indicada para proceder a su inscripción. Para el efecto la Oficina Internacional del Trabajo señala

Las disposiciones legislativas que regulan detalladamente el funcionamiento interno de las organizaciones de trabajadores y de empleadores entrañan graves riesgos de injerencia por las autoridades públicas. En caso de que su adopción fuera considerada indispensable por las autoridades, estas disposiciones deberían limitarse a establecer un marco general, con el objeto de dejar a las organizaciones la mayor autonomía posible para regir su funcionamiento y administración. (2006:272)

Las restricciones a este principio deberían tener como únicos objetivos garantizar el funcionamiento democrático de las organizaciones y salvaguardar los intereses de sus afiliados. Por otra parte, debería preverse un recurso ante un órgano judicial, imparcial e independiente, a fin de evitar todo riesgo de injerencia excesiva o arbitraria en el libre funcionamiento de las organizaciones.

### **Derecho de las organizaciones de elegir libremente sus representantes**

La libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y de los empleadores a elegir libremente a sus representantes. Los trabajadores y sus organizaciones deben contar con el derecho de elegir a sus representantes en plena libertad y tales representantes deben tener el derecho de presentar las peticiones de los trabajadores, con el propósito de hacer valer sus derechos e intereses.

Corresponde a las organizaciones de trabajadores y de empleadores la determinación de las condiciones de elección de sus dirigentes sindicales. Las autoridades deberían abstenerse de toda injerencia indebida en el ejercicio del derecho de las organizaciones de trabajadores y empleadores de elegir libremente a sus representantes, pues está garantizado por el Convenio número 87. (Oficina Internacional de Trabajo, 2006:272)

Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a elegir libremente a sus dirigentes pues constituye una condición indispensable para que puedan actuar efectivamente con toda independencia y promover con eficacia los intereses de sus afiliados. Para que se reconozca plenamente este derecho, es menester que las autoridades públicas se abstengan de intervenciones que puedan entorpecer el ejercicio de ese derecho, ya sea en la fijación de las condiciones de elegibilidad de los dirigentes o en el desarrollo de las elecciones mismas.

### **Derecho de las organizaciones de organizar su administración**

La libertad sindical conlleva el derecho de los trabajadores y de los empleadores a elegir libremente a sus representantes y a organizar su administración y actividades sin injerencia alguna de las autoridades públicas.

La idea fundamental del artículo 3 del Convenio número 87 es que los trabajadores y los empleadores puedan decidir por sí mismos las reglas que deberán observar para la administración de sus organizaciones así como para las elecciones que se lleven a cabo. (Oficina Internacional de Trabajo, 2006:454)

Durante el funcionamiento de un sindicato se debe realizar una calendarización de actividades para dar cumplimiento a las disposiciones contenidas en los estatutos de la organización, así como la previsión en forma extraordinaria de diversas actividades que involucren directamente a la clase trabajadora. Los dirigentes sindicales tienen la plena libertad de organizar mediante secretarías las diferentes funciones para el desarrollo de la actividad en un centro de trabajo.

Muchas organizaciones sindicales mantienen constantemente la formación y capacitación de sus dirigentes, con el propósito de actualizarlos en asuntos relativos al ámbito sindical y como consecuencia de ello, lo anterior es una manifestación del derecho a la libertad sindical, mediante la organización interna del mismo.

### **Derecho de las organizaciones de organizar libremente sus actividades y de formular su programa de acción**

La libertad sindical no implica solamente el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir libremente las asociaciones de su elección, sino también el de las asociaciones profesionales mismas a entregarse a actividades lícitas en defensa de sus intereses profesionales.

Toda disposición que confiera a las autoridades, por ejemplo, el derecho de restringir las actividades de los sindicatos a un nivel inferior al de las actividades y fines perseguidos por los sindicatos de casi todos los países para la promoción y defensa de los intereses de sus miembros, sería incompatible con los principios de libertad sindical. (Oficina Internacional de Trabajo, 2006:495)

Derivado de lo anterior, es fundamental hacer referencia que la organización sindical debe programar y desarrollar las actividades que sean aprobadas por el órgano máximo de dicha organización, es decir, la asamblea general y el comité ejecutivo cuya función esencial es la de ejecutar las funciones de la asamblea debe por lo tanto realizar las acciones a efecto de dar cumplimiento y ejecutar lo ordenado por este organismo sindical.

