



MOVIMIENTO SINDICAL, INDÍGENA Y CAMPESINO GUATEMALTECO



TRABAJO DIGNO ¿SIN LIBERTAD SINDICAL?

El presente trabajo se dedica a todas las trabajadoras y trabajadores que en Guatemala arriesgan su vida y las de sus familias al sindicalizarse para intentar construir una sociedad justa en donde todos podamos vivir con la dignidad que nos merecemos. Y a las compañeras y compañeros que acompañan nuestros pasos desde el sindicalismo internacional.

A ellos nuestro compromiso de continuar trabajando arduamente hasta construir nuestra victoria que será la victoria de todo el pueblo y de la clase trabajadora del mundo.

*Una sola voz, una sola fuerza
Movimiento sindical, indígena y campesino guatemalteco
-MSICG-*

MOVIMIENTO SINDICAL, INDÍGENA Y CAMPESINO GUATEMALTECO



TRABAJO DIGNO ¿SIN LIBERTAD SINDICAL?

GUATEMALA, OCTUBRE 2015

MSICG. Trabajo Digno ¿Sin Libertad Sindical?
Guatemala: INESICG, 2015

Imagen de portada: Detalle modificado del autorretrato en la parte baja del mural de la escalera izquierda de la antigua residencia de estudiantes de la ciudad nueva de Halle, Halle-Neustadt, (Josep Renau)

Diseño de portada: www.serfoweb.com

Diagramación: www.serfoweb.com

Edición: MSICG

Impreso en: Servicios Fotográficos y de Diseño Web - SERFOWEB -

Los casos concretos citados corresponden a los planteamientos realizados por el MSICG ante el Comité de Libertad Sindical, Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones y Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo - OIT -

© 2015

Se permite su reproducción total o parcial siempre y cuando se cite la fuente

INDICE

PRESENTACIÓN	(i)
CAPÍTULO I	
¿TRABAJO DECENTE O TRABAJO DIGNO?	1
El trabajo decente y su contenido	4
¿Por qué trabajo digno y no trabajo decente?	5
El marco internacional de referencia del trabajo digno	8
El concepto de trabajo digno	18
Anotaciones finales sobre el trabajo digno generales y específicas para Guatemala	19
El acceso al trabajo	19
La estabilidad laboral	21
La seguridad e higiene en el trabajo	22
El salario digno	23
La protección a la maternidad	26
La seguridad y previsión social	28
El acceso a un sistema efectivo de justicia	29
CAPITULO II	
LA IMPORTANCIA DEL ACCESO A LA LIBERTAD SINDICAL PARA EL TRABAJO DIGNO	31
El derecho de sindicalización en Guatemala	35
CAPITULO III	
LOS ORGANOS DE CONTROL DE LA OIT Y LA SITUACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL EN GUATEMALA	37
CAPITULO IV	
LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA LIBERTAD SINDICAL EN GUATEMALA A LA LUZ DE LOS REQUERIMIENTOS REALIZADOS POR LOS ORGANOS DE CONTROL DE LA OIT	51
Primer nivel de negación de la libertad sindical	54
La negación de la libertad sindical a determinadas categorías de trabajadoras y trabajadores	54

Implementación de mecanismos de desprotección del ejercicio de la libertad sindical	61
La imposibilidad de organizar sindicatos de industria	62
La sujeción del ejercicio de la libertad sindical a modalidades de autorización previa	65
La restricción del derecho a definir la estructura organizativa, crear o afiliarse a organizaciones sindicales de la preferencia del trabajador, establecer las condiciones de ingreso y definir el plan de acción sindical	70
El archivo de expedientes de inscripción de sindicatos ante la no aceptación de recomendaciones de modificaciones a estatutos	72
La imposibilitación de la inscripción de organizaciones sindicales	73
La negación definitiva del derecho de sindicalización mediante la generación de jurisprudencia violatoria a la libertad sindical	76
Sentencia No. 1 expediente 2374-2014	78
Sentencia No. 2 expediente 3213-2013	83
Sentencia No. 3 expediente 291-2014	86
Sentencia No. 4 expediente 4067-2014	90
Sentencia No. 5 expediente 6047-2014	96
Segundo nivel de negación de la libertad sindical	101
La reinstalación de sindicalistas despedidos por participar de la formación de un sindicato de trabajadores	103
La negación de justicia para impedir el reintegro de trabajadores	106
Tercer nivel de negación de la libertad sindical	115
La estigmatización de la sindicalización y las acciones sindicales	116
La estigmatización de los trabajadores sindicalizados	133
Cuarto nivel de negación de la libertad sindical	135
La criminalización de la libertad sindical	136
Quinto nivel de negación de la libertad sindical	142
Actos de violencia antinsindical	144
Sexto nivel de negación de la libertad sindical	158

La Procuraduría de los Derechos Humanos	159
El sistema de justicia laboral, su falla sistémica	160
El accionar del Ministerio Público como garante de las violaciones a la libertad sindical	164
El ministerio público en los planteamientos de inconstitucionalidad relacionados con la libertad sindical	168
El Ministerio Público en los casos de Amparo relacionados con la libertad sindical	171
Caso No. 1	173
Caso No. 2	174
Caso No. 3	177
La negativa del Ministerio Público de ejercer la acción penal en los casos que involucran a funcionarios públicos en la comisión de delitos relacionados con la libertad sindical	179
La ineficacia y parcialidad de la Fiscalía de la Unidad Fiscal Especial de Delitos contra Sindicalistas	182
Caso No. 1	182
Caso No. 2	188
Caso No. 3	191
Séptimo nivel de negación de la libertad sindical	194
La vigencia de normas que contrarían los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo	196
La negativa del Estado de Guatemala de otorgar poder sancionatorio directo a la Inspección de Trabajo a pesar de ser legalmente posible	203
ANOTACIONES FINALES	213

PRESENTACIÓN

Durante al menos los últimos 20 años Guatemala ha avanzado de manera acelerada hacia el deterioro de las condiciones de trabajo y en consecuencia, de vida de la población al punto de parecer, porque ese es el efecto que producen, que las políticas aplicadas por el sector empresarial desde el control de la institucionalidad del Estado de Guatemala y en las cuales insisten a pesar de las múltiples observaciones recibidas de la comunidad internacional, que el objetivo exclusivo de las mismas es producir inequidad, exclusión, desigualdad y miseria.

Esta realidad, contrasta diametralmente con la percepción que el Gobierno del Estado de Guatemala, con independencia del partido de turno, pretende transmitir en los distintos organismos en donde esta situación resulta preocupante, no solo por conllevar en sí la violación sistemática de los derechos humanos más básicos, sino porque la misma genera el debilitamiento de la democracia y la pérdida paulatina de la confianza de la población en la institucionalidad y condiciones de inestabilidad social y política.

En este contexto el presente trabajo se inició con la finalidad de establecer una serie de indicadores que nos permitieran medir de manera objetiva los niveles de acceso a condiciones de trabajo decente prevalecientes en Guatemala, no obstante, ello generó un debate a lo interno del MSICG respecto a la suficiencia de los elementos que conforman el concepto de trabajo decente para propiciar el acceso a una vida digna para las trabajadoras y trabajadores y sus familias.

Por ello, la identificación de indicadores se transforma en un debate que plantea un conflicto de fondo en cuanto al concepto sobre cuya base debían establecerse los indicadores ya que por una parte los sindicatos se plantean el trabajo decente como una plataforma ampliamente difundida y por la otra, se cuestionan las falencias del concepto en cuanto al acceso a una vida digna y en cuanto a la percepción del papel sindical cuya responsabilidad y objetivos superan el aspecto meramente gremial y la satisfacción de las necesidades de sus afiliadas y afiliados en un doble enfoque, como trabajadores en un centro de trabajo y como miembros de una sociedad, enfoques que al involucrar la necesidad de acceso a condiciones de vida digna, colocan como prioridad del sindicato el planteamiento de objetivos que necesariamente deben exceder el propio centro de trabajo.

Es así como el concepto inicial; es decir, trabajo decente, se amplía para conceptualizar el trabajo digno. Al identificarse los componentes básicos de dicho concepto, en la misma lógica de establecer indicadores de nivel de acceso a los mismos, se ponderan los

mecanismos para ello lo cual va trazando en cada uno, un paralelo entre las posibilidades de sindicalización y acción sindical y las mayores o menores posibilidades de acceder a las condiciones elementales del trabajo digno.

Derivado de esto es que se define como primer indicador del nivel de acceso al trabajo digno, el propio acceso a la libertad sindical.

De esa cuenta en esta publicación se procede a evidenciar los niveles de acceso a la libertad sindical Guatemala estableciendo una categorización en siete niveles de negación, en los cuales se atiende tanto la naturaleza, modo, alcance y forma en que tal negación se manifiesta así como su relación con las principales violaciones a la libertad sindical puntualizadas de manera insistente al Estado de Guatemala por los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo -OIT.-

Para ello, se recurre a los casos y cuestiones denunciadas por el MSICG ante los diversos órganos de control de la OIT así como a los argumentos presentados por la Central Sindical al Consejo de administración de la OIT solicitando que se acuerde el establecimiento de una Comisión de Encuesta para el Estado de Guatemala por las persistentes y crecientes violaciones a la libertad sindical y la falta demostrada de voluntad política para solucionarlas por parte del Estado de Guatemala.

Nuestra América, octubre de 2015.

MOVIMIENTO SINDICAL, INDIGENA Y CAMPESINO GUATEMALTECO
MSICG

CAPITULO I

¿TRABAJO DECENTE O TRABAJO DIGNO?

En 1995, en la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas sobre Desarrollo Social celebrada en Copenhague, se hizo referencia a cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo, desarrollados en varios Convenios aprobados por la Organización Internacional del Trabajo, lo que dio pie a una intensa campaña por parte de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- para la ratificación de los ocho convenios que desarrollan estos cuatro principios.

En 1996, durante la Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio (OMC) en Singapur, los Ministros de Comercio renovaron el compromiso de sus países de observar las normas fundamentales del trabajo reconocidas internacionalmente y reconocieron a la Organización Internacional del Trabajo -OIT- como el órgano competente para establecer y aplicar estas normas.

En ese mismo año, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) sobre comercio y normas laborales, desde el punto de vista económico sostuvo que el reconocimiento de derechos fundamentales estimulaba el desarrollo económico y que la existencia de normas laborales más exigentes no obstaculizaba el crecimiento económico.

Con estos antecedentes, en su alocución en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1997, el Director General de la Organización Internacional del Trabajo hizo un llamado a fortalecer la función de los estándares de la OIT y llamó a la realización de una declaración solemne que reafirmara el respeto universal de los derechos fundamentales.

Es así como en 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT adoptó la “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento”, que retoma los principios a que se hizo referencia en la Cumbre de Copenhague y define cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo, desarrollados en varios convenios de la OIT, estableciendo que la exigibilidad de su cumplimiento era independiente a la ratificación o no de los Convenios que los desarrollaban por parte de los Estados miembros de OIT, surgiendo esta obligación por la sola pertenencia a dicho organismo internacional.

El término “Trabajo decente” es acuñado durante la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999 mediante el informe general presentado por el Director General de la OIT, Juan Somavía, y su alocución ante la Conferencia.

Si bien es cierto, el concepto se origina en la conciencia generada en organismos internacionales y comerciales multilaterales sobre la necesidad de establecer algunos estándares sumamente básicos y aunque no puede negarse cierta importancia a este reconocimiento, no puede obviarse que se trata de un concepto que excluye aspectos tradicionalmente espinosos para los empleadores pero vitales para las trabajadoras y trabajadores y que a través del mismo se pretendieron reducir a un segundo plano otros derechos que son indispensables para la dignidad humana de los trabajadores y sus familias.

EL TRABAJO DECENTE Y SU CONTENIDO

El concepto y alcances del denominado “Trabajo decente” parte de cuatro principios considerados fundamentales y que han sido desarrollados en ocho Convenios aprobados en el seno de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- como órgano especializado y tripartito de las Naciones Unidas en materia de relaciones laborales. Estos principios y derechos fundamentales son:

- 1.** La prohibición del trabajo infantil.
- 2.** La igualdad en la remuneración entre mujeres y hombres y la no discriminación en el trabajo.
- 3.** La prohibición del trabajo forzoso.
- 4.** El respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva.

La prohibición del trabajo infantil se desarrolla en los Convenios 131, Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo y el Convenio 182, Convenio sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.

La igualdad en la remuneración entre mujeres y hombres es desarrollada en el Convenio 100, Convenio sobre igualdad de remuneración, en tanto que la no discriminación en el trabajo es abordada en el Convenio 111, Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).

La prohibición del trabajo forzoso es tratada en el Convenio 29, Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio y el Convenio 105, Convenio sobre la abolición del

trabajo forzoso, a través de los cuales se establecen protecciones para garantizar la voluntariedad del trabajo, el respeto de las limitaciones a la jornada ordinaria de trabajo y el pago de las horas laboradas en exceso de dicha jornada ordinaria de trabajo.

El respeto a la libertad sindical, se aborda en el Convenio 87, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y el derecho de sindicalización y de negociación colectiva se desarrollan en el Convenio 98, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

¿POR QUÉ TRABAJO DIGNO Y NO TRABAJO DECENTE?

