

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Programa de Actualización y Cierre Académico



Derecho a la libertad sindical

-Tesis de Licenciatura-

Maynor Giovanni Caté Chirix

Guatemala, agosto 2014

Derecho a la libertad sindical

-Tesis de Licenciatura-

Maynor Giovanni Caté Chirix

Guatemala, agosto 2014

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M. A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General Lic. Adolfo Noguera Bosque

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

Coordinador de Cátedra M.A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Asesor de Tesis M.A. José Luis De Jesús Samayoa Palacios

Revisor de Tesis Dr. Julio César Díaz Argueta

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase

Lic. Eduardo Galván Casasola

Licda. Jacqueline Elizabeth Paz Vásquez

Lic. Julio Alfonso Agustín del Valle

Lic. Arnoldo Pinto Morales

Segunda Fase

Lic. Victor Manuel Morán Ramírez

Lic. Héctor Ricardo Echeverría Méndez

Lic. Helbert Estuardo Valverth

Licda. Jacqueline Elizabeth Paz Vásquez

Tercera Fase

Lic. Ricardo Bustamante Mays

Dr. Jorge Egberto Canel García

Licda. Diana Noemí Castillo Alonzo

M.Sc. Jaime Trinidad Gaitán Álvarez

Lic. Sergio Armando Teni Aguayo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, diez de marzo de dos mil catorce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL**, presentado por **MAYNOR GIOVANNY CATÉ CHIRIX**, 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 **JOSÉ LUIS DE JESÚS SAMAYOA PALACIOS**, 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

Sara Aguilar
c.c. Archivo



DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **MAYNOR GIOVANNY CATÉ CHIRIX**

Título de la tesis: **DERECHO A 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 **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 19 de mayo de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



M. A. José Luis De Jesús Samayoa Palacios
Tutor de Tesis



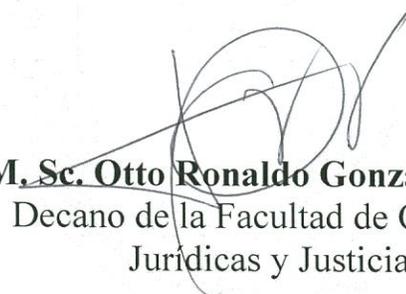


UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veinte de mayo de dos mil catorce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL**, presentado por **MAYNOR GIOVANNY CATÉ CHIRIX**, 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 Doctor **JULIO CÉSAR DÍAZ ARGUETA**, 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



Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **MAYNOR GIOVANNY CATÉ CHIRIX**

Título de la tesis: **DERECHO A 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, 23 de junio de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Julio César Díaz Argueta
Revisor Metodológico de Tesis



Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL COORDINADOR GENERAL DE TESIS

Nombre del Estudiante: **MAYNOR GIOVANNY CATÉ CHIRIX**

Título de la tesis: **DERECHO A 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, 9 de julio de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador del Taller de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **MAYNOR GIOVANNY CATÉ CHIRIX**

Título de la tesis: **DERECHO A 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, 01 de agosto de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador del Taller 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

Sara Aguilar
c.c. Archivo

Nota: Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido de la presente investigación.

Dedicatoria

**Al Creador y
Formador del
Universo:**

Por todas las bendiciones recibidas a lo largo de mi vida, y ser mi guía por el buen camino, por darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los obstáculos presentados, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni fallecer en el intento.

A mis padres:

Maynor César Caté y Adilia Chirix, con todo mi cariño y mi amor, por su incondicional apoyo quienes han hecho todo en la vida para que yo pudiera lograr mi sueño, por motivarme y darme la mano cuando sentía que el camino se terminaba, a ustedes por siempre mi corazón y mi agradecimiento.

A mis hermanos:

César Alexander y Allen Josué, por su apoyo y a quienes guardo siempre en mi corazón.

A mi esposa:

Doris Noj, a tu paciencia y comprensión, preferiste sacrificarte para que yo pudiera cumplir mi sueño, por tu bondad y sacrificio mil gracias, y por estar siempre a mi lado.

A mis hijas:

Itzayana y Sāqnikte' mis mágicas princesas que se han vuelto dueñas de mi vida y son la fuente de mi sacrificio y de mi inspiración con todo mi corazón, amor y cariño.

A **mis** Muchas gracias por esos momentos
compañeros: inolvidables, por ser personas importantes en
mi vida y que siempre estuvieron
brindándome su apoyo con todo mi cariño.

A **mis** Que en este andar por mi vida, influyeron con
catedráticos: sus lecciones y experiencias en formarme
como una persona de bien y preparada para
los retos que pone la vida, a todos y cada uno
de ellos les agradezco por haberme hecho
partícipe de sus conocimientos.

En especial a: Todas las personas que a lo largo de mi vida
me han aconsejado y orientado a formarme
íntegramente.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	ii
Antecedentes históricos	1
Derecho sindical guatemalteco	6
Derecho de asociación	20
Derechos humanos y libertad sindical	24
Libertad sindical	26
El resguardo de la libertad sindical	47
La libertad sindical y el derecho de asociación profesional, según la legislación guatemalteca	50
Análisis comparativo de la legislación internacional, con la normativa jurídica nacional	53
Conclusiones	60
Referencias	62

Resumen

En el presente trabajo se planteó la importancia del derecho a la libertad sindical que posee la clase trabajadora con el objeto de darle relevancia a la doctrina como a la normativa jurídica, en cuanto a la facultad de poder constituir o adherirse a una organización sindical. Por tal razón la presente investigación pretendió establecer que el trabajador tiene derecho a poder pertenecer a una asociación profesional y con ello puede obtener mayores beneficios de carácter colectivo para todos sus asociados, dando de esta manera un aporte sobre las ventajas que se obtienen a estar organizados en sindicatos.

Los distintos autores consultados por el sustentante armonizan en que la libertad sindical es un derecho esencial y fundamental que tiene el trabajador, el que puede ser de manera positiva y negativa, la primera se refiere a la facultad de constituir una organización sindical o adherirse a una ya existente; mientras que la segunda, a la potestad de no querer pertenecer a un sindicato o retirarse si se encontraba afiliado a uno.

Por lo tanto el análisis hecho por el investigador; que la legislación nacional, tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala, tipifican que la libertad sindical es un derecho inherente a los trabajadores.

Palabras Clave

Libertad Sindical. Sindicato. Intereses sociales. Trabajador. Colectividad.

Introducción

Derecho a la libertad sindical tema de investigación por parte del sustentante, inherente a los trabajadores del país, su importancia de pertenecer a una organización sindical, instituciones reguladas en el ordenamiento jurídico para poder llegar a alcanzar beneficios como clase trabajadora por medios colectivos como lo son las asociaciones profesionales.

De manera que la legislación nacional como los convenios y tratados internacionales, otorgan el derecho a la libertad sindical, es decir que los trabajadores poseen la facultad de poder decidir, el integrar una asociación profesional o la negativa de la misma, ya que es un derecho que se le otorga más no es una obligación. Por lo que se hace el conocimiento a los trabajadores, de los beneficios, responsabilidades e intereses que puede resguardarse a la libertad sindical sin discriminación alguna.

La presente investigación se realizó con una metodología desarrollada a través de consultas a distintos autores con el propósito de promover una interpretación sobre los momentos que han vivido los movimientos sindicales a través de la historia y cómo han llegado a tener auge, en la actualidad, contribuyendo de esa manera con la clase trabajadora.

Los temas principales del presente trabajo son: antecedentes históricos, derecho sindical guatemalteco, derecho de asociación, derechos humanos, libertad sindical, el resguardo a la libertad sindical, la libertad sindical y el derecho de asociación profesional según la legislación nacional y el análisis comparativo de la legislación internacional con la normativa jurídica nacional. Desarrollando el primer tema con el objeto de dar a conocer a través de la historia laboral guatemalteca, el cómo fueron surgiendo los movimientos organizativos hasta poder llegar a la consolidación de los sindicatos, reconocidos por la legislación.

En el segundo tema se hace referencia en cuanto al derecho sindical que se tiene en el país, definiendo en sí a la asociación profesional o sindical, su clasificación, naturaleza y personalidad jurídica, la clasificación que el Código de Trabajo establece, así como los órganos que los rigen.

Los derechos humanos son fundamentales e inherentes a los trabajadores, como resguardo y protección de sus intereses de manera colectiva, así como, haber realizado la diferencia entre libertad

individual como colectiva que todo trabajador o empleador tiene para poder constituir o adherirse a un sindicato, es decir la facultad que posee para poder organizarse con el propósito de perseguir fines de carácter colectivo, fundamentando estos temas en el ordenamiento jurídico guatemalteco.

Por otra parte se refirió al resguardo de la libertad sindical, derecho que tienen todos los trabajadores como empleadores sin discriminación alguna al pertenecer a una organización sindical, posteriormente se comparó la legislación laboral internacional, con el ordenamiento jurídico nacional, haciendo referencia a los artículos en los cuales se encuentran tanto la libertad sindical como el derecho de asociación profesional.

El trabajo desarrollado tuvo como objetivo darle relevancia a la normativa jurídica constitucional y ordinaria, que vincula al derecho de asociación profesional que garantiza el efectivo propósito de los sindicatos en el país, contribuyendo con la clase trabajadora sobre el derecho a la libertad sindical como resguardo y protección de su derecho de asociación profesional.

Antecedentes históricos

Época del predominio liberal

Período en que surgen las denominadas mutualistas las cuales son asociaciones unidas por un interés común, y tienden a realizar aportaciones para cubrir riesgos o necesidades que afecten a los integrantes de las mismas. Se puede decir que es lo más cercano a una organización de trabajadores que velan por sus propios intereses. Siendo estas entidades quienes a pesar de la opresión por parte de los gobernantes, surgen para poder beneficiar a la clase trabajadora y de esa manera poder tener mejores oportunidades laborales, con el resguardo de sus intereses ante el Estado. Organizaciones que inspiraron para la constitución de sindicatos por parte de la clase trabajadora y empleadora, con el fin de auxiliar sus propios intereses, con un mejoramiento intelectual y económico de los trabajadores, así como la organización de los mismos de manera legal y reconocida ante el gobierno.