Cabe mencionar que, el sindicato desarrolla diversidad de acciones entre las cuales están la inscripción de afiliados, el cobro de cuotas de afiliados, asistencia de dirigentes en los conflictos laborales, organización y celebración de asambleas generales, ordinarias y extraordinarias, así como brindar la información que sea requerida por la clase trabajadora afiliada en materia sindical.

## **Derecho de huelga**

Se puede afirmar que en términos generales, la institución de la huelga forma parte del derecho colectivo de trabajo y es un derecho que le asiste a la clase trabajadora, para suspender sus labores en el centro de trabajo

en forma pacífica, debido a que es un requisito indispensable que la suspensión sea provocada por tres o más trabajadores.

En Guatemala, el derecho de huelga siempre ha generado más conflicto que soluciones por la dimensión, trascendencia y porque en determinado momento los intereses no solo son de la clase trabajadora sino también del sector patronal.

Dentro de los derechos de los trabajadores y sus organizaciones se encuentra el derecho de huelga que constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales.

Los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga abarcan no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones políticas, económicas y sociales y a los problemas que se plantean en la empresa debido a que interesan directamente a los trabajadores. (Oficina Internacional de Trabajo, 2006:520)

El planteamiento de un conflicto colectivo como lo es la huelga, no solo tiene como propósito esencial la búsqueda de satisfacciones económicas, como lo es el incremento salarial, sino también la reclasificación de puestos y el incremento por productividad o bonificaciones.



Por lo tanto se puede decir que el planteamiento de la huelga, debe tener un alcance mayor a la actividad económica, pues la clase trabajadora debe buscar mejoras o beneficios de índole social, cultural, deportivo o comercial en su caso, ya que si la empresa a la prestan sus servicios se encuentran con una aceptación en el mercado, obviamente los ingresos serán altos y de esa manera si se podrá cumplir con el planteamiento presentando por el sindicato en representación de la clase trabajadora.

### **Disolución y suspensión de las organizaciones**

La disolución o en su caso la suspensión de las actividades de una organización sindical, se deben de realizar de acuerdo a lo establecido en los estatutos de esta organización o en su caso con lo regulado para el efecto por el Código de Trabajo vigente en Guatemala. Además la normativa indicada, establece que existen dos mecanismos de disolución siendo uno de ellos, por voluntad de los afiliados, siempre y cuando este aprobado por dos terceras partes de la totalidad de sus miembros, además cuando tengan un número de afiliados inferior al número legal en este caso de veinte trabajadores y el segundo mecanismo cuando el Ministerio de Trabajo solicita ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social la disolución. Por consiguiente se puede determinar que existe la disolución voluntaria y judicial en materia de organizaciones sindicales.

Con respecto a la suspensión, cuando así lo dispone la Inspección General de Trabajo, cuando el comité ejecutivo o alguno de sus miembros cometan infracciones que incidan en la suspensión de actividades de la organización sindical.

Por lo tanto en los casos que entrañan la disolución o la suspensión de las organizaciones sindicales de un país, el Comité se ha declarado profundamente convencido de que no es posible hallar la solución de los problemas económicos y sociales porque atraviesa un país en el que se aíslan las organizaciones sindicales ya que suspenden sus actividades. (Oficina Internacional de Trabajo, 2006:677)

Muy por el contrario, sólo el desarrollo de organizaciones sindicales libres e independientes y la negociación con ellas pueden permitir al gobierno en cuestión afrontar los problemas y resolverlos en la forma más favorable y posible, tanto para los intereses de los trabajadores como para los intereses de la nación.

### **Derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de constituir federaciones y confederaciones y de afiliarse a organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores**

Según el Convenio número 87 en el artículo 2, enuncia el principio en virtud del cual los trabajadores deben tener derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a ellas, implica para las organizaciones mismas el derecho de formar las

federaciones y confederaciones que estimen necesarias, así como el de afiliarse a ellas.