El estándar propugnado a través del concepto de “Trabajo decente”, abarca condiciones laborales en las que no exista trabajo infantil y sea posible sancionar, incluso penalmente a quienes lo propicien; no obstante, el trabajo infantil, como producto de una realidad socioeconómica, no requiere para su erradicación de la mera prohibición y el establecimiento de un sistema de sanciones sino de la modificación de las condiciones que determinan que el trabajo de los padres no sea suficiente para garantizar la subsistencia y desarrollo del niño o de la niña o de que en ausencia de estos, el Estado tenga la capacidad para garantizar a través de sus instituciones la subsistencia y desarrollo integral de la niñez.

Este estándar también abarca la limitación de la duración de la jornada ordinaria de trabajo, garantizar sus límites básicos protegiendo la voluntad del trabajador o trabajadora de no trabajar en exceso y que, en caso de que decida, este trabajo sea remunerado. Sin embargo, ello no vincula a la eliminación de las condiciones que generan dicho trabajo, como la precariedad salarial, que inducen al trabajador o trabajadora a la necesidad de laborar “voluntariamente” jornadas extraordinarias con la finalidad de obtener mayores ingresos y compensar los déficits de subsistencia que deja el salario.

También el trabajo decente plantea un estándar respecto a la no discriminación en términos generales y un igual trato salarial a la mujer; pese a esto, la garantía de un trato igual no es necesariamente sinonimia de condiciones dignas de vida, igualdad de condiciones no es igual a condiciones justas, y esto porque ninguno de los convenios sobre los cuales se construye el concepto de trabajo decente garantiza ni obliga a los Estados a proteger un mínimo real de vida y su función de estandarización no alcanza a superar las diferencias entre los niveles

de bienestar en los distintos países, ni siquiera propugna por un parámetro de satisfactores básicos que debiera poder acceder el trabajador o trabajadora y su familia como contrapartida del trabajo que presta.

En ese orden de ideas, la estandarización sin puntos de referencia, sin el establecimiento de indicadores reales y cuantificables que permitan garantizar una vida digna, puede que resulte “decente”, pero no digno.

Finalmente, el estándar toca la libre sindicalización y el derecho a la negociación colectiva; si bien es cierto, los órganos de control de la OIT han aportado antecedentes muy valiosos que llevan la protección de estos derechos mucho más allá de lo que las normas de tales convenios expresan literalmente, obvian que las organizaciones sindicales requieren para progresar de condiciones no necesariamente relacionadas con el ejercicio libre del derecho de sindicalizarse o no.

De hecho, el acceso a la libertad sindical y a la negociación colectiva está condicionado por toda una serie de circunstancias que, aunque en muchos casos la labor impresionante de los expertos de OIT ha permitido contemplarlas, estas conclusiones devienen de la existencia de un intento de ejercicio de tales derechos.

Sin embargo, el derecho a la libre sindicalización debe encontrarse protegido tanto en su sentido positivo como en su sentido negativo. En el sentido positivo, significa el derecho de la persona de sindicalizarse o no, de sumarse o no a un sindicato existente e incluso de conformar uno nuevo si las opciones sindicales existentes simplemente no reúnen sus expectativas respecto al sindicalismo.

Proteger estas posibilidades, para OIT, e incluso para los expertos, resulta en una tarea muy difícil, sobre todo, teniendo en consideración que dentro de la propia OIT se han ido reproduciendo en sus órganos y espacios prácticas contrarias a este aspecto elemental de la libertad sindical. Para citar un ejemplo, la propia conformación del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, no es un ejemplo de pluralidad o democracia sindical, simplemente existen espacios asignados a determinada estructura sindical y que no se corresponden ni con su representatividad ni con la voluntad del sindicalismo internacional.

De la misma forma sucede en la estructuración de los demás organismos, al punto, como sucede en América Latina, que los recursos asignados por OIT al fortalecimiento del sindicalismo y a las actividades del grupo de trabajadores

(entendido teóricamente como el conjunto del sindicalismo a nivel mundial) son reservados exclusivamente para las organizaciones que forman parte de la Confederación Sindical Internacional -CSI-.

Este elemento esencialmente antidemocrático y ajeno a los principios de la libertad sindical, tiende a imponer una interlocución sindical a nivel internacional que contraría el principio fundamental de la libertad sindical en donde esta interlocución debe ser libremente electa y designada por los trabajadores y sus organizaciones. El caso de Guatemala llama particularmente la atención derivado de que las afiliadas a CSI tienen más siglas que afiliados o afiliadas.

En el sentido negativo, la libertad sindical implica el derecho de una persona a no ser obligada de manera alguna a la participación en una organización sindical, o no hacerlo en determinada estructura sindical.

La protección de este derecho, se relaciona entonces con circunstancias que preceden y rodean la posibilidad de una persona de asumir una posición respecto al ejercicio o no de la libertad sindical o, en su caso, respecto a la estructura desde la cual pretenden ejercerla.

De allí que esta libertad requiera de la existencia de condiciones generales de trabajo que permitan ejercer tal libertad, extremos que no son abordados por los Convenios 87 y 98, como lo es el caso del derecho a la estabilidad laboral como derecho inherente al trabajo y no solamente como derivación del ejercicio de la sindicalización que, al menos en el sistema regional de protección de los derechos humanos y, particularmente en el Protocolo de San Salvador, es considerado un derecho humano económico-social vinculado al trabajo.

La negociación colectiva y el derecho de huelga, también son derechos que requieren de condiciones generales que garanticen su ejercicio, naturalmente, en un escenario de precariedad laboral, habrá organizaciones débiles y su debilidad hará inexistente la negociación colectiva o cuando peor, la convertirá en un mecanismo de regresión de las garantías laborales.

Los Convenios 87 y 98 de la OIT, si bien es cierto reconocen la negociación colectiva como un derecho y existe cierto desarrollo de las protecciones al mismo por parte de los expertos, admiten la regresión en esta y parecieren contrarios a dotar el acceso a la misma de mecanismos coercibles. De hecho, los principios de libertad y voluntariedad propugnados por el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo parecen ser contrarios al establecimiento de mecanismos que hagan coercible la obligación del patrono a negociar colectivamente con los

sindicatos, igualmente, en cuanto se refiere a la profundidad y materia de la negociación tampoco impide que el resultado de estas se traduzca en la regresión de las condiciones económicas y sociales en que se presta el trabajo.

Estas debilidades conducen a que se vulneren principios del derecho laboral que han sido desarrollados en muchos países, como el de irrenunciabilidad o intangibilidad de los derechos laborales, que es través de las cuales las garantías reconocidas al trabajo adquieren el carácter de protecciones sociales y que impiden la regresión normativa, incluso a través de convenciones colectivas.

En este marco pese a la importancia de haberse acuñado el término de trabajo decente para visibilizar la necesidad de establecer estándares laborales universales de aplicación obligatoria con independencia de la ratificación o no por parte de los Estados, su elaboración se ha fijado en un nivel demasiado bajo y que no abarca las condiciones que efectivamente permitan acceder a una vida digna para el trabajador o trabajadora y su familia, lo cual es un derecho reconocido tanto en el sistema universal como en los sistemas regionales de protección de los derechos humanos.

En ese sentido, el denominado “Trabajo Decente”, pudiera admitir procesos de precarización como los que se han estado ejecutando y recrudeciendo en Europa, derivado esto de que el concepto, implica la protección de pisos demasiado bajos y a través de los cuales es difícilmente sostenible o alcanzable un estado de bienestar.

El concepto de “Trabajo Decente” no puede considerarse entonces sino como una atenuación del “Trabajo Digno” que es desarrollada como derecho humano en los distintos sistemas de protección de los mismos.

De allí que resulte importante poner sobre el debate internacional y nacional este tema y esbozar cuales serían las diferencias entre ambos y por qué es necesario retomar el trabajo digno como eje de las luchas de los trabajadores.

EL MARCO INTERNACIONAL DE REFERENCIA DEL TRABAJO DIGNO

El Trabajo digno es un derecho que ha sido recogido y desarrollado de manera coherente en los distintos sistemas de protección de los derechos humanos.

De allí que, para fundamentar tal aseveración se tenga que recurrir a los principales instrumentos de protección en los sistemas de derechos humanos

que existen actualmente. Estos sistemas, son el sistema universal y el sistema regional de protección de los derechos humanos.

El sistema universal, es el sistema establecido por la Organización de Naciones Unidas, en el cual se han aprobado y puesto en vigencia una serie de instrumentos que desarrollan un estándar de protección de los derechos humanos a nivel mundial; es decir, los mismos debiesen ser respetados por todos los países en el mundo.

Dentro de estos instrumentos se encuentra la Declaración Universal de Derechos Humanos que, si bien es cierto no reviste el carácter de Convenio Internacional en razón de no haber sido sometido el mismo a la ratificación de los países e incorporación a su derecho interno, constituye una serie de principios de cumplimiento exigible a toda la humanidad y a todos los Estados existentes o por existir.

Es precisamente por ello que se trata de un instrumento que no fue sujeto a ratificación ya que, al considerarse una declaración de aplicabilidad universal, el dotarle del carácter de Convenio y sujetar su exigencia a la ratificación por parte de los Estados, se admitiría intrínsecamente el derecho de no reconocerla, de establecer reservas respecto a la misma o hasta de ser denunciada; de tal cuenta, el carácter de declaración deviene de su necesidad de exigencia universal.

Esto implica que, el incumplimiento o violación de sus principios, sujeta a los Estados a los mecanismos de control establecidos en el marco de la ONU, de lo cual podrían derivar sanciones.

Dentro de las normas de la Declaración Universal de Derechos Humanos que desarrollan el concepto de trabajo digno se encuentran las siguientes:

ARTÍCULO 23

- 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
- 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
- 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia*

conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. *Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*

ARTÍCULO 25

1. *Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.*
2. *La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.*

ARTÍCULO 28

Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.

Como se puede notar, la Declaración Universal de Derechos Humanos, adicionalmente a las garantías que incluye el denominado “Trabajo decente”, en el artículo 23 vincula el derecho al trabajo con una protección contra el desempleo, a que este aporte condiciones equitativas y satisfactorias, a la existencia de medios de protección social y a tener como contraprestación una remuneración que asegure al trabajador o trabajadora y su familia, una existencia conforme a la dignidad humana.

El artículo 25 de la misma declaración profundiza y, de alguna manera, incorpora los elementos a los cuales se refiere cuando el artículo 23 caracterizando el deber ser de las relaciones laborales como mecanismos de acceso a condiciones equitativas y satisfactorias y una existencia conforme a la dignidad humana, en ese sentido, se refiere expresamente a: “...la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de

desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.”.

Igualmente, se refiere a una protección especial a la maternidad; extremo que, se encuentra ausente de los Convenios sobre los cuales se asienta el concepto de “Trabajo decente” toda vez que el Convenio 183 de la OIT no se ubica dentro de los denominados Convenios fundamentales.

En el mismo sentido, estos derechos son desarrollados por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que establece:

ARTÍCULO 6

- 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.*
- 2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.*

ARTÍCULO 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:*
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;*

- ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;*
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;*
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;*
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.*

ARTÍCULO 8

- 1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:*
 - a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;*
 - b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;*
 - c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;*
 - d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.*
- 2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.*
- 3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo*

de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

ARTÍCULO 9

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

ARTÍCULO 10

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:

1. Se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles, especialmente para su constitución y mientras sea responsable del cuidado y la educación de los hijos a su cargo. El matrimonio debe contraerse con el libre consentimiento de los futuros cónyuges.

2. Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

3. Se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición. Debe protegerse a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la ley. Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil.

ARTÍCULO 11

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia. Los Estados Partes tomarán medidas apropiadas para asegurar

la efectividad de este derecho, reconociendo a este efecto la importancia esencial de la cooperación internacional fundada en el libre consentimiento.

2. *Los Estados Partes en el presente Pacto, reconociendo el derecho fundamental de toda persona a estar protegida contra el hambre, adoptarán, individualmente y mediante la cooperación internacional, las medidas, incluidos los programas concretos, que se necesitan para:*

- a)** *Mejorar los métodos de producción, conservación y distribución de alimentos mediante la plena utilización de los conocimientos técnicos y científicos, la divulgación de principios sobre nutrición y el perfeccionamiento o la reforma de los regímenes agrarios de modo que se logren la explotación y la utilización más eficaces de las riquezas naturales;*
- b)** *Asegurar una distribución equitativa de los alimentos mundiales en relación con las necesidades, teniendo en cuenta los problemas que se plantean tanto a los países que importan productos alimenticios como a los que los exportan.*

El Pacto Internacional sobre DESC, sigue la lógica de la Declaración Universal de Derechos Humanos y coloca al trabajo como el hilo conductor en lo relativo al acceso a tales derechos.

En ese orden de ideas, el sistema universal de protección de los Derechos humanos concibe el trabajo como una herramienta a través de la cual se garantiza la contribución y acceso a los derechos económicos sociales; a los efectos de no concentrar la obligación del Estado en el otorgamiento de todos estos satisfactores, protege el trabajo como mecanismo para que el trabajador o trabajadora acceda y mejore los mismos.

De ahí que se garantice la protección contra el desempleo, que en los términos en que se plantean estos instrumentos internacionales implica la limitación del acceso a los derechos económico-sociales y que de manera congruente se proteja el trabajo a los efectos de que el mismo permita satisfacer el acceso a estos.