Época de la revolución de octubre

Surge con el levantamiento de distintas organizaciones, el 20 de octubre de 1944, este movimiento dentro de la historia es considerado el inicio de los sindicatos al cual se le denominó época de oro del sindicalismo, ya que en ese período se realizan cambios tanto políticos, sociales,

económicos, así como nuevamente ocurren reformas en el ámbito laboral en el país. Renovándose y volviendo a nacer y con mayor auge el derecho laboral, ya que se van tipificando nuevas normas jurídicas, tanto constitucionales como ordinarias en la legislación laboral guatemalteca, por medio de las cuales se crean órganos e instrumentos indispensables para que la legislación no sea como las anteriores y llegara a ser letra muerta nada más, sino que fuese derecho vigente y positivo.

Así mismo, época en que se empieza a impulsar la organización o movimiento de la clase obrera del país, organizándose para poder tener una mejora acorde a sus intereses laborales, es así como comienza una nueva etapa dentro del derecho laboral guatemalteco, en la cual se reconoce el derecho de sindicalización, en donde todo trabajador o empleador tiene la libertad de integrar un sindicato y poder gozar de sus beneficios.

Según López, “el 1º. De mayo de 1947 entra en vigor el primer Código de Trabajo guatemalteco (Decreto 330 del 8 de febrero de 1947).” (1979:43). Indudablemente establece la etapa más importante en el ámbito laboral de Guatemala, ya que se crea dicha normativa jurídica directamente para el derecho de trabajo, en la cual se reconocen los distintos derechos que posee la clase trabajadora, así como la libertad a

la organización sindical por parte de los distintos grupos u organizaciones de trabajadores, así mismo, se reconoce la huelga.

Con los derechos sociales que fueron establecidos en la Constitución de la República de 1945 y con la creación de la legislación laboral ordinaria de 1947, nace en el país el movimiento sindical, y por primera vez las normas laborales adquieren positivismo, las cuales fueron consideradas de importancia por grandes sectores laborales.

El derecho de sindicalización, el cual fue otorgado a los patronos, maestros, empleados privados y trabajadores en general, beneficiándolos a poder conformar una organización sindical, en beneficio a los intereses comunes de sus asociados. Complementándose con una ley ordinaria mediante el Decreto Legislativo 223 la cual era la Ley Provisional de Sindicalización, conteniendo en ella lo concerniente a los sindicatos. Siendo así como en Guatemala es reconocido el derecho de asociación profesional en beneficio de todo trabajador. Así como la entrada en vigencia del Decreto 330 del Congreso de la República el cual contiene el primer Código de Trabajo guatemalteco.

Reconocido por parte del Estado guatemalteco, a través de las normas jurídicas laborales el derecho de sindicalización, y considerándolo un gran avance para la legislación nacional. La clase trabajadora se empieza

a organizar a través de sindicatos surgiendo éstos tanto en el sector privado como en el sector público, llegando a conformar 147 organizaciones sindicales inscritas legalmente en el país, entre los años de 1945 a mediados de 1954.

Época de la contrarrevolución

Etapa en que se inicia un proceso de retroceso en el derecho laboral del país, ya que varios de los gobiernos de esos períodos, comienzan con una persecución en contra de los dirigentes de las organizaciones sindicales, privándolos a muchos de ellos de su libertad e incluso dándoles muerte a varios. Derogándose la Constitución Política de 1945, así como toda reforma favorable que se pudo haber dado a los trabajadores, dentro del Código de Trabajo. Así mismo surge el Decreto número 21 el cual ordenaba la cancelación de la inscripción de los directivos de las diferentes organizaciones sindicales de trabajadores. En 1956 entra en vigencia la nueva Constitución, ésta conserva el capítulo de las garantías sociales de la anterior, pero debilita la posición que se había alcanzado para los trabajadores.

En 1958 el Congreso de la República elige como presidente al general Miguel Ydígoras Fuentes, durante su gobierno se vuelve a dar un cambio hacia la legislación laboral del país tal como lo manifiesta López:

de los formalismos y trabas procesales introducidos desde 1956. (2007:14) Durante la administración del Presidente Miguel Ydígoras Fuentes, se emite el Decreto 1441 del Congreso de la República, reformado por el decreto 1448 que entró en vigor el 16 de agosto de 1961. Este decreto que reformó numerosos artículos del Código de Trabajo, contiene algunos aspectos positivos, como por ejemplo la derogación de muchas disposiciones del Dto. Presidencial 570, la elevación a categoría de ley de doctrina jurisprudencial y prácticas tribunalicias favorables a los trabajadores y la adecuación del Código de Trabajo a Convenios de la OIT ratificados por Guatemala; pero realmente no introdujo ninguna conquista substancial para la clase trabajadora y conservó muchos

Posteriormente el 1 de marzo de 1966 toma posesión de la presidencia de la República el licenciado Julio César Méndez Montenegro, período el cual fue denominado tercer gobierno de la revolución, ya que durante el gobierno de Méndez se permitió con amplitud el ejercicio de la libertad sindical, siendo de esa manera que los movimientos sindicales logran reorganizarse y fortalecerse.

Durante los años siguientes se torna nuevamente un retroceso a la libertad sindical ya que fue un período de gobiernos militares, dictadores siendo para los sindicatos una represión y exterminio de sus dirigentes, así como la destrucción de varias organizaciones sindicales. Durante la historia en el país varios han sido los gobernantes, muchos a favor, así como en contra de las organizaciones sindicales, durante el comienzo de los movimientos sindicales hasta estos tiempos.

Derecho sindical guatemalteco

Derecho a la asociación profesional

El derecho sindical en sentido objetivo, forma parte de la colectividad laboral, el cual regula a las asociaciones profesionales o sindicales desde su nacimiento hasta su extinción, así como las relaciones entre sus miembros, el resguardo de los intereses de la organización, los beneficios otorgados de manera agrupada.

Por otro lado el derecho de sindicalización en sentido subjetivo, puede manifestarse que en Guatemala, es reconocido de forma concreta en la normativa jurídica, ya que se encuentra tipificado en el Artículo 102 inciso q) de la Constitución Política de la República, y en el Artículo 211 inciso a) del Código de Trabajo, Decreto número 1441, fundamento legal donde se encuentra regulado el derecho de todos los trabajadores y empleadores para poder constituirse en una organización sindical.

Razón por la cual el sustentante defiende la presente investigación haciendo relación en la que, el derecho social o colectivo es considerado como ventajoso y beneficioso a los integrantes del sindicato, comparándolo con el derecho individual; así como se tiene una diferencia entre una asociación en general en la que los habitantes del país pueden organizarse para cualquier fin sean éstos de carácter

ideológico, político, entre otros; mientras que la asociación profesional o sindical se refiere con exclusividad al ámbito laboral en donde tanto trabajadores como empleadores pueden organizarse para crear un sindicato con el objeto de proteger sus propios intereses tanto económicos como sociales de manera conjunta en beneficio de todos sus miembros.

Siendo el derecho de asociación profesional, una garantía para lo concerniente al ámbito laboral en el país, ya que permite la conformación sindical para el resguardo y protección de los intereses colectivos de quienes integran la organización.

Sindicato

Se compararon definiciones antiguas con algunas más recientes para ver el contexto en cuanto a qué se puede entender por sindicato, comenzando con las siguientes definiciones:

Los autores franceses Paul Pic y George Scelles, definen el sindicato así: “El sindicato es la asociación permanente de personas que ejercen la misma profesión, u oficios semejantes, o profesiones conexas, que concurran a la elaboración de productos determinados, o la misma profesión liberal y cuyo objeto exclusivo sea el estudio y defensa de los intereses económicos, industriales y agrícolas.” (Chicas, 2005:101)

Así mismo Chicas hace referencia a Gallart quien dice “el sindicato o asociación profesional, es para el derecho positivo español, la asociación constituida por patronos o por obreros para la defensa de los intereses de las clases respectivas en determinadas profesiones industrias o ramas de

éstas.” (2005:101) siendo las anteriores definiciones que se dieron a lo largo de la conformación de las entidades sindicales.

En pensamientos recientes como el de Verdier citado por Chicas el cual propone fines amplios en la definición del sindicato tales como:

Asegurar la defensa de los intereses de sus miembros, la promoción de su condición y la representación de su profesión y medios y actividades igualmente amplias, tales como la acción de contestación o de participación en la organización de las profesiones, así como la elaboración y puesta en práctica de la política nacional en materia económica y social. (2005:103)

Chicas hace referencia a Uriarte, quien coincide con Magano quienes definen:

El sindicato es un agrupamiento constituido por personas físicas o morales que ejercen una actividad profesional, en vistas a asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de su condición y la representación de su profesión, por la acción colectiva de contestación o de participación en la organización de las profesiones así como en la elaboración y puesta en práctica de la política nacional en materia económica y social. (2005:103)

Según lo interpretado por el sustentante las citas anteriores tanto las que exponen tratadistas con anterioridad como las definiciones recientes todas coinciden en que los sindicatos son asociaciones que representan a profesionales de una rama en específico o quienes ejercen un oficio semejante, miembros que participan en la defensa de sus intereses tanto económicos como sociales.

El investigador define al sindicato como el derecho que los trabajadores y empleadores poseen para poder crear una organización, asociándose para la protección de sus intereses colectivos no solo en sentido

económico sino buscando el bienestar laboral, superación profesional entre estos: ascensos, becas, profesionalización para sus miembros teniendo más que una estabilidad laboral, lográndolo en un ámbito social.