Una organización de trabajadores debe tener derecho a ingresar en la federación y confederación de su preferencia, a reserva de lo dispuesto en los estatutos de las organizaciones interesadas y sin ninguna autorización previa. Las federaciones y confederaciones mismas decidirán si aceptan o no la afiliación de un sindicato, de conformidad con sus propios reglamentos. Una disposición por la cual el Ministro, a su arbitrio, pueda aprobar o rechazar la constitución de una federación general, no estando conforme con los principios de libertad sindical. (Oficina Internacional de Trabajo, 2006:710)

Una de las manifestaciones de la libertad sindical, para los sindicatos activos es precisamente la facultad de constituir federaciones o confederaciones. Con respecto a la primera, el Código de Trabajo guatemalteco regula que cuatro o más sindicatos de trabajadores pueden formar una federación y cuatro o más federaciones pueden formar una confederación en el ámbito nacional, quedando en libertad las organizaciones sindicales, las federaciones o confederaciones para suscribir acuerdos o afiliarse a organizaciones internacionales en materia sindical.

### **Protección contra la discriminación antisindical**

La Organización Internacional del Trabajo como órgano rector a nivel mundial en materia laboral, ha desarrollado diversidad de actividades tendientes a minimizar los actos contrarios a la organización sindical, como consecuencia de que en diversos países la práctica de dicha

organización ha dado buenos y malos resultados. Como consecuencia han sido diversos los estudios, opiniones y comentarios y el Estado de Guatemala por ser miembro de este organismo internacional ha incorporado a la legislación específicamente al Código de Trabajo normas protectoras en contra de la actividad discriminatoria no solo para los movimientos sindicales sino también para los dirigentes y afiliados.

La discriminación antisindical, representa una de las más graves violaciones de la libertad sindical, ya que puede poner en peligro la propia existencia de los sindicatos. Nadie debe ser despedido u objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación sindical o de la realización de actividades sindicales legítimas, y es importante que en la práctica se prohíban y sancionen todos los actos de discriminación en relación con el empleo. (Oficina Internacional de Trabajo, 2006:769)

Ninguna persona debería ser objeto de discriminación o de perjuicios en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas, y debe sancionarse a las personas responsables de la comisión de tales actos.

### **Protección contra los actos de injerencia**

El artículo 2 del Convenio número 98 establece la total independencia de las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de sus actividades, con respecto a los empleadores.

La intervención de un empleador a efectos de fomentar la constitución de una junta directiva de un sindicato, y la interferencia en la correspondencia del mismo, constituyen actos que violan gravemente los principios de la libertad sindical.

### **Negociación colectiva**

Como producto de la creación y funcionamiento de una organización sindical, el Código de Trabajo le confiere diversas funciones o atribuciones entre las cuales esta intervenir en la negociación colectiva, principalmente en lo relativo a contratos colectivos de trabajo, pactos colectivos de condiciones de trabajo o convenios colectivos de trabajo, para lo cual es indispensable que los dirigentes sindicales intervengan personalmente en la negociación y para el caso de Guatemala es importante señalar que a pesar que el Código de Trabajo vigente regula el pacto colectivo de condiciones de trabajo de empresa y de industria, únicamente el primero de estos se ha puesto en práctica, ya que el segundo no solo interviene la organización sindical tanto de patronos como de trabajadores sino también el Organismo Ejecutivo y otro factores que incide es que el organismo antes mencionado puede dejar sin efecto la negociación celebrada cuando considere que los intereses de alguno de los dos sectores que han negociado dicho pacto pueda ser perjudicado y

de allí la mínima o escasa negociación colectiva en materia de pactos en la industria.

El derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, para tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido. (Oficina Internacional de Trabajo, 2006:880)

Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa.