El trabajo, entonces, debe garantizar el bienestar del trabajador y su familia y el acceso a condiciones dignas de vida durante la vida laboral activa de la persona, a su vez permitir el adecuado desarrollo de los hijos de las trabajadoras y trabajadores para que se incorporen al trabajo al finalizar su formación y, asegurar que la contribución social realizada por un trabajador o trabajadora

durante su vida laboral activa no se deteriore al momento de pasar a la condición de retiro.

En el sistema regional de protección de los Derechos Humanos, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, también conocido como Protocolo de San Salvador, realiza también un abordaje del derecho de trabajo y las condiciones que deben protegerse.

Este desarrollo se lleva a cabo en armonía con los presupuestos sentados en el sistema universal y ello se evidencia de la lectura de algunos de sus artículos que establecen:

ARTÍCULO 6 Derecho al Trabajo

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

ARTÍCULO 7 Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

- b. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;*
- c. el derecho de toda trabajadora seguir su vocación y dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;*

- d. el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;*
- e. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;*
- f. la seguridad e higiene en el trabajo;*
- g. la prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;*
- h. la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;*
- i. el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.*

ARTÍCULO 8 Derechos Sindicales

1. Los Estados partes garantizarán:

a. el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y afiliarse a la de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente;

b. el derecho a la huelga.

2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las

libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley.

3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.

ARTÍCULO 9 Derecho a la Seguridad Social

1. *Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes.*

2. *Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.*

El sistema regional, como se marca en el Protocolo de San Salvador, excede en ese sentido el marco de protección presupuesta por el denominado “Trabajo Decente” impulsado por OIT al reconocer derechos que se ubican por encima de los denominados Convenios fundamentales.

El Protocolo, reconoce un derecho básico, el derecho a la estabilidad en el trabajo y el cual se enmarca dentro de la obligación que establece la Constitución Política de la República de Guatemala en sus artículos 2 y 47 en cuanto a proporcionar seguridad económica y social a sus habitantes y sus respectivas familias.

Este nivel de comparación entre los niveles de protección que existen entre los dos sistemas de protección a los derechos humanos, a parte de la comparación en sí, tienen por objeto terminar de sustentar las razones por las cuales el concepto de “Trabajo digno” presupone una concepción mucho más profunda y congruente que la que en sí implica el concepto de “Trabajo Decente”.

Es a partir de la comprensión de la diferencia de fondo de ambos conceptos que debe desarrollarse, o por lo menos esbozarse, los aspectos que deben sumarse al concepto de “Trabajo decente” para transformarlo en “Trabajo Digno”.

EL CONCEPTO DE TRABAJO DIGNO

Los principios que abarca el concepto de trabajo decente, aunque insuficientes, son básicos para la construcción del trabajo digno, de allí que no se podría construir este concepto sin abarcarlos como parte del Trabajo Digno.

En ese orden de ideas, el concepto de Trabajo Digno parte de la inclusión en su configuración de los principios protegidos por el trabajo decente, o más bien fueron extraídos del trabajo digno para minimizar su impacto, siendo estos:

1. La prohibición del trabajo infantil.
2. La igualdad en la remuneración entre mujeres y hombres y la no discriminación en el trabajo.
3. La prohibición del trabajo forzoso.
4. El respeto a la libertad sindical y la negociación colectiva.

Ahora bien, el concepto de trabajo digno como quedó establecido abarca otros presupuestos de importancia para garantizar que el trabajo revista las condiciones de dignidad de la persona que lo ejecuta estando dentro de estas:

- a) El derecho al trabajo el cual debe garantizar la obtención de los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita y libremente escogida o aceptada y con esto la prohibición expresa de la explotación del ser humano por el ser humano.
- b) El derecho a condiciones equitativas, justas y satisfactorias de trabajo.
- c) El derecho a la estabilidad laboral la cual incluye el derecho a no ser despedido sin justa causa de despido debidamente probada y el derecho al reintegro en el trabajo o indemnización en caso de violación a la estabilidad laboral.
- d) El derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, al trabajador o trabajadora así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social, es decir el derecho a la justa redistribución de la riqueza.
- e) El derecho a la seguridad social.
- f) El derecho a seguridad e higiene en el trabajo.
- g) El derecho de sindicalización libre y el derecho de las organizaciones de funcionar libremente en defensa de los intereses de los trabajadores y el derecho de resistencia a las políticas estatales y normativas que pretendan limitar esos aspectos en cualquier manera.

- h) El derecho de huelga y al desarrollo libre de la misma.
- i) La protección contra el desempleo, dentro de esta el derecho a los seguros en caso de desempleo en caso de enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.
- j) El derecho de las mujeres a gozar de condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres.
- k) El derecho a cuidados y asistencias especiales para la maternidad y la infancia.
- l) El derecho de los niños y niñas sin limitación alguna a no trabajar y a no ser sujetos de explotación económica y social.
- m) El derecho al descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.
- n) El derecho a acceder a la distribución equitativa de los alimentos.
- o) El derecho a sistemas de justicias eficientes y eficaces.

En este marco como podrá constarse el trabajo digno incluye en la conceptualización realizada satisfactores indispensables sin los cuales es imposible garantizar o tratar de impulsar los derechos contenidos en el trabajo decente y es esta precisamente la situación de la que parte la presente publicación.

ANOTACIONES FINALES SOBRE EL TRABAJO DIGNO GENERALES Y ESPECÍFICAS PARA GUATEMALA

EL ACCESO AL TRABAJO

A menudo, los Estados y los empleadores aducen un crecimiento de lo que denominan “informalidad” como argumento para justificar la precarización de las condiciones laborales y el debilitamiento de los mecanismos legales de protección al trabajo. Alegan igualmente que para poder generar empleo, es necesario abaratar el costo de este.

Esta posición se podría resumir en un círculo en el cual, quien debe respetar la ley no la respeta, quien la debe hacer cumplir no lo hace y quien debe hacer la ley la debilita bajo el argumento de que eso incrementará su cumplimiento; dando con esto pie a que nuevamente quien debe respetar la ley no la respete, quien la deba hacer cumplir no lo haga y quien debe hacer la ley encuentre un nuevo motivo

para volverla a reducir sus alcances y el círculo siga, una y otra vez, cerrándose sobre las posibilidades de vida digna de los trabajadores y las trabajadoras y sus familias, condenados a una constante y creciente precarización susceptible de reducirlos a condiciones aún inferiores que las prevalecientes durante el esclavismo.

Lo anterior es posible en la medida en que las propias trabajadoras y trabajadores acepten la posición Estado-Empresarial y obvien el círculo de precarización y explotación referido.

En términos reales y legales, una persona que realiza una actividad productiva que excede su propia capacidad de trabajo no debiera poder incorporar a la misma el trabajo de otra si la rentabilidad de la actividad no le permite ofrecerle a éste condiciones de dignidad. Esta es una relación lógica establecida en la ley mediante las protecciones económicas, sociales y jurídicas al trabajo, resultando en consecuencia contra la lógica y contra el derecho asumir que las condiciones de la vida de la persona deben ceder ante el interés de incrementar las utilidades de una actividad productiva.

De allí que las trabajadoras y trabajadores al referirse al derecho de acceso al trabajo no deban quedarse con la concepción de que este se satisface con la mera creación de puestos de trabajo “formales” ya que el concepto de informalidad, cuando no es una medida de encubrimiento, es un producto directo de la falta de cumplimiento de las garantías laborales y la omisión del Estado en hacer cumplir las normas que él mismo ha emitido para la protección de los trabajadores, trabajadoras y sus familias.

Esto implica que el derecho de acceso al trabajo conlleve el deber del Estado de generar las condiciones para la creación de puestos de trabajo pero asegurar que estas fuentes de trabajo se ajusten a las necesidades que de conformidad con la ley debe satisfacer el trabajador o trabajadora con el producto obtenido de su incorporación a determinada actividad productiva.

De manera más que recurrente y con el transcurso de los años se han implementado por parte de los empresarios, e incluso del propio Estado cuando asume su carácter de patrono, y con el consentimiento de este, que al no hacer cumplir su propia legislación, admite mecanismos que afectan el derecho de acceso al empleo.

Esto, porque el derecho al empleo no es en sí el derecho a trabajar, sino a que ese trabajo sea protegido por la legislación laboral.

Estas prácticas de sujeción formal del trabajo a modalidades contractuales no laborales, cuyo objeto no solo es vulnerar la estabilidad en el trabajo sino negar al trabajador o trabajadora el acceso a la protección de las garantías laborales.

En la práctica, se opera, por ejemplo, contratando a alguien bajo la figura de un contrato de servicios profesionales, servicios técnicos o como proveedor de un servicio, disfrazando la naturaleza de la relación de dependencia y sujetando, en consecuencia, el marco normativo de la relación a leyes de naturaleza administrativa o de naturaleza común.

La generalización y expansión de este fenómeno, con sus consecuentes efectos económicos y sociales para las sociedades, ha llevado a la Organización Internacional del Trabajo -OIT- a aprobar la Recomendación 198, sobre la relación de trabajo, en la cual se establecen parámetros fácticos para distinguir una relación laboral de una que no lo sea.

En ese orden de ideas, el concepto de trabajo digno incluye el acceso a fuentes de trabajo, pero con la garantía de que estas tendrán el pleno respeto de la legislación laboral y reunirán las condiciones de trabajo digno.

LA ESTABILIDAD LABORAL

El trabajo, tiene por objeto garantizar la estabilidad económica, social y jurídica tanto del trabajador o trabajadora como de su familia, esto porque es a través de esta protección que el Estado cumple con garantizar el acceso de la sociedad a condiciones de vida digna.

La ausencia de estabilidad laboral no solo abre las puertas a la precariedad laboral ya que se limita la capacidad de reacción en defensa de sus derechos por parte del trabajador o trabajadora y su familia ante el temor de ser privados del trabajo sino que, además, genera un constante estrés derivado de la ausencia de certeza y le impide al trabajador y trabajadora asumir obligaciones a largo plazo que le permitan mejorar las condiciones de vida propia como las de su familia.

La falta de estabilidad en el trabajo afecta aún el propio derecho de sindicalización toda vez que, aunque se admita formalmente la afiliación de un trabajador o trabajadora a un sindicato, ese hecho puede ser motivo para que no se le otorgue un nuevo contrato a futuro y, de hecho, esa es la principal motivación de quienes

se encuentran sujetos a estas modalidades contractuales para no incorporarse a los sindicatos, igualmente, disminuye el atractivo de la negociación colectiva ya que la mejoría de las condiciones de trabajo dura tanto como lo que pueda durar el contrato.

Aunque la legislación laboral de un país o un pacto o convención colectiva garanticen buenas condiciones laborales, estas resultan poco efectivas si no se parte de la debida protección de la estabilidad en el trabajo.

De ahí que no se pueda hablar de trabajo digno si dicho trabajo no aporta la estabilidad económica, social y jurídica que permita al trabajador o trabajadora y su respectiva familia aspirar o acceder a los satisfactores elementales para una vida digna y tener certeza de tal acceso a mediano y largo plazo.

Debe tenerse en cuenta, además, que la estabilidad en el empleo constituye la principal medida para reducir los períodos de desempleo, ya que un empleo estable nunca va generar la cantidad de despidos que se originan del vencimiento de plazo simulado de los contratos temporales.

En muchas ocasiones, los sindicatos incurren en el error economicista de reducir la protección del trabajo a un incremento salarial; en términos prácticos, de nada serviría ganar el doble de lo que se gana hoy si el día mañana una persona puede ser despedida de forma arbitraria.

Así pues y vinculado al elemento de acceso al trabajo, el trabajo digno no solo implica el acceso en sí al trabajo sino a que este acceso le permita al trabajador y trabajadora la estabilidad y certeza de sus condiciones de vida y las de su familia, sin el riesgo de que el acceso a los satisfactores que requiere para llevar una vida digna se encuentren en constante amenaza de desaparecer por una voluntad ajena a la del propio trabajador o trabajadora.

LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

El trabajo, además de garantizar el acceso a una vida digna del trabajador o trabajadora y su familia, debe caracterizarse por ser seguro; es decir, no se trata pues de un trabajo que ponga en riesgo la salud física o mental del trabajador o trabajadora ya que, de ser así, las contraprestaciones recibidas a cambio del mismo se diluirían rápidamente en solucionar los problemas causados por el propio trabajo.

Los principios establecidos internacionalmente para la protección de la higiene y la seguridad en el trabajo, no se limitan al cumplimiento de las condiciones que en ese sentido se reglamentan dentro del propio centro de trabajo sino se refieren a una protección que cubra al trabajador o trabajadora tanto durante el recorrido de la casa al lugar del trabajo como en su vuelta de este a su casa y en la sociedad.

Ahora bien, si se tiene en cuenta que los descansos remunerados como los asuetos, feriados, licencias o vacaciones son reconocidos en función del trabajo, la protección a que se hizo referencia no debería desproteger al trabajador o trabajadora durante estos períodos.

Un trabajo que satisfaga estos principios de protección reconocidos internacionalmente no solo proporciona un ambiente de trabajo que favorece la productividad y eficiencia del trabajador y trabajadora sino que contribuye a reducir el costo de los gastos que el Estado debe realizar para solucionar los problemas causados por la falta de estas condiciones en las relaciones laborales.