La legislación laboral guatemalteca también ha definido a los sindicatos, teniendo la primera definición en la Ley provisional de Sindicalización, Decreto Legislativo 223, en la que el Artículo 1 reguló lo siguiente:

Sindicato es la asociación permanente de patronos, empleados privados, miembros del magisterio, o trabajadores en general, de una misma actividad, oficio o especialidad similar o conexas, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses económicos y sociales comunes. (Chicas, 2005:102)

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República establece según el 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...”

Dentro del ordenamiento jurídico, se encuentra esta definición en la que aún se limita al movimiento sindical restringiendo su actividad a meras funciones de reivindicación económico-social, en la cual a consideración del sustentante el objeto de los sindicatos tal como lo manifiesta con antelación en su definición debe abarcar criterios más amplios.

Con los preceptos anteriores se llega a la determinación que los sindicatos persiguen el beneficio de sus asociados de manera conjunta y no individual.

Naturaleza jurídica del sindicato

Según varios tratadistas no existe una certeza de la naturaleza jurídica de los sindicatos ya que depende de los sistemas políticos que rigen a los países, y según la referencia más acertada que realiza Chicas, es la siguiente:

La asociación profesional o sindicatos en los países que respetan la libertad de los hombres y de los grupos sociales, participa de la naturaleza general del derecho del trabajo y en la particular del derecho colectivo: es en consecuencia, una garantía social de los trabajadores, de acuerdo con el pensamiento del maestro Mario de la Cueva. (2005:106)

Se puede observar que la manifestación es de una garantía social, analizando el contenido de las normas jurídicas se aclara que muchas veces tiende a confundir que el sindicato es una persona jurídica colectiva de derecho privado, ya que el Artículo 15 del Código Civil, Decreto Ley 106 así lo contempla, sin embargo la Constitución Política de la República da la pauta que la naturaleza jurídica del sindicato se deriva del derecho de asociación, es decir de la colectividad, y de acuerdo a la jerarquía de la ley, la carta magna prevalece sobre cualquier otra norma ordinaria, por lo que se puede manifestar que la naturaleza jurídica de la asociación profesional o sindicato, es constitucional

derivado de lo social, es decir de lo colectivo siendo este: derecho público.

Clasificación de los sindicatos

Doctrinariamente se puede encontrar una gran variedad de clasificaciones que exponen distintos estudiosos, pero en la investigación se realiza la clasificación de los sindicatos de conformidad con la legislación laboral guatemalteca, teniendo la siguiente división según Chicas:

- “Sindicatos del sector público o estatal y sindicatos del sector privado”
(2005:116)

Refiriéndose a los sindicatos del sector público a aquellos que están integrados por trabajadores de los distintos organismos del Estado, de sus entidades descentralizada y autónomas, es decir los empleados públicos.

Estos sindicatos son reconocidos por parte del Estado, dentro de su normativa jurídica; teniendo el derecho a sindicalización los trabajadores al servicio del sector público. Así mismo se encuentra en la Constitución Política de la República el reconocimiento de tal derecho por parte de los trabajadores públicos, fundamentado específicamente en el Decreto

número 71-86 del Congreso de la República, Ley de sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.

Ley en la que se regula que los trabajadores del Estado pueden ejercer su derecho a la libre sindicalización de acuerdo a las disposiciones de dicha norma jurídica, así mismo, establece la constitución, organización y funcionamiento de las organizaciones sindicales.

Por otro lado están los sindicatos del sector privado, los cuales son integrados por trabajadores que prestan sus servicios laborales a empresas particulares, los cuales se rigen a todo lo estipulado en el Código de Trabajo, a lo relacionado con el derecho de sindicalización.

- Sindicatos campesinos y urbanos

Esta es la clasificación que contiene el Código de Trabajo, en la cual se puede decir según López que los sindicatos campesinos “son los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente cuyas actividades se desarrollen en el campo agropecuario.” (2007:79). Es decir que se refiere a quienes trabajan en la producción de la agricultura.

Mientras que los sindicatos urbanos son los integrados por trabajadores cuyas actividades no sea agrícolas o ganaderas, es decir que se refieren a todos los trabajadores de distintas empresas privadas o entidades estatales en general con excepción de las que se dedican a la agricultura.

El Artículo 215 del Código de Trabajo hace referencia a otra clasificación, en la que se encuentran los sindicatos gremiales, de empresa y de industria, en la que el mismo cuerpo legal lo define de la siguiente manera:

- Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o si se trata de patronos, de una misma actividad económica.
- De empresa, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios.
 - En una misma empresa.
 - En dos o más empresas iguales.
- De industria, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad.

Analizando la clasificación legal, en la cual se contempla que los sindicatos deben obedecer a que son conformados por miembros que posean una misma profesión u oficio o bien que presten sus servicios a una determinada empresa.

Requisitos para la formación de los sindicatos

Doctrinariamente en cuanto al derecho laboral deben de cumplirse los requisitos de fondo y de forma, refiriéndose al primero a la constitución o creación misma de los sindicatos, reuniendo las calidades de los integrantes así como las finalidades de la organización; mientras que el segundo son directamente las formalidades que las leyes establecen y que se deben de cumplir para que una asociación profesional nazca a la vida jurídica.

- Requisitos de fondo para constituir un sindicato

Condiciones esenciales a cumplir por parte de los trabajadores o empleadores que quieran constituir un sindicato, estas obligaciones se pueden extraer de la definición de sindicato que se encuentra en el Código de Trabajo específicamente en el Artículo 206, los cuales son: “a) se debe conformar una asociación formada por trabajadores o patronos; y b) la constitución debe ser para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses.”

- Requisitos en cuanto a las personas

Con respecto a las calidades que deben cumplir las personas que integrarán el sindicato, se comienza con que el derecho de asociación profesional va dirigido a todo trabajador en general y patronos, sin

distinción alguna, es decir, que una persona puede conformar parte de una organización sindical con el solo hecho de tener una relación laboral ya sea particular o ante el Estado. Sin embargo tanto en la Ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado y en el Código de Trabajo, existen excepciones a la regla ya que los trabajadores que prestan servicios de seguridad siendo estos: Policía Nacional Civil y Ejército Nacional, así como las personas que desempeñen cargos de representación del patrono están obligados a defender de modo preferente los intereses de los empleadores, los cuales no pueden conformar una organización sindical.

En la conformación de un sindicato se requiere el consentimiento por escrito de veinte (20) o más trabajadores, y para la formación de un sindicato de empleadores es necesario contar con un mínimo de cinco (5) patronos, según lo que establece el Artículo 216 del Código de Trabajo, Decreto número 1441. Por otro lado se requiere de la capacidad legal para ingresar, siendo ésta la capacidad civil que en nuestro medio se adquiere a los 18 años de edad específicamente para los patronos; mientras que para los trabajadores el Código de Trabajo según el Artículo 212 establece que todo trabajador que tenga 14 años o más puede pertenecer a un sindicato, con la limitación que no puede conformar el comité ejecutivo o consejo consultivo.

- Requisitos de forma

El Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, referente a la libertad sindical y de protección del derecho de sindicación, establece en su Artículo 2 que “los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa tiene el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas asociaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”

Según lo manifestado en el convenio, no es necesaria una autorización para poder conformar un sindicato, sin embargo según la legislación nacional, se requiere el cumplimiento de requisitos y procedimientos que la norma jurídica laboral contempla, para la autorización y legalización de un sindicato. Requerimientos que se describen a continuación:

Asamblea constitutiva

Este es el primer paso que los trabajadores deben dar para que puedan constituir un sindicato, con la celebración de una asamblea con todos sus miembros, en la cual se elegirá a un presidente y un secretario, esto para llevar el orden en la junta, así como para el fraccionamiento del acta constitutiva, en cumplimiento a lo establecido en el Artículo 220 del Código de Trabajo, Decreto número 1441.

Aprobación de los estatutos de los sindicatos

Los estatutos son nada menos que las normas que regirán al sindicato y a sus afiliados, considerándose como fuentes supletorias al Código de Trabajo. Con respecto a los estatutos el Convenio 87 de la OIT en su Artículo 3 determina que “las organizaciones de trabajadores y de empleadores tiene el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el elegir libremente sus representantes...” El Código de Trabajo en su Artículo 222 literal c) establece “aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos” el cual es una atribución de la Asamblea general. Así como dar cumplimiento a lo establecido en el Artículo 221 del mismo cuerpo legal.

Elección del comité ejecutivo y consejo consultivo provisional

Los sindicatos antes de poder iniciar sus actividades, según el Artículo 217 del Código de Trabajo, deben de celebrar sesiones para elegir al comité ejecutivo y consejo consultivo provisional, esto con el propósito de poder obtener el reconocimiento legal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante resolución emanada del director general de trabajo. Las atribuciones que se les reconoce a los miembros de la asamblea constitutiva y a quienes conforman el consejo consultivo o comité ejecutivo son específicamente para realizar los trámites legales

para la aprobación de sus estatutos, el otorgamiento de la personalidad jurídica y la inscripción del sindicato.

Trámite administrativo para la aprobación de los estatutos

Con el cumplimiento de la celebración de su asamblea general, en donde se constituye un sindicato, y aprobado sus estatutos, electos los directivos y para la obtención del reconocimiento por parte de las autoridades administrativas, de la personalidad jurídica, se debe cumplir con lo que preceptúa el Artículo 218 del Código de Trabajo.

Personalidad jurídica de los sindicatos

El Código de Trabajo, en el Artículo 210 reconoce la personalidad jurídica de las organizaciones sindicales al tipificar: “los sindicatos legalmente constituidos son personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones...” es decir, que después del reconocimiento por parte del Ministerio de trabajo y previsión social, se le otorga al sindicato su nacimiento a la vida jurídica por lo que en consecuencia obtiene derechos y se hace responsable de sus obligaciones.