### **Consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores**

Destaca la importancia de que en las consultas reine la buena fe, la confianza y el respeto mutuo así mismo, que las partes tengan suficiente tiempo para expresar sus puntos de vista y discutirlos en profundidad con el objeto de poder llegar a un compromiso adecuado. “El Gobierno también debe velar porque se garantice el respeto de los acuerdos a los que las organizaciones de trabajadores y de empleadores hayan llegado.” (Oficina Internacional de Trabajo, 2006:1065)

El tema de la libertad sindical, en Guatemala y en otros países, ha sido una constante lucha desde la organización de base de la clase trabajadora pues a través del tiempo han negociado, manifestado, luchado y obtenido algunas reivindicaciones en torno a la libertad sindical, sin embargo, existe una constante atención por parte de la Organización Internacional del Trabajo con respecto a la libertad sindical, con la finalidad de darle cumplimiento se instituyó un comité permanente encargado de recibir las quejas y denuncias de aquellos países miembros de dicha organización internacional que hayan o intenten violentar la libertad sindical.

Para el efecto fue necesario incluir anteriormente, algunos postulados directos por parte de dicha organización internacional del trabajo, y de esta manera conocer los principios filosóficos, jurídicos y laborales que prevalecen en ese aspecto y de allí su importancia social, jurídica, laboral, política y cultural de un tema que en la actualidad ha decaído bastante para el caso de Guatemala, ya que las organizaciones sindicales así como federaciones y confederaciones a pesar de tener el derecho a la libertad sindical, este lo ejercen brevemente o en su caso solo cuando se presenta un problema y no como una verdadera arma de lucha de la clase trabajadora en la búsqueda de su bienestar individual y colectivo.

La libertad sindical, a través de la historia ha sido reprimida como consecuencia de la diversidad de gobiernos militares, que oprimieron y reprimieron al movimiento sindical en diversas épocas y como

consecuencia de ello, se limitó el derecho de asociación y por ende a organizar la clase trabajadora instituciones que permitieran ser escuchadas, negociar o manifestar en su caso, por lo tanto, la libertad sindical, es reconocida a nivel nacional como internacionalmente y son escasas las demandas de violaciones a los mismos por lo menos a nivel nacional, ya que a nivel internacional las quejas y denuncias son múltiples y allí conoce el Comité Sindical de la Organización Internacional del Trabajo.



## **Conclusiones**

Durante la relación laboral el trabajador puede tomar la determinación de ingresar o no, participar o retirarse voluntariamente de una organización sindical, todo ello se encuentra regulado y garantizado por la normativa nacional e internacional en dicha materia, dando cumplimiento de esta manera al derecho de los trabajadores y de los empleadores sin ninguna distinción de constituir organizaciones y de afiliarse a las mismas, implementado por la Organización Internacional del Trabajo.

La libertad sindical comprende el conjunto de derechos que le asisten al trabajador, para no ser señalado, criticado o discriminado por pertenecer a una organización sindical y de ello la Organización Internacional del Trabajo ha desarrollado diversas actividades para minimizar los actos que tiendan a disminuir la decisión del trabajador de pertenecer a una organización sindical.

La manifestación expresa del principio de la libertad sindical en materia de negociación colectiva se manifiesta cuando los dirigentes sindicales junto con el sector patronal inician la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, que tiene como finalidad mejorar las condiciones económicas y laborales de una empresa determinada.

## Referencias

Blanco, M. (2000). *La libertad sindical en Centroamérica su regulación y vigencia efectiva*. Costa Rica: publicación de la Organización Internacional del Trabajo.

De la Cueva, M. (1986). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México: Editorial Porrúa.

Echeverría, R. (2009). *Derecho de Trabajo I*. Guatemala: Editorial FORMATEC.

López, M. (1980). *La libertad sindical y sus garantías*. Guatemala: Editorial Universitaria.

López, M. (2007). *Síntesis del derecho de trabajo guatemalteco*. Guatemala: Editorial IUS.

Organización Internacional del Trabajo. (1992) *Manual de educación obrera*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Secretaría de Comunicación Social. (2010) *Memoria de Labores*. Guatemala: Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Santos, H. (1998). *Derecho del Trabajo*. México: Editorial McGraw-Hill.

## **Diccionario**

Cabanellas, G. (1977). *Diccionario de Derecho Usual*. Buenos Aires. Editorial Heliasta.

Ossorio, M. (2000) *Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.

## **Legislación**

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

Organización Internacional del Trabajo. (1948). *Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicalización*, Convenio 87.

Organización Internacional del Trabajo. (1949) *Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva*, Convenio 98.

Congreso de la República. (1961). *Código de Trabajo*, Decreto 1441.

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y Culturales