EL SALARIO DIGNO

El salario, es la principal contraprestación que se recibe por el trabajo pero, la protección al salario, no debe limitarse a que el mismo sea pagado en tiempo, no sea desnaturalizado o no pueda ser embargado, como lo prevé el Convenio 95 de OIT, ya que el salario debe permitir al trabajador o trabajadora satisfacer los costos de todos aquellos elementos necesarios para el acceso a una vida digna.

Estos satisfactores no son solo de naturaleza alimentaria sino se refieren a todos aquellos aspectos de naturaleza social y cultural que permitan el desarrollo sano de la persona como parte de una familia y de una sociedad.

Derivado de que el salario debe ser libremente pactado surgió la necesidad de atender un aspecto real, y es el hecho que aunque legalmente se reconozca esta libertad, salvo muy raras excepciones, el trabajador no se encuentra en condiciones de negociar su salario derivado a la relación de debilidad que naturalmente se establece entre quien tiene la opción de contratar o no al trabajador y la necesidad de este de contratarse para sobrevivir.

En ese sentido, se generó el concepto del salario mínimo, establecido como un piso de ingreso que no podría reducirse y mediante el cual se debería asegurar al trabajador o trabajadora y su familia un ingreso básico que les permita tener una vida digna.

En el caso de Guatemala, si bien es cierto la legislación laboral no ha desarrollado de manera expresa cuales son los elementos que se refieren ni las cantidades de los mismos, estadísticamente se han establecido herramientas de medición de los aspectos básicos que deberían contemplarse en el salario mínimo; en el caso de Guatemala, como en otros países, se han reconocido herramientas de medición como la denominada Canasta Básica Alimentaria –CBA- y la Canasta Básica Vital –CBV-.

En el caso de Guatemala, la Canasta Básica Alimentaria -CBA- está constituida por 26 alimentos crudos, sin entrar a hacer una apreciación sobre la cantidad de los mismos, es necesario indicar que al contemplar 26 alimentos crudos obvia aspectos importantes de la naturaleza humana, como el hecho de que no es una especie que simplemente pueda comerse las cosas en su estado natural; sin asear, preparar y cocinar. De allí que al utilizarse como una medida para gradar el salario mínimo, se incurra en una posición que denigra la propia naturaleza humana a efectos de confundir estadísticamente a la persona para que no pueda percibir la gravedad de la situación en que se encuentra su sociedad.

De la misma forma sucede a nivel internacional cuando se establece como parámetros para ubicar la situación de una persona en la línea o por debajo de la línea de pobreza extrema, lo cual es tan irreal como juzgar la situación de un país sobre la base de la presunción de una distribución homogénea de un Producto Interno Bruto -PIB- que en la práctica no se distribuye en la misma proporción para todas y todos y en el que se ocultan los aberrantes niveles de concentración que prevalecen hoy día y que sobre esta distribución homogénea, que no pasa de ser un mecanismo de ocultamiento de la realidad, se establezca el Ingreso per Cápita.

Dicho lo anterior, no es difícil calificar de absurdos los supuestos avances laborales argumentados por el gobierno aduciendo que en su fijación de salarios mínimos se está acercando o que permiten el acceso a la Canasta Básica Alimentaria -CBA- ya que esto solamente ratifica la política de generación de miseria impulsada por el Estado.

Ahora bien, el sector empresarial, para justificar esta posición, recurre a la “Teoría de los receptores” aduciendo que no importa que el salario mínimo no cubra la CBA porque el ingreso familiar se completa e incluso se supera cuando en una familia existen dos o más personas que trabajan.

Esta posición obvia que tal situación necesariamente implica que para sobrevivir, varios miembros de una familia deben sacrificar su formación académica y laboral

para incorporarse de manera prematura a la vida laboral y que esta situación conduce a que el esfuerzo de supervivencia impida el acceso al desarrollo y mejora de las condiciones de vida del grupo familiar.

El objeto de la protección del salario mínimo es garantizar que el trabajo de una sola persona garantice condiciones de vida en dignidad y expectativas de desarrollo a todo su núcleo familiar, de tal cuenta, esta persona debe tener un ingreso mínimo garantizado que le permita conseguirlo; así, si más de una persona trabaja dentro en el núcleo familiar, este trabajo ya no abone a la subsistencia sino que permita la mejora sustancial de las condiciones de vida de la familia.

En Guatemala, la herramienta de medición estadística que se acerca a la tasación de estos satisfactores es la denominada Canasta Básica Vital -CBV-, la cual incorpora toda una serie de satisfactores y cuyo precio se ubicaba para el mes de septiembre de 2015, según el Instituto Nacional de Estadística -INE-, en Q6,271.53 al mes, que es en donde también estadísticamente se ubica el límite de la pobreza; es decir, una persona para ubicarse fuera de la línea de pobreza, debiese tener un ingreso mínimo de por lo menos Q6,271.53 al mes.

Ahora bien, el concepto de Trabajo Digno implica la necesidad de que se garantice un salario mínimo a un solo trabajador o trabajadora que sea por lo menos el equivalente del Costo de la Canasta Básica Vital -CBV- ya que este debe alcanzar para cubrir el costo de todos los satisfactores necesarios para acceder a una vida digna tanto para el trabajador o trabajadora como a su núcleo familiar.

En este marco, aunque los sistemas de salarios mínimos admiten el establecer salarios diferenciados para determinadas actividades sobre la base de diferenciaciones técnicamente establecidas; esta diferenciación en ningún momento puede implicar, la reducción de la garantía salarial respecto al salario mínimo fijado para la generalidad de actividades así como tampoco tener un monto que sea inferior al costo de la CBV.

La introducción de salarios mínimos diferenciados cuyo monto sea inferior al monto del costo de la Canasta Básica Vital, simple y sencillamente plantea una política de empleo precarizante, máxime cuando aún los salarios mínimos establecidos de manera general no cubren siquiera el cincuenta por ciento del costo de la Canasta Básica Vital -CBV-.

En ese sentido, el concepto de salario mínimo implica la garantía de un salario, a cualquier persona y por cualquier actividad que garantice un ingreso mínimo por lo menos equivalente al costo de la CBV.

Se trata de un salario que no puede ser disfrazado mediante bonos o bonificaciones no salariales, estrategia que se ha aplicado por parte de las empresas con la participación directa y la aquiescencia del Estado, con la finalidad de reducir los costos laborales al extraer una buena parte o la mayoría del ingreso mensual que percibe un trabajador o trabajadora para los efectos de que esta no impacte el cálculo de otras prestaciones laborales; esto, aún y cuando impide que sobre estos montos se descuenten al trabajador los porcentajes que deben cotizarse a los distintos programas de seguridad y previsión social, también reduce los gastos que el patrono pueda hacer en ese sentido, haciendo que al momento de una suspensión por enfermedad o accidente, el monto que perciba el trabajador o trabajadora sea muy inferior al monto de sus ingresos normales, teniendo un impacto aún mayor cuando el trabajador entra en la etapa de retiro y que, al haberse encubierto durante toda su vida laboral el monto real del salario y haber cotizado sobre la base de un salario declarado muy inferior al real, conduce a que el retiro represente un cambio radical y negativo en sus condiciones de vida.

Así pues, a la protección relacionada con el monto del salario y el ingreso mínimo garantizado por la ley debe sumarse la integralidad del salario como elementos que configuran el concepto del salario en la configuración del trabajo digno.

LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Cuando se hace referencia a la protección de la maternidad se hace referencia también a una protección a la familia respecto de la cual, el concepto de trabajo digno desarrolla un sentido de protección especial en el terreno laboral, social, económico y cultural.

Aún y cuando la normativa de OIT y la legislación nacional han desarrollado de alguna manera esta protección, como el proteger a la mujer de la imposición de trabajos que pongan en riesgo su salud o integridad física durante su embarazo, los descansos pre y post natales, el período de lactancia y la protección a su estabilidad laboral durante el embarazo y el primer año de lactancia, tal protección no está desarrollada completamente.

De hecho, tal protección nace, como ya se citó, de la necesidad de proteger la estabilidad laboral, económica, social, cultural y jurídica de la familia, de tal cuenta que esta es la que debería ser el objeto de la protección referida a la maternidad.

En países como Venezuela, mediante Ley Orgánica del Trabajo, se introdujo un concepto tan innovador como realista referido a esta protección; si bien es cierto

ya la OIT había esbozado algunos elementos de tal protección en el Convenio Sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares, no son totalmente concretas y obvian que de la estabilidad en el trabajo depende la protección efectiva a la familia.

En los términos en que actualmente se reconoce, la protección solamente se opera en los casos en que sea la propia mujer la que se encuentra en una relación de trabajo, al no tenerla, presupone que tanto ella como su futura hija o hijo dependen de los ingresos que pueda obtener su compañero de vida, en caso haya decidido tenerlo, y que esta protección no tiene ninguna aplicación efectiva.

Para el MSICG, tal y como trata de impulsarlo actualmente a través de las negociaciones colectivas de sus sindicatos de base, el trabajo digno requiere que la protección a la maternidad sea integral y que cumpla efectivamente con garantizar que las condiciones económicas y sociales de la familia no se verán afectadas como consecuencia de esta.

De allí que se ha postulado que el trabajo digno requiere que la inamovilidad en el trabajo, debe abarcar en igualdad de condiciones al esposo o conviviente de la mujer en estado de embarazo; esto, porque al no existir esta protección, el esposo o conviviente, con independencia de que la esposa o conviviente trabaje o no, puede ser despedido y esto tener un impacto directo en las condiciones económicas y sociales de la familia en un momento en que esta es económica y socialmente más vulnerable.

Otro aspecto que en la práctica debiere corregirse es lo relativo a la cobertura que el Seguro Social brinda; en Guatemala a través del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-, es el tema del subsidio con el cual se sustituye el salario durante las suspensiones de maternidad, ya que esto conduce a que en esa etapa de mayor necesidad económica, el ingreso sea reducido, lo cual no es congruente con la protección que debería brindarse a la maternidad, percibida desde el aspecto integral que representa la protección a la familia.

En términos procesales, actualmente la ley prevé que el reintegro o reinstalación de una mujer despedida contraviniendo la inamovilidad proveniente del embarazo, se tramite por la vía de un juicio ordinario laboral, el cual, de conformidad con los datos recogidos por el MSICG en su informe “De Herodes a Pilatos: El sistema de justicia laboral guatemalteco”¹ puede tener una media de duración que supera los 17 años.

1 El informe puede ser consultado y descargado del sitio web de la Central Sindical en el enlace www.movimientosisicg.org.

Esta dilación excesiva en la administración de justicia, que en los términos sostenidos por el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo es el equivalente a la negación de la misma, es un persuasivo muy fuerte para que en la práctica, la escasa e incompleta protección que existe actualmente se diluya ya que, para los efectos de cubrir la necesidad económica inmediata producida por la pérdida de la mujer de su puesto de trabajo, prefiere recibir las prestaciones por despido que denunciar este e instar su reinstalación.

Sumando entonces a la lógica de integralidad de la protección debe reafirmarse que la existencia de una garantía sustantiva que no tenga como contrapartida instrumentos procesales capaces de impedir su impacto inmediato y permitir la restauración también inmediata de la situación jurídica vulnerada, conduce a que la protección pueda tornarse en inexistente, de allí que el concepto de trabajo digno conlleva una protección de naturaleza integral y la existencia de vías procesales que expediten impedir que tales garantías sean vulneradas y que tal violación no pueda producir en lo inmediato sus nocivos efectos.

LA SEGURIDAD Y PREVISIÓN SOCIAL

En Guatemala se cuenta con un sistema de seguridad social sumamente precario determinado especialmente porque el diseño de los mecanismos de elección de las máximas autoridades del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social –IGSS– no garantiza la autonomía de la institución y porque también se ha instaurado un sistema precario de condiciones laborales garantizado por el Estado al evadir el hacer cumplir sus propias leyes.

En los términos que conlleva el trabajo digno, el seguro social debiera tener una cobertura universal; es decir, la cual pudieran gozar todos los habitantes del país con independencia de su situación laboral y de manera inmediata, no diferida al cumplimiento de un número de cuotas como sucede en el IGSS con el programa de enfermedad común, tampoco debería admitir que el trabajador o trabajadora que es despedido se vea vedado del acceso a la protección de los programas de enfermedad común y accidentes durante el tiempo que dure la restauración de su situación jurídica, los subsidios que se otorgan en los casos de suspensiones por enfermedad o por accidente no debieran reducir el ingreso mensual del trabajador o trabajadora, de la misma manera en que debiese contemplarse un seguro de desempleo que garantice un ingreso básico al trabajador o trabajadora mientras se encuentre en dicha situación y sistemas que permitan reubicarlo lo más pronto posible en un nuevo puesto de trabajo.

Esta cobertura, además de cubrir los riesgos de desempleo, maternidad, enfermedad y accidente, debiera contar con una cobertura de los riesgos de vejez, invalidez o sobrevivencia capaz de proporcionar a los beneficiarios la garantía de un ingreso básico que le permita tanto a ellos o ellas como a sus familias el acceso a todos los satisfactores necesarios para una vida digna.

Actualmente, el IGSS paga pensiones por vejez que apenas superan los Q300.00 al mes, para ello se exige un número elevado de cotizaciones que implica por los menos 20 años de trabajo y paga una pensión máxima de Q5,000.00 que está reservada para quienes mantuvieron un salario superior a los Q10,000.00 durante los últimos cinco años de trabajo, lo que implica que aun así, no alcanza para cubrir el costo de la Canasta Básica Vital -CBV-, fijada por el Instituto Nacional de Estadística para el mes de septiembre de 2015 en Q6,271.53 mensuales.