Órganos del sindicato

Los órganos principales de los sindicatos son: la asamblea general, el comité ejecutivo y el consejo consultivo:

- Asamblea general

Es el órgano máximo de los sindicatos, en donde se llegan a tomar decisiones, éstas aprobadas por la mayoría absoluta o por las dos terceras partes de la totalidad de los asociados, según lo manifiesta el Artículo 222 del Código de Trabajo, Decreto número 1441. La asamblea general constituye el órgano legislativo del sindicato y éstas pueden celebrarse ordinarias o extraordinarias como lo establece el artículo 221 de la misma norma jurídica.

- Comité ejecutivo

Como lo manifiesta el Artículo 223 del Código de Trabajo es el órgano encargado de ejecutar y dar cumplimiento a los mandatos de la asamblea general, como la administración del sindicato. El comité ejecutivo tiene la representación legal de la organización sindical, así como la representación judicial y extrajudicial de sus miembros en lo concerniente a lo laboral. Los que conforman dicho comité deben de cumplir los requisitos del Artículo citado.

- Consejo consultivo

Tal como lo establece el Artículo 224 del Código de Trabajo “el consejo consultivo tiene funciones puramente asesoras y sus miembros deben reunir los requisitos del inciso b), del Artículo 223” del mismo ordenamiento jurídico para poder ser parte del consejo consultivo del sindicato.

Derecho de asociación

Derecho a la libertad de asociación en general y la libertad específica de asociación profesional

Doctrinariamente distintos autores han manifestado si existe diferencia entre el derecho de asociación profesional o que éste es derivado de la libertad de asociación en general, a continuación la opinión de algunos autores según Chicas:

Kaskel opinaba que el derecho de asociación profesional no era más que una aplicación del derecho general de asociación, mientras que su coterráneo Nipperdey sustentaba el criterio de que eran dos derechos radicalmente distintos, tanto porque en la historia, el derecho de asociación profesional había subsistido sin libertad de asociación general y viceversa, como por la diversa protección jurídica a que apuntan ambas instituciones. El derecho general de asociación concedía protección contra el poder público, mientras que el derecho de asociación profesional concedía protección contra determinados poderes sociales. (2005:78)

De esa manera se aborda el tema de la asociación en general y la profesional, observándose desde dos puntos de vista distintos, y durante el desarrollo del tema se va desarrollando y aclarando si se tiene

alguna diferencia entre estas ramas del derecho, así como se fue fundamentando doctrinariamente como legalmente.

Chicas, hace referencia a García quien es de la opinión de que “tanto por su finalidad como por su consideración política y por su estructura jurídica, son instituciones diversas e inenlazables.” (2005:78)

Haciendo otra reseña para comprender mejor sobre estas diferencias que existen entre estos dos grandes derechos que las personas poseen.

Mario de la Cueva, reconoce que ambas instituciones tienen una historia y un propósito esencialmente diverso, y que no por ello puede ignorarse su vinculación estrecha; pero en lo fundamental comparte la opinión de Nipperdey, cuando expone que: 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 otra clase social. No es un derecho del hombre frente al Estado, sino un derecho de clase, y su fundamento material, como hemos indicado, es la necesidad de igualar, mediante la unión de los trabajadores, la fuerza del capital. (Chicas, 2005:78)

Como se pudo observar las opiniones de distintos autores, desde el punto de vista que consideran son los más aseverativos, según lo interpretado a juicio del sustentante el derecho de asociación en general es totalmente distinto al de una asociación profesional o sindical, ya que refiriéndose a la primera, es el derecho que todo ciudadano posee para poder reunirse y organizarse por distintos fines sean estos por ideales, o bienes sociales, políticos o de cualquier otra idiosincrasia; mientras que el derecho de asociación profesional o sindical se refiere directamente al ámbito laboral en la que trabajadores o empleadores pueden agruparse

libremente para constituir sindicatos o a adherirse a ellos a su elección con el fin de promover y proteger los intereses económicos y sociales pertenecientes a su organización.

Teniendo de esta manera la diferencia que existe, ya que uno se refiere a cualquier organización con diferentes objetivos, mientras que el otro se centra en algo específico siendo éste de tipo laboral en el cual se resguardan los derechos de los trabajadores o empleadores con el objeto de proteger sus propios beneficios.

Así mismo, se puede mencionar que tanto en el ordenamiento jurídico internacional como nacional se hace referencia a la distinción de estos derechos, comenzando con lo que establece el ámbito internacional, como lo manifiesta Chicas:

En la declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada en la Asamblea General de las Naciones Unidas (10 de diciembre de 1948) se aceptó la distinción de la libertad general de asociación y la libertad específica de asociación profesional, cuando en el artículo XX establece que toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacífica y que nadie puede ser obligado a pertenecer a una asociación (derecho general de asociación), y en el artículo XXIII numeral 4 se determina que toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (derecho específico de asociación o sindicación) ... (2005:79)

Observándose que en distintas naciones se reconoce que existe distinción entre la libertad de asociación en general y la libertad de asociación profesional o de sindicación, refiriéndose como en lo doctrinario a que las organizaciones en general se refieren a cualquier índole, mientras que

la sindical corresponde específicamente a la esfera laboral, es decir, a los trabajadores o empleadores para el resguardo de sus propios intereses.

El Estado de Guatemala reconoce en la carta magna los dos derechos, los que son totalmente distintos, es por ello que son regulados en la actualidad, en la Constitución Política de la República, en la cual se establece tanto el derecho de asociación en general el que se encuentra tipificado en el Artículo 34, con el epígrafe derecho de asociación, contemplado en el título II relativo a los derechos humanos, dentro del capítulo I respecto a los derechos individuales; mientras que el derecho de asociación profesional o de sindicalización en el mismo ordenamiento jurídico, normado en el Artículo 102, bajo el epígrafe derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, contemplado en el capítulo II concerniente a derechos sociales, en la sección octava, relativo al trabajo.

El sustentante interpreta que tanto en la doctrina como en la legislación nacional como internacional, los derechos de asociación en general y de asociación profesional o de sindicalización, son considerados completamente diferentes, siendo el primero un derecho de carácter individual de todos los ciudadanos a organizarse bajo cualquier fin; mientras que el segundo es un derecho eminentemente social perteneciente a lo laboral, refiriéndose con exclusividad a los trabajadores o empleadores, por el bienestar de sus propios intereses.

Derechos humanos y libertad sindical

Dentro de la amplia gama de derechos humanos establecidos en legislaciones internacionales y nacionales, existen varios de éstos vinculados al trabajo y a los trabajadores como garantías inherentes a las personas que laboran, conocidos como los derechos humanos laborales. Estos se dan en dirección de poder generar condiciones mínimas de vida y de trabajo para todas las personas, de la misma manera a organizar a los trabajadores para la protección de sus intereses sociales como económicos.

La libertad sindical forma parte del conjunto de estos derechos ya que se encarga de facultar a los trabajadores para poder constituir o adherirse a un sindicato para tener una estabilidad laboral, en la cual se encuentra regulada en forma expresa por los Convenios número 87 y 98 de la Organización Internacional de Trabajo OIT, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

El derecho a la libertad sindical es una importante herramienta para que los trabajadores por medio de las organizaciones sindicales luchen por una reivindicación amplia de los derechos humanos, ya que se trata de una facultad que se les otorga a los sujetos laborales para tener un desarrollo laboral como la protección de sus intereses sociales y poseen

libertad para actuar. Refiriéndose a lo anterior el Artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, establece que: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos...”

El mismo ordenamiento legal en su Artículo 23 inciso 4) establece que: “toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”

Goldstein define derechos humanos como: “Derechos de las personas fijados constitucionalmente que deben entenderse como restricciones al poder estatal”. (2008:215). Entendiéndose de lo anterior que el trabajador tiene como principio constitucional la protección de las leyes para poder constituirse o pertenecer a una organización sindical, protegiendo sus intereses, teniendo condiciones dignas en su labor.

La libertad sindical como derecho fundamental

Comenzando con que la libertad sindical es un derecho laboral ya que a través de la norma jurídica se le otorga a los trabajadores y empleadores la facultad para poder constituir o adherirse a una organización sindical a tribuidas en defensa e intereses de los trabajadores.

Siendo la libertad que posee la esfera laboral que permite enlazar los derechos civiles, políticos económicos, sociales y culturales, ya que es de importancia para el mundo sindical. A sabiendas que la libertad sindical

es un derecho laboral, no quiere decir que los trabajadores y sus organizaciones lo pueden ejercer sin restricciones, ya que hoy en día hay obstáculos que reprimen el poder constituirlo por parte de los empleadores. Así mismo, se debe de cumplir con las leyes de trabajo para poder inscribirlos y que puedan tener una personalidad jurídica.

Saber que el hecho que la libertad sindical se encuentre reconocida como derecho laboral fundamental por casi todos los instrumentos legales internacionales, no significa que los trabajadores y las organizaciones sindicales están en condiciones de ejercerlo sin restricciones. Para el programa laboral de desarrollo (2004): la defensa de la libertad sindical de trabajadores y dirigentes deberán tener una visión integral de los contenidos que este derecho involucra en sus dos aspectos principales, el individual y el colectivo. De esta manera, podrán definir mejor sus estrategias de acción en cada uno de estos ámbitos.

Libertad sindical

Primeramente se partirá de una definición de libertad, libertad individual, libertad social hasta llegar a la libertad sindical.

- Libertad

García, hace referencia a Smith quien la define como: “es el estado existencial del hombre en el cual este es dueño de sus actos y puede autodeterminarse conscientemente sin sujeción a ninguna fuerza o coacción psicofísica interior o exterior.” (2008:23)

- Libertad individual

Todas las personas individualmente según la Constitución Política de la República en su Artículo 4 establece que: “en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos...” es decir que cada individuo posee la libertad a realizar lo que la ley no prohíba.

- Libertad social

Es la facultad que poseen las personas, refiriéndose a la esfera laboral, es decir trabajadores o empleadores, para formar organizaciones sindicales con el objeto de tener dignificaciones laborales y perseguir sus intereses de manera colectiva, en beneficio de sus asociados, resguardando su trabajo.

Seguidamente se define a la libertad sindical con la opinión de algunos autores:

Comenzando con Goldstein quien define la libertad sindical como: “derecho que, en algunos países se reconoce con jerarquía constitucional, a los trabajadores para asociarse o agruparse libremente en gremios o sindicatos.” (2008:354) Definición que se refiere al derecho que poseen los trabajadores en poder adherirse o constituir un sindicato, en pro de sus beneficios.

La Organización Internacional de Trabajo en la 3ª. Conferencia Internacional celebrada en San Francisco en 1948 en el Artículo 2 consigna: “Los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción, tiene el derecho inalienable de construir, sin autorización previa organizaciones de su elección, así como el de afiliarse a estas organizaciones.” Artículo en el que se observa directamente enfocada a la libertad que todo trabajador, como patrono tiene para poder organizarse para la constitución de un sindicato o bien para que pueda asociarse a alguno, esto con el objeto del beneficio de sus intereses. Por otro lado la OIT en su constitución manifiesta que:

La libertad sindical se refiere al derecho de los trabajadores y los empleadores a constituir asociaciones y unirse a ellas libremente y sin temor a represalias ni injerencias. En este apartado se incluye el derecho a fundar federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales y afiliarse a ellas. El derecho a la negociación colectiva está vinculado a la libertad sindical, que permite que los trabajadores negocien sus condiciones de trabajo

libremente con sus empleadores. Estos derechos son universales y aplicables a todos los trabajadores y empleadores, incluidos los de la economía informal. (<http://www.itcilo.org/es/el-centro/areas-de-especializacion/derechos-en-el-trabajo/libertad-sindical>)

Teniendo como referencia las facultades que las leyes les otorgan a los trabajadores como empleadores para poder constituir o afiliarse a una organización sindical.

Naturaleza jurídica de la libertad sindical

La naturaleza jurídica de la libertad sindical concierne al derecho colectivo de trabajo, ya que el sindicato constituye la organización de trabajadores o empleadores para resguardar sus intereses de manera social.

Sujetos de la libertad sindical

Para Franco, citado por García manifiesta que los derechos que confieren la libertad sindical corresponde a: (2008:45)

- Los trabajadores

Comprende a la clase trabajadora quienes prestan sus servicios laborales a empresas privadas o bien al Estado, quienes poseen la facultad de poder organizarse en sindicatos en la lucha por mejorar sus condiciones de vida, y proteger sus intereses en común.

- Los empleadores

Los empleadores tienen el derecho de formar su propia organización sindical patronal, ya que todas las personas poseen los mismos derechos y las mismas obligaciones, sin embargo los patronos han creado nuevos tipos de asociación como las cámaras, en las cuales ellos se organizan para el resguardo de sus intereses y de sus organizaciones o empresas.

- Las organizaciones sindicales

Ya consolidadas las organizaciones sindicales por trabajadores o empleadores, éstas también son sujetos de la libertad sindical ya que al momento de su constitución nacen a la vida jurídica y tienen una personalidad legal, las que actúan distintamente a la de los trabajadores de manera individual, ya que su finalidad es el derecho colectivo para sus miembros. Así mismo, las asociaciones profesionales tienen derechos como: federarse a otras, ejercer actos a nombre propio, y contraer obligaciones respondiendo a las mismas.

División de la libertad sindical

Chicas manifiesta en cuanto a la libertad sindical:

La libertad sindical o de asociación profesional puede enfocarse en dos sentidos: a) **COLECTIVAMENTE** consiste en la facultad legal para constituir asociaciones profesionales, representativas de una o más actividades, para defensa, organización o mejora del sector o sectores agremiados y b) **INDIVIDUALMENTE** se refiere a la facultad

de cada uno de los que intervienen en la esfera laboral, como empresarios o trabajadores, para afiliarse a una asociación profesional o para abstenerse de pertenecer a entidades de tal carácter, sin trascendencia positiva ni negativa para los derechos y deberes de quien se asocia o de quien no se incorpora. (2005:82)

Analizando el punto de vista anterior, se puede manifestar en base al sustento de la investigación, que todo trabajador o empleador tiene la facultad para poder organizarse en sindicato para perseguir fines de carácter colectivo, beneficiando a todos los asociados en sus intereses, esto es en cuanto a pertenecer a un sindicato; mientras que se puede observar de manera individual, no es más que la potestad de cada trabajador o empleador en querer pertenecer o no a una organización sindical, es decir que cada individuo decide si quiere asociarse o no, ya que nadie está obligado a afiliarse a una entidad sindical.

Manifestando de esta manera la diferenciación entre la libertad sindical colectiva y la individual, siendo la primera con fines eminentemente sociales, es decir que el beneficio es para todo miembro; mientras que la segunda es un derecho determinadamente individual, el cual concierne en una toma de decisión para estar sindicalizado o velar el trabajador por sus propios intereses.

Abordando que existen dos dimensiones de la libertad sindical: individual la cual se plantea la relación que une al trabajador con la organización sindical. Y en la colectiva se refiere a la propia

organización como sujeto en sus relaciones internas y externas, a continuación estas dos grandes dimensiones:

Elementos principales que comprenden la libertad sindical

La libertad sindical se divide en individual, si se refiere a los trabajadores y colectiva si se refiere a los sindicatos. La libertad sindical individual tiene tres aspectos según lo manifiesta el programa laboral de desarrollo:

1. La libertad sindical positiva, que comprende el derecho a constituir organizaciones sindicales y de afiliarse a los sindicatos ya constituidos.
2. La libertad sindical negativa, que contiene los derechos a no afiliarse desafiarse de una organización sindical.
3. El derecho al ejercicio de la libertad sindical. (2004:37)

Mientras que la libertad sindical colectiva ejercita distintos derechos como lo describe el programa laboral de desarrollo:

1. Ante el Estado: autonomía sindical, personalidad jurídica, pluralidad sindical, ejercicio de las funciones sindicales.
2. Ante los empleadores y las organizaciones patronales: Fuero sindical y prohibición de prácticas desleales.
3. Ante otras organizaciones sindicales: pluralidad sindical. (2004:38)

Libertad sindical individual

Manifestado por el programa laboral de desarrollo existen aspectos que comprende la libertad sindical individual, los cuales se dividen en positiva y negativa. Además comprende un tercer aspecto: el derecho al ejercicio de la actividad sindical.

- Libertad sindical individual positiva.

Este tipo de libertad sindical comprende el derecho que poseen los trabajadores o empleadores de constituir un sindicato y el derecho de afiliación o adherirse a una organización sindical.

El derecho de constitución de un sindicato consiste según el Artículo 2 del Convenio número 87 de la OIT: “los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes...”

Es de importancia recalcar que este derecho no tiene como único objeto el constituir tan solo a los sindicatos, sino que conlleva a que las organizaciones formadas legalmente protejan y promuevan sus intereses colectivamente, como lo establece el Artículo 10 del Convenio número 87 de la OIT.

Este derecho es el que posee cada trabajador o empleador de forma individual en la cual tiene la facultad para poder optar a unirse en sociedad laboral para constituir un sindicato.

Mientras que el derecho de afiliación reside en la facultad de los trabajadores y patronos, sin ninguna distinción, de “afiliarse a la organización que estimen conveniente, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas” como lo regula el Artículo 2 del Convenio número 87 de la OIT.

Tanto el derecho de constitución como el de afiliación, benefician a los trabajadores sin discriminación para poder ejercer la libertad que la legislación les otorga. El programa laboral de desarrollo manifiesta que: “la vigencia de este derecho implica la prohibición a los empleadores de discriminar a los trabajadores al momento de la contratación o tomar represalias contra ellos a causa de su afiliación a un sindicato.” (2004:41)

Dichos derechos se encuentran plasmados en la normativa jurídica internacional comprendida en los Convenios números 98 sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, y 154 sobre la negociación colectiva de la organización internacional de trabajo OIT y las que se han desarrollado como parte del derecho al fuero sindical.

- Libertad sindical individual negativa.

Por otra parte existe la libertad sindical individual negativa, el cual es el derecho de los trabajadores de no afiliarse o adherirse a una organización sindical o desafiliarse de ella, es decir de asociarse o salir de un sindicato.

Derecho que se encuentra establecido en el ordenamiento jurídico internacional y nacional, contemplando en los articulados la protección de cada uno de los trabajadores dividiéndose en dos esferas en donde se puede elegir en la no incorporación a un sindicato de manera individual, y la no permanencia en caso que ya estuviere afiliado, este derecho basado en la voluntad propia, ya que nadie puede ser obligado a pertenecer o permanecer en una organización sindical.

- El derecho al ejercicio de la actividad sindical

La libertad sindical refiriéndose a su aspecto individual no consiste solamente en las facultades de constituir, afiliarse, no afiliarse o desafiliarse de una organización sindical, sino que también contempla el derecho que tienen los trabajadores para desarrollar actividades sindicales. Al respecto, Giugni sostiene según el programa laboral de desarrollo que:

La organización sindical no tiene como finalidad la organización, pero sí y sobre todo, la actividad sindical: actividad que puede ser desarrollada por un único trabajador, por la colectividad de los trabajadores, por sus representantes. Es evidente que en la noción de

actividad se incluye la de organización, pero puede suceder que hubiese actividad sin organización, como en el caso en que el sindicato aún no esté constituido, y tiene lugar por parte de los trabajadores, considerados individualmente, una actividad proselitista dirigida justamente a la constitución de la organización. (2004:42)

Siendo así que la actividad sindical es una finalidad esencial de la organización sindical, al respecto se norma en la legislación internacional con forme a los Convenios números 87, 98, 135 y 154 de la Organización Internacional de Trabajo OIT, normas jurídica referidas a la protección del trabajador contra actos de discriminación en razón de su actividad sindical.