Adicional a esto, aún el acceso a las míseras pensiones, es limitado por el excesivo descontrol del IGSS respecto a las cotizaciones recibidas, en la mayoría de casos derivado de la falta de cobro por parte del propio IGSS así como la negativa casi sistemática de la pensión, que debe ser discutida mediante una impugnación ante la Junta Directiva que lleva años en resolverse y posteriormente en un juicio ordinario laboral que puede durar incluso hasta 17 años.

La seguridad social como un elemento fundamental del trabajo digno, debe garantizar la protección contra el desempleo y un ingreso digno y suficiente para acceder a los satisfactores necesarios para una vida digna del trabajador o trabajadora aún luego de pasar a la condición de retiro, sea por vejez o invalidez, protección que debe otorgarse de manera inmediata.

EL ACCESO A UN SISTEMA EFECTIVO DE JUSTICIA

Si bien es cierto, lo ideal en todo sistema de protección de los derechos de las personas es que las garantías que se les reconozcan se cumplan sin necesidad de acudir a métodos coercitivos, esto se imposibilita en la misma medida en la que la ineficacia de los mecanismos coercitivos incentiva la violación de tales garantías.

En Guatemala los niveles de precarización laboral han sido impulsados básicamente mediante la ineficacia por parte del sistema de justicia ordinario y constitucional para garantizar su cumplimiento haciendo de la impunidad el principal rubro de ahorro en los costos de la mano de obra.

En tal sentido, concebir un trabajo digno solamente desde una percepción sustantiva, sin la pretensión de que la positividad de las mismas esté garantizada por un sistema que permita restaurar el acceso a los derechos y sancionar a los responsables de su violación, sería condenar el concepto y su contenido a permanecer en letra muerta.

De allí que para el MSICG, el concepto de Trabajo digno involucre además la garantía de coercibilidad como elemento persuasivo para el cumplimiento de los derechos que reconocen las leyes sustantivas, esto implica que las luchas por la dignificación del trabajo deben contemplar también la necesidad de reformar y reestructurar el sistema de justicia de manera que su falta de administración de justicia pronta y cumplida con la impunidad que genera, no siga siendo una continua invitación a la precarización paulatina de las condiciones de trabajo.

Hoy día, las organizaciones destinan más recursos y esfuerzos a defenderse de las violaciones a los derechos de los y las trabajadoras y de las amenazas a estos que a las luchas por mejorarlos; esto implica una mayor actividad tratando de que las precarias condiciones de vida y de trabajo no sean más precarizadas que la que se realiza tratando de salir de esa precariedad.

Esto llama a reflexionar respecto a la importancia que tiene para acceder a garantías de trabajo digno el poder contar con un sistema de justicia independiente, ágil, eficaz y efectivo.

CAPITULO II

LA IMPORTANCIA DEL ACCESO A LA LIBERTAD SINDICAL PARA EL TRABAJO DIGNO

La generación de condiciones de bienestar en una sociedad dependen esencialmente de dos cuestiones básicas; la primera, la existencia de un sistema de producción eficiente y; la segunda, que este sistema de producción armonice los legítimos intereses de los sujetos de la producción y garantice una equitativa redistribución de la riqueza producida; no siendo extraño que los países con mayor desarrollo económico y social sean los que han logrado establecer sistemas productivos eficientes y a su vez un sistema de redistribución de la riqueza más equitativo lo que ha derivado en el desarrollo de Estados fuertes y democracias eficientes.

Teniendo en cuenta que los principales mecanismos de redistribución de la riqueza son la tributación en condiciones de justicia social, que se traduce en dotar al Estado de los recursos necesarios para garantizar a sus habitantes el acceso a satisfactores de calidad a manera de que sus ingresos no se limiten a la mera subsistencia y propicien en consecuencia el desarrollo de la persona y su respectiva familia, y; el salario, que constituye la parte de la riqueza producida por el trabajador que le es devuelta, esto porque las relaciones de trabajo y las condiciones en que este se presta constituyen una cuestión total tanto para el desarrollo como para la política económica y social de un país y en las cuales se manifestarán los intereses tanto del Estado, como de quien presta el trabajo y de quien aporta el capital.

Naturalmente, al ser del producto de tales relaciones que el Estado obtiene tributos, el empresario riqueza y el trabajador o trabajadora el acceso a los recursos para subsistir y desarrollarse, es que los niveles y proporciones en que se realice la distribución de esta riqueza serán aspectos sobre los cuales cada uno de los involucrados buscará mejorar sus propias condiciones.

En el caso de los trabajadores y trabajadoras, las relaciones de trabajo se presentan de manera individual en tanto que el Estado tiene la institucionalidad y el empleador el poder económico e incluso la posibilidad de otorgar o no trabajo a una persona y esto implica que los trabajadores partan de condiciones de desigualdad que no les permiten mover de manera individual la correlación de fuerzas para impulsar condiciones de redistribución de la riqueza, desarrollo y bienestar.

De allí que el sindicalismo surja como un instrumento de compensación de la debilidad individual del trabajador frente al Estado y frente a los empleadores, mediante la acción colectiva y a través de la cual no solo se protege de las represalias que en lo individual podría sufrir sino que accede a una interlocución que en tanto más extendida sea la colectividad cobra mayor fuerza.

No es extraño entonces que en los países con mayor desarrollo económico y social a nivel mundial coincidan tres elementos clave: Un sistema productivo eficiente, una redistribución más equitativa de la riqueza y un sindicalismo fuerte que incide en el fortalecimiento de los Estados y el desarrollo de la democracia. Tampoco lo es que los procesos de regresión en el Estado de bienestar estén antecedidos por ataques a las organizaciones sindicales, y el debilitamiento y consecuente pérdida de los niveles de incidencia de los sindicatos.

En ese sentido, el trabajo digno, enmarca condiciones que presuponen el nivel de protección que se concede al trabajo y los niveles de redistribución que se garantizan al mismo y esta está determinada a su vez por el nivel de protecciones que legalmente se otorguen al trabajo, el nivel de cumplimiento de las mismas y las condiciones para desarrollar, ampliar e incluso reconocer nuevos derechos.

En todo caso, y en cada uno de los aspectos antes referidos, existe un papel vital de parte de los sindicatos y de la calidad de la interlocución social que realizan en lo que respecta a defender y alcanzar condiciones dignas de trabajo y de vida para garantizar el bienestar de la sociedad en su conjunto.

En Guatemala se cuenta con una normativa que garantiza algunos aspectos y condiciones que debieran manifestarse en por lo menos niveles aceptables de acceso al trabajo digno; de hecho, Guatemala es uno de los países de la región que más tratados y convenios en materia de derechos humanos ha suscrito y ratificado ante los diversos organismos internacionales.

Si bien es cierto, existe tal normativa y legalmente los derechos reconocidos en los tratados y convenios internacionales aceptados y ratificados por Guatemala se incorporan con valor de ley al ordenamiento jurídico e incluso con un rango superior al de la normativa de carácter ordinario al ser considerados como parte del denominado “bloque de constitucionalidad”, no existe un efectivo cumplimiento de la misma así como tampoco las leyes del país han salido del estancamiento y, por el contrario, a menudo son objeto de procesos de reformas con intenciones eminentemente regresivas.

De hecho, el único proceso progresivo de legislación laboral y de desarrollo y mejoramiento de las condiciones de redistribución de la riqueza y el bienestar y de fortalecimiento del Estado y la democracia se operó durante la década de 1944 a 1954, período revolucionario durante el cual se reconoció la libertad sindical, se impulsó la organización sindical y la negociación colectiva.

En ese marco, tampoco resulta extraño que al ser derrocado dicho gobierno revolucionario, el gobierno golpista haya procedido de manera inmediata a emitir los Decretos números 570 y 584, que contienen numerosas reformas a todo el Código de Trabajo, proscribiéndose de manera casi absoluta las organizaciones sindicales e iniciándose un proceso de persecución y violencia orientados a destruir el tejido organizativo de los sindicatos.

En Guatemala, probar esta relación entre libertad sindical, trabajo digno, desarrollo productivo y redistribución de la riqueza no es una tarea difícil ya que existe una situación contrastante entre la década de 1944 a 1954 y el período que inicia con el derrocamiento del gobierno democrático en 1954 y prevaleciente a la fecha, tanto en lo que se refiere al reconocimiento, protección y calidad de protección a los derechos laborales como en cuanto a condiciones para el ejercicio por parte de los trabajadores y trabajadoras de la libre sindicalización.

EL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN EN GUATEMALA

Una de las primeras medidas tomadas por el Gobierno de la Revolución (1944-1954) fue la emisión del Decreto 223 que aprueba la Ley Provisional de Sindicalización emitido con fecha 26 de marzo de 1946 y publicado en el Diario Oficial el 4 de abril de 1946. Dicho Decreto establece por primera vez en el país el derecho de sindicalización de los trabajadores con el objeto de democratizar las relaciones económicas y sociales, refundar el Estado y fortalecer la democracia.

Posteriormente con fecha 8 de febrero de 1947 el Congreso de la República aprueba el Código de trabajo mediante el Decreto 330 publicado en el Diario Oficial el 25 de febrero de 1947. Dicho decreto contiene entre otras cuestiones en el Título Decimoséptimo, Disposiciones Finales, Capítulo Primero, artículo 1, literal a) la derogación de la Ley Provisional de Sindicalización y dentro de su cuerpo normativo la forma en que se regularía a partir de ese momento el derecho de sindicalización.

El Convenio Número 87 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación fue adoptado en San Francisco en la 31ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el 9 de julio de 1,948 y entró en vigor el 4 de julio de 1950, en tanto que el Convenio Número 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, fue adoptado en la 32ª reunión de la Conferencia internacional del Trabajo celebrada en Ginebra el 1 de julio de 1,949 y entró en vigor el 18 de julio de 1951.

El Estado de Guatemala ratificó ambos Convenios el 13 de febrero de 1,952 mediante el Decreto Número 843 del Congreso de la República emitido el 7 de noviembre de 1,951.

En ese sentido es de resaltar que en Guatemala el derecho de sindicalización se reconoce y regula aún antes de que dicho derecho fuera reconocido por la Organización internacional del trabajo.

Con independencia de las pocas reformas realizadas al Código de Trabajo desde su aprobación en 1,947 en cuanto al derecho de sindicalización, este tuvo vigencia práctica en el país únicamente del año 1,946 al mes de junio de 1,954 momento en el cual se derroca, por una intervención del Gobierno de Estados Unidos, al Presidente Constitucional de la República Jacobo Arbenz Guzmán.

A partir del mes de junio de 1,954 el Estado de Guatemala retoma disposiciones legales, políticas y prácticas que se habían sostenido desde antes de la Revolución de 1,944 y destinadas a imposibilitar el ejercicio de los derechos sindicales lo que ha consumado la miseria y exclusión social en la que ha vivido históricamente la mayoría de población en el país y el control del Estado por una pequeña minoría para el desarrollo de sus fines.

Esta situación puede constatarse por un lado a través de los informes especializados que se han realizado en la materia dentro de ellos los Informes realizados por el MSICG y titulados “Guatemala el Costo de la Libertad Sindical, Segundo informe Guatemala el Costo de la Libertad Sindical, y La maquila textil y de confección en Guatemala ¿oportunidad y desarrollo?²; a través del seguimiento que los

órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo han realizado al cumplimiento por parte del Estado de Guatemala a los Convenios 87 y 98; y, a partir de la situación que priva actualmente en torno a los problemas que han venido siendo señalados por dichos órganos.

2 Estos informes pueden ser consultados y descargados de la página web de la Central Sindical www.movimientosicg.org.

CAPITULO III

LOS ÓRGANOS DE CONTROL DE LA OIT Y LA SITUACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL EN GUATEMALA

La OIT ha establecido mecanismos de control para garantizar que los Convenios se apliquen efectivamente en los Estados partes siendo estos el *Sistema de control periódico* y el *Sistema de procedimientos especiales*.

El Sistema de control periódico prevé el examen de las memorias periódicas presentadas por los Estados sobre las medidas que han adoptado para poner en ejecución los Convenios que han aprobado. Dicho examen se realiza a través de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones –CEACR- y de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo –CAN-.

La CEACR se instituye en 1926, y está integrada por 20 juristas independientes nombrados por el Consejo de Administración por un período de tres años. Estos expertos se reúnen en el mes de noviembre – diciembre de cada año adoptando un informe. El objeto fundamental de la CEACR es evaluar las memorias anuales previstas en el artículo 22 de la Constitución de la OIT relacionada con las medidas que los Estados adoptan para poner en ejecución los Convenios que han aprobado; evaluar las informaciones y las memorias relativas a los convenios y a las recomendaciones que comunican los Miembros de conformidad con el artículo 19 de la Constitución relacionada con el sometimiento por parte de los Estados miembros de los instrumentos adoptados por la Conferencia internacional del trabajo a los órganos competentes para que les den forma de ley y adopten las medidas necesarias; y, evaluar las informaciones y las memorias sobre las medidas adoptadas por los Miembros con arreglo al artículo 35 de la Constitución.