Por otro lado Chicas manifiesta que la libertad individual positiva de sindicación, se entiende como la facultad para afiliarse al sindicato; mientras que la libertad individual negativa es de no afiliarse a ningún sindicato o renunciar y salir del sindicato al que pertenecía.

Doctrinariamente el derecho individual de asociación profesional se divide en tres:

- a. La libertad positiva de asociación profesional, o sea, la facultad de ingresar y permanecer en un sindicato.
- b. La libertad negativa de asociación profesional, o sea, la facultad de permanecer ajeno a toda asociación profesional, o de no afiliarse a ningún sindicato.
- c. La libertad de separarse del grupo al que hubiere ingresado, o sea la facultad de renunciar, segregarse de la organización sindical. (Chicas, 2005:84)

Siendo lo positivo, relativo a la constitución de un sindicato por parte de un individuo y lo negativo, el rechazo a pertenecer a una asociación profesional.

La libertad sindical individual en la legislación

Refiriéndose propiamente a la relación que une al trabajador o empleador con una organización sindical.

La legislación nacional como internacional establecen en derecho de los trabajadores y de los empleadores, sin ninguna distinción o discriminación, quienes poseen la facultad de poder consolidar o crear organizaciones sindicales o bien afiliarse a las mismas siendo en este sentido el principio de no discriminación en materia sindical el que se encuentra establecido en el Artículo 2 del Convenio número 87 de la OIT.

En este sentido se manifiesta una contradicción entre la norma jurídica internacional y la nacional refiriéndose a los trabajadores extranjeros en su derecho de constituir una asociación profesional, ya que el Artículo 102 inciso q) de la Constitución Política de la República, y los Artículos 220 inciso d) y 223 inciso b) del Código de Trabajo, Decreto número 1441. Establecen una distinción, ya que solamente los guatemaltecos por nacimiento podrán ejercer el ejercicio de dicho derecho.

Dentro de la legislación también existe una prohibición al derecho de sindicalización ya que el Convenio número 87 de la OIT, concede la potestad a los Estados de establecer limitaciones a los miembros de las fuerzas armadas y a la policía para ejercer la libertad sindical. En relación a lo anterior, la legislación guatemalteca prohíbe a estas entidades que puedan organizarse para sindicalizarse esto según el Artículo 1 de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado.

Por otro lado el Convenio número 87 de la OIT regula que las personas que trabajan como representantes del patrono, es decir los trabajadores considerados de confianza por parte de los empleadores, pueden conformar sus propias asociaciones profesionales, pero no pueden formar parte de otros sindicatos, esto según lo estipulado en el Artículo 212 tercer párrafo del Código de Trabajo, el cual establece excepciones para esta clase de trabajadores, las cuales deben ser redactadas en sus estatutos debiendo tener la aprobación de la inspección general de trabajo, para que éstos trabajadores puedan conformar su organización sindical.

Libertad sindical colectiva

Como se estableció con anterioridad los trabajadores individualmente les corresponden derechos que ya se trataron, refiriéndose ahora de organizaciones sindicales las que también son sujetos de derecho los que se encuentran contemplados en la libertad sindical colectiva.

Con respecto a lo anterior para el comité de libertad sindical de la OIT, la libertad sindical está compuesta de tres grandes derechos: a) la negociación colectiva, b) la huelga y c) otras actividades que involucran además de la organización sindical, toda acción cuya función sea defender los intereses de los trabajadores.

El derecho a la libertad sindical colectiva como tal, se encuentra tipificada en el Convenio número 87 de la OIT cuando dispone en su Artículo 3 lo siguiente:

1. las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal y que estas organizaciones.

Así como el Artículo 5 del mismo cuerpo legal establece: "... tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación,

tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores...”

La libertad sindical colectiva, no tiene por titular al trabajador individualmente, sino a la organización sindical, y de ésta deriva la protección de la colectividad de trabajadores asociados para la protección de sus intereses tanto económicos como sociales, es decir, que se resguardan los beneficios de manera social, favorecidos de esa manera a todos los miembros.

Como señala Villavicencio citado por el programa laboral de desarrollo:

(La protección a la organización sindical) es el elemento primordial de la libertad sindical y el complemento indisoluble de la libertad sindical individual, puesto que de nada servirá garantizar el derecho de los trabajadores a constituir, afiliarse, no afiliarse o desafiliarse a una organización sindical, si es que ésta no va a gozar de la autonomía suficiente para regular su conformación interna, su funcionamiento y su actuación. Por esta razón, la libertad sindical colectiva conlleva la prohibición al Estado y a los empleadores de controlar o intervenir en la vida de las organizaciones sindicales. (2004:44)

De lo anterior se deriva que esta autonomía en el ámbito orgánico, es decir es la esencia de la existencia de la libertad sindical colectiva, ya que las organizaciones sindicales se rigen por sus propias normas y por sus propios fondos en consecuencia obtienen derechos como: “libertad sindical ante el Estado, libertad sindical ante los empleadores y las organizaciones patronales, y libertad sindical en relación con las demás organizaciones de trabajadores” (Plades, 2004:45)

- Libertad sindical ante el Estado

Las organizaciones sindicales son instituciones que representan a miles o millones de trabajadores las cuales se consideran que constituyen una fuente de poder social ante los gobiernos de los Estados. Teniendo derechos de autonomía sindical, personalidad jurídica, y ejercicio de las funciones sindicales. Como se presentan a continuación:

Derecho a la autonomía sindical, el cual contempla la facultad que poseen las organizaciones sindicales a constituir federaciones y confederaciones ya sean nacionales o internacionales, también cabe mencionar sobre la disolución de estas instituciones.

Tratándose del derecho a la personalidad jurídica de las organizaciones sindicales el Convenio número 87 de la OIT, en su artículo 7 establece lo siguiente:

La adquisición de la personería jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones, no pueden estar sujetas a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

Dando a conocer dicha norma jurídica de carácter internacional que la autonomía de las organizaciones sindicales trae como consecuencia la obligación que tienen los Estados para reconocerles personería jurídica, siempre y cuando se cumplan con los requisitos formales pertinentes que las leyes establecen.

Mientras que el derecho al ejercicio de las funciones sindicales corresponde a la facultad que poseen los trabajadores colectivamente para poder constituir o asociarse a una federación o confederación, o bien desintegrarse de alguna de éstas.

- Libertad sindical ante el empleador y/o las organizaciones patronales

La constitución de las organizaciones sindicales tiene su razón de ser en la protección de los derechos comunes entre los trabajadores asociados ante los empleadores. Por lo que busca el sindicato tener menos conflictividad con el patrono, por lo tanto la libertad sindical busca proteger la acción sindical a través del fuero sindical.

Respecto al fuero sindical, el Convenio número 98 de la OIT establece en su Artículo 1 lo siguiente:

1. Los trabajadores deberán de 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.

Considerando a esta legislación internacional, como medidas que protegen a los asociados de un sindicato contra algún prejuicio o acción antisindical que pueda sufrir en el ejercicio de sus actividades sindicales.

- Libertad sindical frente a organizaciones sindicales.

En otro sentido, se tienen las prácticas desleales de algunos sindicatos frente a otros, es decir que entre sindicatos existe una rivalidad, los cuales deben de buscar los mecanismos acertados para poder resolver sus conflictos.

Según lo observado durante el desarrollo de la libertad sindical colectiva, el sustentante manifiesta que puede darse de dos formas, tanto positivas como negativas, al respecto hace referencia a Chicas quien expone lo siguiente:

Entiendo por libertad colectiva de asociación profesional, en su manifestación positiva, la facultad que tiene los trabajadores organizados para fundar una asociación profesional; así como para redactar y modificar sus estatutos y reglamentos internos, y en general, para organizar a la entidad, elaborar y realizar su programa de acción en la lucha de clases, sin injerencias ajenas a los trabajadores. (2005:83)

En base a lo anterior al referirse a sindicatos se debe de pensar de manera colectiva y no individual, ya que uno de los fines de la organización de trabajadores o empleadores es de velar por sus intereses económicos y sociales, en la lucha de clases, refiriéndose a las diferencias sociales entre

trabajadores y patronos. Ya que lo que motiva a la creación sindical es la voluntad de todos los asociados y no la de cada uno en particular.

Por otro lado Chicas manifiesta que: “por libertad colectiva de asociación profesional negativa, se entiende la facultad que tiene los trabajadores para no fundar el sindicato o disolver el existente...” (2005:84) Manifestando una negación a la constitución de una asociación profesional, en la cual los trabajadores o patronos no quieren realizar sus objetivos en conjunto.

La libertad sindical colectiva en la legislación

Dentro del ordenamiento jurídico de carácter internacional como nacional, se puede encontrar el derecho de las organizaciones a redactar sus estatutos y reglamentos: dentro de la legislación internacional en referencia a lo anterior el Artículo 3 del Convenio número 87 de la OIT, así como en la ley nacional esta facultad se encuentra tipificada en el Artículo 221 del Código de Trabajo Decreto número 1441. Por otro lado todo trabajador o empleador tiene la facultad a elegir libremente a los representantes de la asociación profesional, el fundamento a este derecho se encuentra tipificado en el Artículo 3 del Convenio número 87 de la OIT. Mientras que en el país está establecido en los Artículos 212, 220 inciso d) y 223 inciso b) del Código de Trabajo.

Otra potestad que poseen los sujetos de la esfera laboral para poder formar una asociación profesional es el derecho de las agrupaciones a organizar libremente sus actividades y de formular su programa de acción: facultad que se encuentra tipificada en el Artículo 3 inciso 1 del Convenio 87 de la OIT. En cuanto a la prohibición general del desarrollo de actividades políticas de los sindicatos para la promoción de sus objetivos específicos es contraria a la libertad sindical esto según lo estipulado en los Artículos 206 primer párrafo y 226 inciso a) del Código de Trabajo guatemalteco.

Entres los derechos de los sindicatos constituidos legalmente ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del país sostiene el Comité de Libertad Sindical de la OIT lo siguiente:

El derecho de presentar un pliego de peticiones.

El derecho de negociación colectiva.

El derecho de huelga.

El derecho de reivindicación y participación.

Por otro lado se encuentra el derecho de las organizaciones sindicales de trabajadores y de empleadores a poder constituir federaciones o confederaciones, y la facultad de poder afiliarse a organizaciones

internacionales de empleadores o de trabajadores: está tipificando en la normativa internacional como nacional, comenzando con el Artículo 5 del Convenio número 87 de la OIT. Y de conformidad con el Artículo 233 del Código de Trabajo de Guatemala, se requieren cuatro o más sindicatos de trabajadores para formar una federación, y cuatro o más federaciones para constituir una confederación. La formación de las federaciones o confederaciones pueden ser de carácter nacional, regional o por ramas de producción, las que son regidas por las mismas disposiciones de los sindicatos de base.

Refiriéndose a la libertad sindical colectiva en sentido negativo se encuentra el derecho de disolución y suspensión de las organizaciones sindicales: también regulado en el Convenio número 87 de la OIT en su Artículo 4. Corresponde a los trabajadores a la toma de decisión conformado por una asamblea disolver al sindicato. Regulado en el ordenamiento jurídico guatemalteco según los Artículos 221 inciso k) y 228 del Código de Trabajo Decreto número 1441. La disolución de un sindicato debe ser el último recurso, después de haberse agotado otros medios sancionadores menos drásticos. Como lo establece el Artículo 213 inciso b) del Código de Trabajo.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT como el Código de Trabajo del país, señalan que el faltante o la pérdida del número mínimo de asociados justifica la disolución del sindicato, cumpliendo con las garantías constitucionales y de la ley ordinaria. Es señalado que la pérdida del número mínimo de afiliados a causa de despidos antisindicales o amenazas, constituyen una clara violación a la libertad sindical, en donde la acción del Estado debe ser el de imponer sanciones al o a los empleadores que se encuentran quebrantando las normas jurídicas constitucionales y ordinarias con sus actos. Lo anterior preceptuado en el Artículo 227 inciso a) y 209 segundo párrafo del Código de Trabajo, Decreto número 1441.

El resguardo de la libertad sindical

Protección contra la discriminación antisindical

El ordenamiento jurídico nacional como internacional protege a los trabajadores o empleadores en la actuación de su derecho a la libre sindicalización, para poder constituir o adherirse a una organización sindical, para la protección de sus intereses sociales, esto regulado en el Artículo 1 del Convenio número 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. La protección contra la

discriminación antisindical se materializa en un conjunto de prohibiciones como lo manifiesta Canessa:

Nadie puede ser discriminado en su empleo a causa de su actividad o su afiliación sindical. Y nadie puede ser despedido, o ser objeto de medidas perjudiciales en su empleo, por causa de su afiliación sindical o por la realización de actividades sindicales legítimas. (2010:75)

La protección que el Convenio de la OIT establece es para todos los trabajadores cubriendo desde contratos, despidos y cualquier tipo de discriminación que se pueda dar en la relación laboral con algún patrono. En caso se diere despidos por actos antisindicales se busca la reposición de su puesto es decir su reinstalación, seguidamente la sanción al empleador sea del sector público o privado contemplado en los Artículos 209 y 223 inciso d) del Código de Trabajo Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

El Convenio ratificado por el país, y la legislación nacional regulan la protección hacia la clase obrera, contra la no discriminación que se le pueda hacer por parte de los patronos a no estar de acuerdo en que los trabajadores puedan constituir o afiliarse a una organización sindical, por lo que se ven violentados los derechos inherentes a la los seres humanos en este caso hablando en el ámbito laboral refiriéndose a los trabajadores.

Protección contra los actos de injerencia

Asimismo la legislación da protección a los trabajadores por actos de injerencia para que no pueda crear o afiliarse a una organización sindical, esto se encuentra tipificado Artículo 2 del Convenio número 98 de la OIT. Siendo de esa manera que la libertad sindical asegura la independencia de las organizaciones sindicales respecto a los patronos, por lo que se prohíbe que los empleadores promuevan la constitución de una junta directiva de un sindicato ya que puede haber injerencia de parte de ellos desviando los objetivos del sindicato.

Manifiesta Canessa que son violaciones a la libertad sindical:

- Cuando una empresa intenta sobornar a los miembros del sindicato para que se retiren del mismo.
- Cuando una empresa trata de hacer firmar declaraciones a los miembros del sindicato por las cuales renuncian a su afiliación.
- Cuando una empresa pretende crear un sindicato “títere”.
- Cuando una empresa intenta persuadir a los trabajadores que retiren la autorización al sindicato para que negocie en su nombre, socavando al sindicato en su negociación colectiva. (2010:76)

De lo anterior el comité de libertad sindical de la organización internacional de trabajo a nivel internacional es el ente encargado para hacer cumplir las normas jurídicas, para el resguardo y la protección de la clase trabajadora de los países que han ratificado el Convenio número

98 de la OIT, con el objeto de que no sean violados los derechos de los trabajadores desintegrando a las asociaciones profesionales.

Como se observó existen para garantizar el derecho a la libre sindicalización de los trabajadores y empleadores, normativa jurídica tanto internacional como nacional para hacer cumplir las garantías constitucionales y de leyes ordinarias, que protegen y facultan a la clase obrera para poder ingresar o constituir una asociación profesional con el objeto de proteger sus intereses de manera conjunta para todos sus afiliados, tanto económicos como sociales.

La libertad sindical y el derecho de asociación profesional, según la legislación laboral guatemalteca

En el ordenamiento jurídico se encuentra tipificado sobre la libertad sindical y el derecho de asociación profesional, fundamentado en la Constitución Política de la República como en leyes ordinarias laborales. Comenzando con la carta magna la que establece en el Artículo 102 literal q) “el derecho de sindicalización libre de los trabajadores.” Así mismo, en el Artículo 211 literal a) del Código de Trabajo, Decreto número 1441, el que establece que: “garantizará el ejercicio del derecho de libertad sindical.”

Refiriéndose a los servidores públicos el Artículo 1 de la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado, Decreto número 71-86, el cual establece: “Los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, podrán ejercer sus derechos de libre sindicalización y huelga de acuerdo con las disposiciones de la presente ley...”

En el país se contempla tanto constitucional como ordinariamente en la legislación el reconocimiento y tipificación de la libertad sindical y el derecho de asociación profesional, teniendo para los trabajadores y empleadores una representación a nivel colectivo para garantizar a los afiliados del sindicato sus intereses económicos y sociales en beneficio de su colectividad.

Haciendo la relación de la doctrina con la norma jurídica en cuanto a la libertad colectiva en sentido positivo, podemos hacer referencia del fundamento legal constitucional citado con anterioridad y de los Artículos 209, 232 y 233 del Código de Trabajo, Decreto número 1441, refiriéndose a lo negativo, se encuentra contemplado en el Artículo 228 del mismo cuerpo legal; mientras que la libertad individual positiva y negativa se basa en el Artículo 209 del Código de Trabajo.

Se hace alusión a la participación en política partidista en la que se prohíbe expresamente a los trabajadores del Estado en el Artículo 116 de la Constitución Política de la República, en cuanto a los trabajadores de la iniciativa privada aunque no se encuentra específicamente prohibida, el Artículo 207 del Código de Trabajo establece: “en caso de que algún miembro directivo ocupara algún cargo político remunerado procederá la suspensión total de la relación de trabajo mientras dure dicha circunstancia.”

Analizando tanto doctrinariamente como a las leyes se puede hacer referencia a la libertad de asociación en general como a la individual en los sentidos positivos y negativos, de conformidad con las características y elementos señalados con anterioridad, Chicas da dos definiciones diciendo que:

La libertad sindical representa el ejercicio de los derechos de los trabajadores de construir sindicatos, de redactar sus estatutos, elegir libremente a sus representantes, elaborar y realizar su programa de acción; de afiliarse, no afiliarse o renunciar a una organización constituida y de hacer uso de la autonomía de la organización.

Libertad sindical es el derecho que se les reconoce a todos los habitantes de un país, para aunar sus fuerzas con la de sus semejantes en una o más actividades lícitas y pacíficas, mediante la creación de organismos colectivos que puedan actuar con garantías en representación y en pro de sus afiliados, y que no tengan por finalidad el lucro. (2005:89)

A juicio del sustentante la libertad sindical, es la que tienen los trabajadores o empleadores para poder constituir una organización sindical, adhiriéndose o no al ya existente, en la cual tendrán una

representación legal, para la protección de sus intereses tanto económico como social, en beneficio de su gremio o profesión.

Dando asimismo la diferencia entre la libertad sindical colectiva positiva y negativa, siendo la primera la potestad que confiere a los trabajadores o empleadores para constituir una asociación profesional para la defensa y mejora organizativa; mientras que la segunda, a la facultad que poseen en el ámbito laboral para no fundar ningún sindicato. De la misma manera refiriéndose a la libertad sindical individual positiva, siendo ésta el derecho que tiene los que interviene en la esfera laboral para adherirse a un sindicato, aludiendo al sentido negativo, se refiere a la no afiliación o constitución de alguna organización profesional; mientras que la de separación, es en donde los individuos renuncian a pertenecer a una asociación sindical.

Análisis comparativo de la legislación internacional, con la normativa jurídica nacional

Referente a libertad sindical

Dentro de la normativa jurídica existen similitudes con relación a la libertad sindical, tanto en la legislación internacional refiriéndose a los convenios ratificados por Guatemala, como en la ley nacional según lo preceptuado en la Constitución Política de la República y leyes

ordinarias. A continuación una comparación entre la legislación referente a la libertad sindical:

De acuerdo a lo anterior se hace mención que según el Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- relativo a la libertad sindical, en su Artículo 2 se puede encontrar el derecho que tienen los trabajadores y empleadores de constituir organizaciones, así como de afiliarse a éstas. Lo referente a lo preceptuado en el artículo anterior la Constitución Política de la República en su Artículo 102 literal q) se halla el derecho de sindicalización libre de los trabajadores; mientras que en el Código de Trabajo se localiza en el Artículo 211 literal a) el cual establece “garantizará el ejercicio del derecho de libertad sindical”.