La finalidad de la CEACR es indicar en qué medida la legislación y la práctica de cada Estado están de conformidad con los convenios ratificados y en qué medida los Estados cumplen con sus obligaciones en virtud de la Constitución de la OIT en relación con las normas internacionales del trabajo.³ Los comentarios

3 La composición de la Comisión para su último informe publicado era la siguiente: Sr. Mario ACKERMAN (Argentina), Sra. Leila AZOURI (Líbano), Sr. Lelio BENTES CORRÊA (Brasil), Sr. James J. BRUDNEY (Estados Unidos), Sr. Halton CHEADLE (Sudáfrica), Sra. Graciela Josefina DIXON CATON (Panamá), Sr. Rachid FILALI MEKNASSI (Marruecos), Sr. Abdul G. KOROMA (Sierra Leona), Sr. Pierre LYON CAEN (Francia), Sra. Elena MACHULSKAYA (Federación de Rusia), Sra. Karon MONAGHAN (Reino Unido), Sr. Vitit MUNTARBHORN (Tailandia), Sra. Rosemary OWENS (Australia), Sr. Paul-Gérard POUGOUÉ (Camerún), Sr. Raymond RANJEVA (Madagascar), Sr. Ajit Prakash SHAH (India), Sr. Yozo YOKOTA (Japón).

de la Comisión de Expertos sobre la manera en que los Estados Miembros dan cumplimiento a sus obligaciones normativas adoptan la forma de *observaciones* o de *solicitudes directas*.

Dentro de las observaciones que la CEACR emite destacan las Notas Especiales a través de las cuales se requiere a los Estados que trasmitan memorias de forma anticipada al periodo regular que está establecido o bien que presenten información a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia relacionada con la aplicación de determinado Convenio. Las señaladas en primer lugar se denominan Nota a pie de página simple y las segundas Nota a pie de página doble. Los criterios utilizados por la Comisión para emitir dichas notas son: a) La gravedad del problema; al respecto, la Comisión pone de relieve que una importante consideración es la necesidad de abordar el problema en el contexto de un convenio concreto y de tener en cuenta los temas que implican los derechos fundamentales, la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, así como cualquier impacto adverso, especialmente en el ámbito internacional, sobre los trabajadores y las otras categorías de personas protegidas; b) La persistencia del problema; c) La urgencia de la situación; la evaluación de esa urgencia es necesariamente específica para cada caso, según criterios de derechos humanos estándar, como las situaciones o los problemas que suponen una amenaza para la vida, cuando es previsible un daño irreversible, y d) La calidad y el alcance de la respuesta del gobierno en sus memorias o la ausencia de respuesta a los asuntos planteados por la Comisión, especialmente los casos de claro y reiterado incumplimiento por parte de un Estado de sus obligaciones.

La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo –CAN- está integrada por representantes de los gobiernos, trabajadores y empleadores de los Estados miembros y se reúne cada año en el mes de junio en la sede de la OIT en Ginebra con el objeto de debatir los casos más graves señalados en el informe de la Comisión de Expertos. Estos casos se seleccionan por los representantes de los trabajadores y empleadores y se evalúan además de manera establecida los casos que han sido señalados por la CEACR con una Nota a pie de página doble. Los Estados cuyos casos serán evaluados son invitados a presentar informaciones en la Conferencia. La Conferencia emite sus conclusiones y señala con un párrafo especial los casos que considera más graves.

Es de destacar que la constante evaluación de la Comisión de Expertos y de la Comisión de Aplicación de Normas relacionada con la aplicación de uno o más Convenios por parte de un Estado miembro evidencia el incumplimiento de dicho Convenio por parte del Estado de que se trate.

Los Procedimientos especiales, por otro lado incluyen un procedimiento de reclamaciones, un procedimiento de quejas de aplicación general, así como un procedimiento especial en materia de libertad sindical.

El procedimiento de reclamación se rige por los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT y mediante este se permite a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, presentar al Consejo de Administración de la OIT una reclamación contra cualquier Estado Miembro que haya omitido adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de un Convenio o bien que las medidas adoptadas sean insuficientes.

La reclamación es presentada al Gobierno para que presente un informe al respecto. En este marco puede establecerse un comité tripartito del Consejo de Administración, compuesto por tres miembros, para examinar la reclamación y la respuesta del gobierno. El informe que el comité somete al Consejo de Administración contempla los aspectos jurídicos y prácticos del caso, examina la información presentada y concluye formulando recomendaciones. Cuando la respuesta del gobierno no se considera satisfactoria, el Consejo de Administración tiene el derecho de publicar la reclamación y la respuesta. Los casos que refieran a reclamaciones relacionadas con los Convenios 87 y 98 se remiten al Comité de Libertad Sindical.⁴

El procedimiento de queja se rige por los artículos 26 al 34 de la Constitución de la OIT. En virtud de estas disposiciones puede presentarse una queja contra un Estado miembro por incumplimiento de un Convenio ratificado por otro Estado miembro que hubiese ratificado el mismo Convenio, dicha queja puede presentarse por un delegado a la Conferencia Internacional de Trabajo o por el Consejo de Administración en el marco de sus competencias.

Después de haber recibido la queja, el Consejo de Administración puede constituir una comisión de encuesta para el caso, compuesta por tres miembros independientes, que será responsable de realizar una investigación profunda de la queja, determinándose todos los hechos del caso y formulándose recomendaciones sobre las medidas que deben tomarse para tratar los problemas planteados por la queja.

La comisión de encuesta es el procedimiento de investigación de más alto nivel de la OIT. En general, se recurre a él cuando un Estado Miembro es acusado de

⁴ <http://http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/representations/lang--es/index.htm>

cometer violaciones persistentes y graves, y se ha negado de manera reiterada a cumplir un convenio determinado. A la fecha, se han establecido 11 comisiones de encuesta desde 1,912 y actualmente hay una comisión instada para el Estado de Guatemala.⁵

Cuando un país se niega a cumplir con las recomendaciones de una comisión de encuesta, el Consejo de Administración puede tomar medidas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT. Esta disposición establece que, “en caso de que un Miembro no dé cumplimiento dentro del plazo prescrito a las recomendaciones que pudiere contener el informe de la comisión de encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia, según sea el caso, el Consejo de Administración recomendará a la Conferencia las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones.” El artículo 33 fue invocado por primera vez en la historia de la OIT en 2000, cuando el Consejo de Administración solicitó a la Conferencia Internacional del Trabajo que tomara medidas para hacer que Myanmar pusiese fin al uso del trabajo forzoso.

Siendo que la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva se encuentran entre los principios fundacionales de la OIT derivado de su importancia para garantizar su cumplimiento se constituyó en el año de 1951 el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración -CLS- cuyo objeto es examinar las quejas sobre las violaciones a la libertad sindical en un Estado determinado con independencia de que el mismo haya o no ratificado los convenios relacionados con dichos derechos. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden presentar quejas contra los Estados miembros.

El CLS está compuesto por un presidente independiente y por tres representantes de los gobiernos, tres de los empleadores y tres de los trabajadores. Si el Comité acepta un caso, se pone en contacto con el gobierno concernido para establecer los hechos. Y si decide que se ha producido una

5 A la fecha se han instado Comisiones de Encuesta para **Alemania** por violaciones al Convenio 111; **Belarús** por violaciones al Convenio 87 y 98; **Chile** por violaciones al Convenio 111; República **Dominicana** y Haití por violaciones a los Convenios 29, 87, 95, 98 y 105, **Grecia** por violaciones a los Convenios 87 y 98; **Liberia** por violaciones al Convenio 29; **Myanmar** por violaciones al Convenio 29; Nicaragua por violaciones a los Convenios 87, 98, 144; **Polonia** por violaciones a los Convenios 87 y 98; **Portugal** por violaciones al Convenio 105; **Rumania** por violaciones al Convenio 111; **Zimbabwe** por violaciones a los Convenios 87 y 98 y actualmente contra el Estado de **Guatemala** por violaciones al Convenio 87.

violación de las normas o de los principios de libertad sindical, emite un informe a través del Consejo de Administración y formula recomendaciones sobre cómo podría solucionarse la situación. Posteriormente, se solicita a los gobiernos que informen sobre la aplicación de sus recomendaciones. En los casos en los que los países hubiesen ratificado los instrumentos pertinentes, los aspectos legislativos del caso pueden remitirse a la Comisión de Expertos. El Comité también puede optar por proponer una misión de “contactos directos” al gobierno de que se trate para abordar el problema directamente con los funcionarios del gobierno y los interlocutores sociales. Los casos considerados por el Comité como más graves son señalados como casos graves y urgentes y con llamamientos urgentes.

En este marco mientras más observaciones, recomendaciones y conclusiones recibe un determinado Estado miembro en relación con la aplicación de un Convenio internacional dentro de cualquiera de estos dos sistemas de control de OIT mayor será la inexistencia o vulneración de los derechos contenidos en dichos Convenios en el Estado de que se trate.

Si se pasa revista a la evaluación que dentro de estos sistemas se ha efectuado al Estado de Guatemala por violaciones a los Convenios 87 y 98 se puede establecer que en el país priva una ausencia total de condiciones para el ejercicio de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

Las observaciones que la CEACR ha realizado al Estado de Guatemala por el incumplimiento reiterado del Convenio 87 a partir del año 1,989 han sido las siguientes:

- Observación adoptada en el año 2014 y publicada en la 104ª reunión de la Conferencia Internacional del trabajo en el año 2015. En esta observación la Comisión señaló el Caso de Guatemala con una nota a pie de página simple.
- Observación adoptada en el año 2013 y publicada en la 103ª reunión de la Conferencia Internacional del trabajo en el año 2014. En esta ocasión la Comisión señaló el Caso Guatemala con una nota a pie de página simple.
- Observación adoptada en el año 2012 y publicada en la 102ª reunión de la Conferencia Internacional del trabajo en el año 2013.
- Observación adoptada en el año 2011 y publicación en la 101ª reunión de la Conferencia Internacional del trabajo en el año 2012. En esta ocasión la Comisión señaló el caso de Guatemala con un pie de página doble solicitando al gobierno presentar información en la Conferencia en junio de 2012.
- Observación adoptada en el año 2010 y publicada en la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del trabajo en el año 2011. *Este año la Comisión*

señaló el caso de Guatemala con un pie de página doble solicitando al gobierno presentar información en la Conferencia en junio de 2011.

- Observación adoptada en el año 2009 y publicada en 99ª reunión de la Conferencia Internacional del trabajo en el año 2010.
- Observación adoptada en el año 2008 y publicada en la 98ª reunión de la Conferencia Internacional del trabajo en el año 2009.
- Observación adoptada en el año 2007 y publicación en la 97ª reunión de la Conferencia Internacional del trabajo en el año 2008.
- Observación adoptada en el año 2006 y publicada en la 96ª reunión de la Conferencia Internacional del trabajo en el año 2007.
- Observación adoptada en el año 2005 y publicada en el 95ª reunión de la Conferencia Internacional del trabajo en el año 2006.
- Observación adoptada en el año 2004 y publicada en la 93ª reunión de la Conferencia Internacional del trabajo en el año 2005.
- Observación adoptada en el año 2003 y publicada en la 92ª reunión de la Conferencia Internacional del trabajo en el año 2004.
- Observación adoptada en el año 2002 y publicada en la 91ª reunión de la Conferencia Internacional del trabajo en el año 2003.
- Observación adoptada en el año 2001 y publicada en la 90ª reunión de la Conferencia Internacional del trabajo en el año 2002.
- Observación adoptada en el año 2000 y publicada en la 89ª reunión de la Conferencia Internacional del trabajo en el año 2001.
- Observación adoptada en 1999 y publicada en la 88ª reunión de la Conferencia Internacional del trabajo en el año 2000.
- Observación adoptada en el año 1998 y publicada en la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del trabajo en el año 1999.
- Observación adoptada en el año 1996 y publicada en la 85ª reunión de la Conferencia Internacional del trabajo en el año 1997.
- Observación adoptada en el año 1995 y publicada en la 82ª reunión de la Conferencia Internacional del trabajo en el año 1995.
- Observación adoptada en el año 1993 y publicada en la 80ª reunión de la Conferencia Internacional del trabajo en el año 1993.
- Observación publicada en el año 1991 y publicada en la 78ª reunión de la Conferencia Internacional del trabajo en el año 1991.
- Observación adoptada en 1989 y publicada en la 76ª reunión de la Conferencia Internacional del trabajo en el año 1989.

En total la situación del Convenio 87 en el Estado de Guatemala ha sido evaluada en veintiuna ocasiones por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios

y Recomendaciones desde el año 1989 y al mismo se han dirigido derivado de las quejas, observaciones y comentarios remitidos por el MSICG desde su surgimiento en el año 2007 Notas al pie de páginas simples y notas al pie de páginas dobles.

Asimismo el Estado de Guatemala ha comparecido a presentar informes a la Comisión de Aplicación de Normas por asuntos relacionados con la violación del Convenio 87 durante las Conferencias Internacionales del Trabajo celebradas en los años 1991, 1993, 1995, 1996, 1997, 1999, 2000, 2001, 2002, 2004, 2005, 2008, 2009, 2010, 2011, 2013 y 2014.

La Comisión de aplicación de normas en la discusión del caso individual de Guatemala por violaciones al Convenio 87 del año 2011 durante la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo decidió incluir el caso Guatemala dentro de un párrafo especial derivado de la sistemática violación por parte del Estado de Guatemala del Convenio 87.