Con respecto a la inamovilidad que tienen los trabajadores para pertenecer a una organización sindical se encuentra regulado en el Convenio número 98 de la OIT, en su Artículo 1 inciso b) contempla que no se podrá despedir a ningún trabajador si tuviere participación en actividades sindicales. El Artículo 102 literal q) de la Constitución Política de la República establece en cuanto a lo anteriormente referido que los trabajadores no podrán ser despedidos por su participación en la formación de sindicatos gozando este derecho desde el momento en que den aviso a la inspección general de trabajo. Mientras que el Código de

Trabajo en su Artículo 209 menciona que el trabajador goza de inamovilidad, haciendo referencia al Artículo 211 del mismo cuerpo legal.

Refiriéndose a los estatutos de los sindicatos, el Artículo 3 del Convenio 87 de la OIT, se encuentra lo relativo a elegir a sus representantes y a redactar sus estatutos; mientras que, en el Artículo 217 literal a) del Código de Trabajo tipifica que los sindicatos pueden celebrar sesiones para elegir a sus órganos principales y la discusión y aprobación de sus estatutos. Similitud que tiene la legislación internacional con la ley laboral guatemalteca.

En lo relativo a la disolución de los sindicatos, el Artículo 4 del Convenio 87 de la OIT, hace referencia que dichas organizaciones no están sujetas a disolución o suspensión por la vía administrativa; mientras que lo establecido en el Artículo 227 y 228 del Código de Trabajo se pueden disolver los sindicatos en la vía judicial o por voluntad de las dos terceras partes que lo conforman.

En cuanto a la formación de federaciones, confederaciones, en el Código de Trabajo se encuentra en el Artículo 233, mientras que, en el Convenio 87 de la OIT, se halla en su Artículo 5. Y lo concerniente a la adquisición de personalidad jurídica, el Artículo 7 del mismo cuerpo legal

internacional lo tipifica, referente a la legislación nacional el Código de Trabajo lo establece en el Artículo 218.

En base a lo anterior se observan similitudes y diferencias que existen en la normativa jurídica de carácter internacional, como en la legislación nacional, en la cual son en beneficio a los trabajadores para poder constituir o pertenecer a una organización sindical.

Derecho de Asociación profesional

Este derecho se encuentra regulado en la legislación internacional refiriéndose específicamente a la Convención Americana de Derechos Humanos en su Artículo 15; mientras que en la legislación nacional, se halla en la Constitución Política de la República en su Artículo 102 literal q), y en la leyes ordinarias se encuentran primeramente en el Código de Trabajo, en su Artículo 206 que regula lo referente a sindicatos, en el Artículo 63 de la Ley de Servicio Civil, Decreto número 17-48 del Congreso de la República, estableciendo el derecho de asociación, y el Artículo 1 de la Ley de Sindicalización y regulación de la huelga de los Trabajadores del Estado, tipificando el derecho de sindicalización.

Tipificación nacional e internacional de la libertad sindical

La libertad sindical en Guatemala se encuentra tipificada constitucionalmente en los Artículos 102 inciso q) y t) y 116 de la Constitución Política de la República, dentro de los cuales contempla:

El derecho de sindicación libre de los trabajadores, la no discriminación alguna en el ejercicio del derecho, no requiere autorización previa para su ejercicio únicamente debiendo cumplir los requisitos exigidos por la ley, se contempla el fuero sindical: en el cual los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato y que sólo los guatemaltecos por nacimiento pueden intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales.

El Estado de Guatemala ha ratificado instrumentos internacionales en materia de libertad sindical, en el cual Canessa (2010) manifiesta la siguiente división:

Universal General

La declaración universal de derechos humanos según su Artículo 20, el pacto internacional de derechos civiles y políticos en su Artículo 22 numeral 2, el pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el Artículo 8, el Artículo 5 inciso e) e i) de la Convención Internacional para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación

Racial y el Artículo 15 de la Convención Internacional de los Derechos del Niño.

Universal Especializado

Convenio 11 de la OIT sobre el derecho de asociación (agricultura).

Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Convenio 141 de la OIT sobre las organizaciones de trabajadores rurales.

Convenio 154 de la OIT sobre la negociación colectiva.

Regional (interamericano)

El Artículo 26 de la carta internacional americana de garantías sociales, el Artículo 45 inciso c) de la carta de la organización de estados americanos, Artículo XXII de la declaración americana de los derechos y deberes del hombre, Artículo 16 numeral 1 de la convención americana sobre derechos humanos. Y el Artículo 8 numeral 1 inciso a) del protocolo de San Salvador.

Lo anterior se refiere a los instrumentos, tratados internacionales ratificados por el país referente a la libertad sindical, en la normativa jurídica aplicable para Guatemala, garantizando y protegiendo el derecho en materia de organizaciones sindicales en donde los trabajadores tiene la facultad para poder constituir o adherirse a un sindicato.

Conclusiones

A través de los años se dieron varios enfrentamientos entre la clase obrera y gobiernos que se encontraban en el poder, con el fin de que los trabajadores pudieran consolidarse como sindicato, para el resguardo de sus propios intereses, lográndolo en la época de oro del sindicalismo con la normativa jurídica constitucional y ordinaria, en donde se tipificó sobre la libertad sindical otorgada a los trabajadores y empleadores del país.

El sindicato representa los intereses de sus asociados, siendo un mecanismo para los trabajadores en particular en defender sus derechos laborales frente a los empleadores y que a través de las organizaciones sindicales se pueden llegar a convenir pactos colectivos en mejoras de beneficio laboral para el personal de una empresa en particular o del sector público es decir del Estado.

La libertad sindical es un derecho laboral inherente a los trabajadores para poder organizarse en asociaciones profesionales y de esa manera luchar por sus fines colectivos de carácter económico y social ante los empleadores, o bien es la facultad que poseen los mismo trabajadores en no pertenecer a un sindicato, sin embargo el objeto del estudio es

trasmitir que a través de asociaciones profesionales pueden obtenerse mayores beneficios sociales y económicos para sus afiliados.

Existe un resguardo de la libertad sindical en el cual se protegen los derechos constitucionales como de leyes ordinarias que son esenciales para los trabajadores, en donde no debe de existir discriminación alguna para poder ingresar a una asociación profesional, esto con el objetivo de dar protección a cualquier acto antisindical. Por otro lado se encuentra la normativa jurídica de carácter internacional, ratificadas por Guatemala, como legislación nacional, que garantizan la protección a la libertad sindical, siendo ésta un derecho fundamental para los trabajadores del país, generando protección y el resguardo de sus intereses económicos y sociales.

Referencias

Libros

Chicas, R (2005). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Tercera edición. Editorial Litografía Orión. Guatemala.

López, M (1979). *Breve Historia del Movimiento Sindical Guatemalteco*. Segunda Edición. Guatemala.

López, M (2007). *Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco*. Guatemala: Editorial IUS Ediciones. Guatemala.

Diccionarios

Goldstein, M (2008). *Consultor Magno Diccionario Jurídico*, 1ª Edición. Buenos Aires

Legislación

Asamblea Nacional Constituyente. *Constitución Política de la República de Guatemala*. (1985)

Congreso de la República, *Código de Trabajo*, Decreto número 1441.

Congreso de la República, *Ley de Servicio Civil*, Decreto número 17-48.

Congreso de la República, *Ley de sindicalización y regulación de la huelga de los trabajadores del Estado*, Decreto número 71-86.

Convención Americana de Derechos Humanos. (1978)

Gobierno de facto, *Código Civil*, Decreto Ley 106.

Organización Internacional del Trabajo –OIT- . *Convenio número 87 Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación*. (1984)

Biblioweb

Canessa, M (2010) *Justicia Laboral y Derechos Humanos en Guatemala*. Primera edición. San Salvador. https://www.google.com.gt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CCAQFjAA&url=https%3A%2F%2Fwww.url.edu.gt%2FPortalURL%2FArchivos%2F76%2FArchivos%2FManual%2520Justicia%2520Laboral%2520y%2520Derechos%2520Humanos%2520en%2520Guatemala.pdf&ei=2CKIU9vwOOu_sQSi9YGYDA&usg=AFQjCNFvOUBLVDKj5CIc4dsJJHMUZwkEPw Recuperado el 18.06.0214

García, B (2008) *La defensa del derecho de libertas sindical de la clase trabajadora* *de*

Guatemala, Guatemala. http://www.google.com.gt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=2&ved=0CB8QFjAB&url=http%3A%2F%2Fbiblioteca.usac.edu.gt%2Ftesis%2F04%2F04_7598.pdf&ei=ID2dU8joCZOksQTwtYCQAQ&usg=AFQjCNEQ9P8n2PSkWRn4KLccmUcdEW9Tw. Recuperado el 29.05.2014

<http://www.itcilo.org/es/el-centro/areas-de-especializacion/derechos-en-el-trabajo/libertad-sindical>. Recuperado el 19.06.2014

Programa laboral de desarrollo (2004) *Libertad Sindical*. http://www.google.com.gt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=6&ved=0CDgQFjAF&url=http%3A%2F%2Fwhite.oit.org.pe%2Fspanish%2F260ameri%2Foitreg%2Factivid%2Fproyectos%2Factrav%2Fedob%2Fagora%2Fpdf%2Flibsindi.pdf&ei=XialU9uFJ9StsASAi4CgCg&usg=AFQjCNHf17WGlpPi_O7eENjL7qieY8VUqA. Recuperado 17.06.2014