Los alegatos que se utilizaron para dictar ese párrafo especial se sustentaron en el trabajo realizado por el MSICG ante los órganos de control de OIT durante los años 2007, 2008, 2009, 2010 y 2011. En este punto es importante señalar que durante esta Conferencia Internacional del Trabajo los miembros de las organizaciones sindicales de Guatemala CUSG, CGTG y UNSITRAGUA se oponían de manera conjunta con el Gobierno de Guatemala a que el MSICG fuera accionante contra el Estado de Guatemala y cuestionaron en conjunto con el Gobierno el estatuto sindical del MSICG tratando de evitar con ello que la Comisión pudiera pronunciarse sobre el caso Guatemala derivado de que el MSICG era el accionante contra el mismo.

En este mismo sentido el Estado de Guatemala ha recibido observaciones por su sistemática y reiterada violación al Convenio 98 durante los años 2014, 2011, 2009, 2008, 2007, 2006, 2004, 2003, 2002, 2001, 1999, 1997, 1994, 1991 y 1989.

Respecto al Convenio 98 el Estado de Guatemala fue llamado a comparecer a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo durante los años 2003, 2006, 2007.

Actualmente se encuentran 18 casos activos en examen en el Comité de Libertad Sindical derivado de graves violaciones incurridas por el Estado de Guatemala en los Convenios 87 y 98 de la OIT habiendo sido presentados más del 50% de los mismos por el MSICG.

Es de destacar que hasta antes de que naciera el MSICG en el año 2007 las quejas presentadas por organizaciones de trabajadores de Guatemala en el Comité de Libertad Sindical eran casi inexistentes al punto que la última queja activa data del año 2002. Esta falta de acción generalizada ante el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT por parte de los sindicatos de trabajadores de Guatemala hasta antes del surgimiento del MSICG es contrastante con la gravedad de la situación que en materia de libertad sindical han enfrentado los trabajadores por décadas.

En cuanto al objeto de este informe que es el derecho de sindicalización de los y las trabajadores los diversos aspectos evaluados por los mecanismos de control de la OIT en cuanto al derecho de libertad sindical pueden agruparse en los siguientes aspectos:

- a)** La falta de reformas legislativas que pongan en conformidad la legislación nacional con el convenio.
- b)** Las trabas en los registros sindicales y al derecho de sindicalización.
- c)** La violencia antisindical y el clima de impunidad que la envuelve.
- d)** La existencia de un sistema de justicia laboral ineficaz y fallido.

Respecto a los problemas legislativos dichos mecanismos se han referido a la necesidad de efectuar varias reformas legales a través de las cuales se ponga en conformidad la legislación nacional con el Convenio 87 estando dentro de ellas las siguientes:

- a) La restricciones a la libre constitución de organizaciones (necesidad, en virtud del artículo 215, c), del Código del Trabajo, de contar con la mitad más uno de los trabajadores de la actividad de que se trate para constituir sindicatos de industria).
- b) Restricciones al derecho de libre elección de los dirigentes sindicales (necesidad de ser guatemalteco de origen y de ser trabajador de la empresa o actividad económica para ser elegido dirigente sindical en virtud de los artículos 220 y 223 del Código del Trabajo);
- c) Restricciones al derecho de las organizaciones de trabajadores de ejercer libremente sus actividades (en virtud del artículo 241 del Código del Trabajo, la huelga es declarada no por la mayoría de los votantes sino por la mayoría de los trabajadores)
- d) La posibilidad de imponer el arbitraje obligatorio en caso de conflicto en el transporte público y en los servicios relacionados con los combustibles, y necesidad de determinar si siguen prohibidas las huelgas de solidaridad intersindical (artículo 4, incisos *d*), *e*) y *g*), del decreto núm. 71-86

- modificado por el decreto legislativo núm. 35-96 de 27 de marzo de 1996);
- e) Sanciones laborales, civiles y penales aplicables en caso de huelga de los funcionarios públicos o de trabajadores de determinadas empresas (artículos 390, inciso 2, y 430 del Código Penal y decreto núm. 71-86).
 - f) La implementación de un recurso sencillo y rápido con efectos suspensivos que proteja a los trabajadores y trabajadoras contra las violaciones a sus derechos laborales y sindicales.
 - g) Dotar de poder sancionatorio directo a la Inspección General de Trabajo.
 - h) Crear un recurso sencillo, rápido y de efectos suspensivos que proteja a los trabajadores contra violaciones a sus derechos laborales y sindicales.

Como avances en esta materia el Estado de Guatemala ha alegado desde el año 1989 la creación de la Comisión tripartita de asuntos internacionales del trabajo, órgano tripartito que conocería de las reformas requeridas, que las reformas requeridas se encuentran aún en discusión de la Comisión tripartita, el incremento de reuniones semanales de la Comisión Tripartita para poder evaluar las reformas, la aprobación de acuerdos en la Comisión tripartita de asuntos internacionales del trabajo, la creación de la Subcomisión Tripartita de Reformas Jurídicas que se encargaría de realizar las reformas correspondientes, la instalación de espacios de diálogo en el Congreso de la República para abordar las reformas requeridas, la solicitud realizada por el Ministerio de trabajo y previsión a la Comisión de Trabajo del Congreso de la República para que consulte a la Comisión Tripartita de Asuntos Internacionales sobre las iniciativas pendientes de aprobación en materia de reformas sustantivas y procesales, la aplicación del principio in dubio pro operario en virtud del cual ya no es necesario realizar las reformas legales puesto que siempre se aplicará la norma que más favorezca al trabajador o trabajadora, y la imposibilidad de realizar las reformas requeridas por la Comisión en virtud de que su realización implicaría una confrontación con las normas contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala.

La situación a la fecha es que el Estado de Guatemala ha omitido realizar las reformas que le han sido requerida y que paralelo a ello ha creado disposiciones legales que imposibilitan el ejercicio de los derechos sindicales.

En relación con los problemas de registro de organizaciones sindicales tanto la CEACR, la CAN, como el Comité de Libertad Sindical se han referido a la utilización que el Estado de Guatemala hace del registro público de sindicatos para atribuirse la facultad de autorizar o denegar la inscripción de organizaciones sindicales, para sancionar discrecionalmente los estatus sindicales y para

ordenar la reforma de los mismos, para impedir el derecho de sindicalización de determinadas categorías de trabajadores y decidir en términos generales qué trabajadores pueden sindicalizarse y cuáles no, la imposibilidad de recurrir las resoluciones que se relacionan con el acceso a la libertad sindical, la imposición de requisitos ilegales y abusivos a los sindicatos que desean su inscripción, y a la utilización de los registros públicos para confeccionar listas con los datos de trabajadores que ejercieron o intentan ejercer su libertad sindical y que posteriormente son utilizadas para evitar el acceso al empleo o ejecutar despidos de trabajadores que participan en la formación de sindicatos, el envío por parte del Ministerio de trabajo y previsión social de los nombres de los trabajadores que participan de la formación de sindicatos a sus respectivos empleadores.

Asimismo dichos órganos se han referido insistentemente a los retrasos en la inscripción de organizaciones sindicales operadas por las autoridades administrativas de trabajo y a la imposición de tener la mitad más uno de todos los trabajadores que forman parte de la industria en la cual se quiere formar el sindicato en el acto constitutivo del sindicato que se trate.

Aunque a la fecha el Estado de Guatemala ha evitado pronunciarse respecto al fondo de estas actuaciones, en una ocasión refirió que los retrasos en la inscripción de sindicatos son imputables a los integrantes de los sindicatos en formación, que está evaluando realizar reformas legales que eviten las demoras en la inscripción de las organizaciones sindicales y que ha disminuido las demoras en el registro de organizaciones sindicales de siete meses a un mes.

Respecto a la grave situación de violencia en contra de sindicalistas y la impunidad que reviste estos casos tanto la CEACR, la CAN como el Comité de Libertad Sindical han llamado la atención del Gobierno de Guatemala sobre el alarmante incremento de asesinatos, amenazas de muerte, coacciones, atentados, allanamientos de locales sindicales y demás acciones que se han venido ejecutando y la falta de sentencias firmes en contra de los responsables de estos actos.

Sobre esta cuestión el Estado de Guatemala ha venido señalando que ha creado una unidad fiscal especial encargada de la investigación de actos de violencia antisindical, la que pasó de denominarse unidad fiscal de delitos contra sindicalistas, periodistas y defensores de derechos humanos a unidad fiscal especial de delitos contra sindicalistas, que ha aumentado los recursos materiales y humanos de dicha unidad fiscal, que ha puesto en funcionamiento una línea de atención a las víctimas de violencia, que proporciona medidas de seguridad, etcétera.

No obstante esto, el efecto siempre ha sido el mismo, los actos de violencia siguen cometiéndose y tanto los nuevos y abundantes hechos como los hechos de violencia que datan desde hace décadas se siguen manteniendo en impunidad.

En cuanto al sistema de justicia laboral, los órganos de control de la OIT se han referido al mismo como un sistema sumamente lento sobre todo en el reintegro de sindicalistas despedidos por participar de la formación de sindicatos y como un sistema de justicia ineficiente e incluso ineficaz para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y de las propias sentencias que se emiten.

Finalmente en el año 2012 durante la 101ª Conferencia internacional del trabajo delegados a la Conferencia internacional del trabajo plantean sobre la base de los alegatos, quejas e informes presentados por el MSICG ante los distintos órganos de control de la OIT y las observaciones emanadas de ellos la petición a la Oficina Internacional del Trabajo de que se instale en el país una Comisión de Encuesta derivada de la sistemática y reiterada violación por parte del Estado de Guatemala del Convenio 87. Todos los delegados que suscriben la petición son hermanos y hermanas trabajadoras de otros países.

Aunque la petición de la instalación de una Comisión de Encuesta para el Estado de Guatemala pudo ser planteada por cualquier delegado acreditado por su Gobierno a la Conferencia dentro de ellos los representantes de los sindicatos de trabajadores de Guatemala que año con año son nombrados y financiados por el Gobierno de Guatemala para participar de la misma, todas las organizaciones sindicales de Guatemala omitieron presentar la solicitud para la instalación de una Comisión de Encuesta y en el caso del MSICG al mismo se le ha vedado su acreditación por parte del Gobierno de Guatemala de manera reiterada aún y cuando el MSICG es la organización más representativa y ha argumentado ante el Estado que dispondría de sus propios recursos para representar a los trabajadores ante la Conferencia internacional del trabajo. Derivado de esa negativa del Estado de Guatemala de acreditar a los delegados del MSICG es que este no pudo presentar la petición para la instalación de una Comisión de Encuesta para el país por violaciones al Convenio 87.

La decisión de si se instala o no una Comisión de Encuesta para el Estado de Guatemala por violaciones al Convenio 87 está pendiente de tomarse en el Consejo de Administración de OIT desde el año 2012 y ha sido demorada a pesar de la gravedad de la situación por los múltiples acuerdos, hojas de ruta, memorándum de entendimiento y demás documentos firmados por el Gobierno, el Comité de asociaciones agrícolas, comerciales, industriales y financieras -CACIF-, la Central general de trabajadores de Guatemala -CGTG-, la Confederación de

unidad sindical de Guatemala -CUSG-, la Confederación central de trabajadores del campo y la ciudad -CTC-, la Federación nacional de sindicatos de empleados públicos -FENASSEP-, la Federación nacional de servidores públicos -FENASEP-, la Federación nacional de sindicato de trabajadores del Estado de Guatemala -FENASTEG-, la Federación sindical de empleados bancarios de servicios y del Estado de Guatemala -FESEBS-, la Federación sindical de trabajadores de la alimentación, agro-industria y similares de Guatemala -FESTRAS-, la Federación de trabajadores campesinos y urbanos -FETRACUR-, el Sindicato nacional de trabajadores de salud de Guatemala -SNTSG-, el Sindicato de trabajadores de la Educación de Guatemala -STEG-, STINDE, y UNSITRAGUA, entre otros. Dentro de estos acuerdos está el Memorándum de entendimiento para la puesta en marcha del marco de cooperación técnica de la OIT suscrito el 10 de octubre de 2012.⁶

A lo que se sumó la Confederación sindical internacional -CSI- que en el mes de marzo del año 2013 propuso al Gobierno de Guatemala la suscripción de un memorándum de entendimiento para demorar la decisión del Consejo de Administración, el cual fue firmado ese mismo mes y presentado al Consejo de Administración como un aval a los acuerdos suscrito durante el año 2012 por sus afiliadas en Guatemala.

Finalmente es preciso traer a colación una vez más que a pesar de la gravedad que reviste la situación del derecho de libertad sindical en Guatemala no es sino hasta el año 2007 en que nace el MSICG que los graves problemas que enfrenta Guatemala en materia de libertad sindical son denunciados por este ante los diversos órganos de control de la OIT puesto que antes de la intervención del MSICG existía una falta generalizada de denuncia de las organizaciones sindicales de Guatemala ante los órganos de control de la OIT.

En ese sentido también no es sino hasta el año 2011 en el que el CACIF presenta a la CEACR sus propios alegatos sobre el Convenio 87 tratando de reforzar los alegatos del Gobierno que sostienen que en Guatemala se respeta plenamente el derecho de Libertad Sindical esto ante la imposibilidad de seguir ocultando con el Estado los hechos denunciados por el MSICG.⁷

6 Lo expuesto puede ser constado en los documentos que dejan constancia de las discusiones en el Consejo de Administración en el enlace <http://www.ilo.org/gb/lang--es/index.htm>.

7 Lo expuesto puede ser verificado en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:14101:0::NO:14101:P14101_COUNTRY_ID,P14101_ARTICLE_NO:102667,22

CAPITULO IV

LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA LIBERTAD SINDICAL EN GUATEMALA A LA LUZ DE LOS **REQUERIMIENTOS REALIZADOS** POR LOS ÓRGANOS DE CONTROL DE LA OIT

En este capítulo se presentará un análisis detallado de la situación de la libertad sindical en el país teniendo como base los constantes requerimientos que los distintos órganos de control de la Organización internacional del trabajo han realizado al Estado de Guatemala y que están siendo conocidos por el Consejo de Administración para decidir la instalación de una Comisión de Encuesta para el Estado por violaciones al Convenio 87.

Tal y como lo muestra el título de esta publicación el presente documento no desarrolla la situación de la negociación colectiva, cuestión que será objeto de otra publicación del MSICG en un futuro muy próximo, sobre todo derivado del ataque que de manera articulada están realizando el Gobierno, el CACIF y los medios de comunicación antidemocráticos del país hacia lo que significa “la institución de la negociación colectiva” pero; principalmente, porque la ausencia generalizada del derecho de sindicalización en el país hace imposible el acceso a la negociación colectiva de parte de las pocas organizaciones sindicales existentes y en el caso en que estas se han dado han sido producto de organizaciones que en su mayoría carecen de autonomía sindical siendo controladas por el Estado o bien en cuestiones en donde los sindicatos han asumido a través de sus negociaciones colectivas (sobre todo en la iniciativa privada) la reducción de los derechos reconocidos a los trabajadores en la legislación laboral dentro de ellos el derecho a la jornada de trabajo, al pago de horas extras, a la estabilidad laboral, el derecho a la maternidad y la lactancia, etcétera.

En términos de acceso a condiciones de trabajo digno, el acceso a la libertad sindical es toral, no solo por el papel que deben desempeñar los sindicatos en materia de generación de justicia social, sino porque se trata de una garantía democrática básica que, como tal, no tiene un costo directo ni para el Estado ni para la iniciativa privada, de lo cual no puede estimarse que las motivaciones para impedirle a los trabajadores y trabajadoras la posibilidad de ejercerla libremente provenga de la existencia de un costo significativo derivado del solo hecho de la organización de las trabajadoras y trabajadores; este costo, en sí, se origina de la defensa que pueden realizar los sindicatos sea para impedir la regresión en las condiciones económicas y sociales y de las luchas que los mismos pueden articular para garantizar una justa distribución de la riqueza y el bienestar.

Este costo, en consecuencia, se relaciona directamente con la defensa de los niveles de acceso de la población a los satisfactores para una vida digna que, necesariamente, parten de la existencia de condiciones de trabajo que permitan tal asequibilidad para las trabajadoras y trabajadores y sus respectivas familias. El presente Capítulo, a los efectos de hacer más ordenada la presentación,

categoriza las modalidades de negación de la libertad sindical en diversos niveles refiriéndose en cada uno de ellos a asuntos que los órganos de control de OIT han venido señalando desde hace varios años y que el MSICG ha venido denunciando y documentando sistemáticamente como problemas estructurales que impactan el derecho de sindicalización de los trabajadores. Estos niveles además son documentados mediante los archivos del MSICG en donde obran las actuaciones del Estado más recientes para cada caso citado demostrando con ello los argumentos vertidos.

Las situaciones descritas en estos niveles han sido también sometidas al Consejo de Administración de la OIT cuya próxima reunión se realizará en el mes de noviembre de este año convocándole a instalar sin más demoras una Comisión de Encuesta para el Estado de Guatemala por violaciones a la libertad sindical, en consecuencia los hechos descritos se publicitan bajo las garantías que la OIT establece para los asuntos sometidos por los interlocutores sociales ante los distintos órganos de control establecidos por la Constitución de OIT teniendo en cuenta los graves niveles de estigmatización y criminalización de que el MSICG está siendo objeto por defender los derechos de los y las trabajadoras del país principalmente el derecho de sindicalización.

PRIMER NIVEL DE NEGACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL

LA NEGACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL A DETERMINADAS CATEGORÍAS DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

De conformidad con la legislación laboral guatemalteca, los contratos de trabajo se presumen permanentes si a su finalización persisten las causas o necesidades que les dieron origen⁸ de tal cuenta la contratación temporal es posible en nuestra legislación sí y solo sí la naturaleza de los trabajos es temporal.

8 El artículo 26 del Código de Trabajo regula: “Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.”.

Contrario a esto, desde el año 1996, se ha venido generalizando la simulación de contratos temporales para trabajos u obras que son esencialmente permanentes tanto en el sector público como en la iniciativa privada. En el Estado de Guatemala, esta situación se ha expresado mediante la contratación de trabajadores con cargo a los renglones presupuestarios 021, 022, 029, 031 o 183.

Esto, es producto en buena medida de la incompatibilidad del modelo neoliberal con el rol que debe jugar el Estado y la propias condiciones del país ya que, por un lado, se pretende la reducción del Estado y ello conlleva la desaparición de su capacidad operativa para la satisfacción de las necesidades básicas de la población, lo cual hace a través de los servicios públicos y; por la otra, la demanda de los mismos en un país en donde las políticas económicas, y dentro de ellas las de naturaleza laboral, han impulsado la generalización y profundización de condiciones laborales precarias que no permiten que el ingreso obtenido por los trabajadores y trabajadoras como contraprestación del trabajo, les permita auto proveerse los satisfactores necesarios para la subsistencia y menos de una existencia digna como la que se ha comprometido a garantizar el Estado de Guatemala mediante la ratificación de múltiples Convenios y Tratados Internacionales.

Estas dos condicionantes hacen que la reducción del Estado y de los servicios que presta no resulten sostenibles y, derivado de esta incongruencia práctica, se pretende una reducción formal del Estado mediante la imposición de una mayor precariedad en tanto que el Estado debe continuar creciendo en la misma medida en que esa precariedad incrementa exponencialmente la necesidad, urgencia y variedad de servicios que debe prestar para atender necesidades vitales de la población.

La precariedad a que se hace referencia es la que ha llevado a que actualmente existan trabajadores que han laborado hasta 15 años bajo estas modalidades de contratos y el objeto de las mismas, en los casos en los que no existe en el centro de trabajo un sindicato controlado por la patronal, es persuadir a los trabajadores de no sindicalizarse y en los casos en que existe un sindicato bajo el control del gobierno, aprovechar esta vulnerabilidad para llevarlos a acuerpar movilizaciones bajo amenaza de despido o no renovación del contrato para el período siguiente.

En los casos de despido, particularmente cuando el mismo afectaba a trabajadores del Estado y de los gobiernos municipales que por mandato de la ley tienen garantizado el derecho a la estabilidad laboral y a no ser despedidos sin causa justificada de despido debidamente comprobada y en los casos de la iniciativa privada en los cuales un pacto o convenio colectivo de condiciones de trabajo les

garantizaba este derecho, el MSICG desarrolló una estrategia jurídica destinada a obtener el reintegro de los trabajadores mediante la declaración de la nulidad de pleno derecho del despido luego de haber demostrado la naturaleza permanente del vínculo laboral, lo cual presuponía que al haberse simulado la temporalidad del contrato en obras de naturaleza permanente, el despido bajo el argumento de la finalización del plazo o finalización unilateral del mismo antes del vencimiento del plazo a que se había ajustado el contrato privaba a los trabajadores del acceso a los derechos que les reconoce la ley, lo cual, al tenor del artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala⁹ convertía la simulación y en consecuencia la finalización de la relación laboral sobre la base de tal simulación en un acto nulo de pleno derecho.

Lo anterior atendiendo a que la nulidad ipso jure, es decir de pleno derecho, corresponde a actos que se ejecutan contra el orden público y, en el caso de los derechos laborales, el ordenamiento jurídico guatemalteco los considera como normas de orden público, en consecuencia se trata de una nulidad que al ubicar el acto nulo en confrontación con los principios y garantías del Estado de derecho no puede ser susceptible de surtir efectos ex nunc ni ex tunc; es decir, se trata de actos que al declararse judicialmente la existencia de la nulidad ipso jure, conduce a la necesidad de retrotraer la situación jurídica y fáctica al momento en que se produjo y a la respectiva reparación de los efectos.

Esa estrategia jurídica, mostró por años ser exitosa en los tribunales de trabajo y previsión social provocando la generalización en su aplicación; ante esto, la Corte de Constitucionalidad mediante resoluciones estableció jurisprudencia en la cual diferencia entre la estabilidad relativa y la estabilidad absoluta, ubicando en la estabilidad absoluta aquellos casos en que la ley expresamente establece la reinstalación como resultado del proceso aduciendo que la estabilidad relativa da derecho únicamente al cobro de las prestaciones por despido; obviando con ello que el propio texto constitucional al calificar este tipo de nulidades como “nulidad ipso jure” hace imposible reconocer efecto alguno a los actos ejecutados en concurrencia con los vicios presupuestados como causa de la misma (“... que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos

⁹ El artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala preceptúa: “... Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo...”

reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo...”).

De tal cuenta, la instauración del criterio jurisprudencial relacionado con la “estabilidad relativa” por parte de la Corte de Constitucionalidad, debilitó la protección constitucional a la indemnidad de los derechos laborales y se marca un severo retroceso en la positividad de estas garantías laborales.

Ante esto, el MSICG ha comenzado a implementar una nueva estrategia sobre la base de estos principios, con la modificación de que el inicio de la demanda se realiza durante la vigencia de la relación.

Estos procesos, de los cuales el MSICG ha planteado más de 800 juicios con miembros de sus sindicatos afiliados en algunos departamentos del país, han enfrentado dos problemas fundamentales: El primero, la demora en la tramitación por parte de los jueces mediante la imposición de requisitos previos no previstos por la ley y el segundo, la negativa oficiosa de los jueces en dictar medidas precautorias que protejan a los trabajadores contra represalias por haber ejercido su derecho de demandar la situación de su relación laboral. No obstante, las demandas han sido elaboradas teniendo en cuenta de antemano que deberá superarse el concepto de estabilidad relativa generado jurisprudencialmente por la Corte de Constitucionalidad.

A esto se suma un problema adicional más relacionado con la desigualdad procesal a que la jurisprudencia establecida por la Corte de Constitucionalidad ha sometido a los trabajadores, misma que se verifica de diferentes maneras.

En el caso de las instituciones del gobierno central o aquellas que han sido creadas sin el reconocimiento de personalidad jurídica propia distinta a la del Estado de Guatemala, por mandato constitucional¹⁰ tienen su representación legal asignada a la Procuraduría General de la Nación, de tal cuenta en los procesos comparece dicha institución. No obstante, jurisprudencialmente la Corte de Constitucionalidad obviando el principio básico de la personalidad como elemento habilitante de la titularidad directa de derechos y obligaciones y la unidad orgánica de la persona jurídica del Estado, ha determinado que en los procesos contra instituciones estatales debe conferirse audiencia a la autoridad

10 El artículo 252 de la Constitución Política de la República de Guatemala regula: “La Procuraduría General de la Nación tiene a su cargo la función de asesoría y consultoría de los órganos y entidades estatales...”

nominadora bajo el argumento de que se vulnera su derecho de defensa al no conferirse tal audiencia en razón de que es en las mismas en que se deben cumplir los efectos de lo resuelto.

Tal disposición inobserva que, por mandato constitucional, el titular de los derechos procesales de las instituciones del Estado y en consecuencia del derecho de defensa que corresponde al Estado como la persona jurídica que es emplazada para comparecer a juicio, es ejercido por el Procurador o Procuradora General de la Nación.

Esto ha generado que en la práctica, dentro del proceso, el trabajador deba enfrentarse contra dos partes que representan el mismo derecho (el Estado de Guatemala a través de la Procuraduría General de la Nación y la entidad patronal propiamente dicha), las cuales hacen uso de manera independiente de recursos y mecanismos dilatorios y, aprovechando la jurisprudencia establecida también por la propia Corte de Constitucionalidad en virtud de la cual se exonera de costas y multas profesionales en materia de acciones de amparo a las instituciones del Estado y sus abogados en caso de improcedencia de su planteamiento, produce un abuso del amparo por parte del Estado de Guatemala, en cada proceso representado tanto por el Procurador General de la Nación como por la autoridad nominadora a quien la propia Corte de Constitucionalidad le reconoce la condición de parte procesal aún y cuando, para ello, se requeriría que poseyera personalidad jurídica.

Si bien es cierto, en materia de costas procesales se aplica una bilateralidad en razón de que en el caso de los trabajadores se reconoce el principio de falta de legitimación para cobrarlas por parte del Estado de Guatemala; en materia de amparos, este trato procesal igual no ocurre, toda vez que la multa que se impone al abogado auxiliante de un amparo constituye una sanción profesional derivado del abuso del amparo que presupone la improcedencia del mismo y de la responsabilidad ética y profesional del abogado respecto a la juridicidad del planteamiento.

En consecuencia, se trata de una sanción legislada para el Abogado en tal calidad y no para la parte procesal, de tal cuenta, no existe fundamento legal para que esta sea exonerada a los abogados del Estado y en contrapartida, esta exoneración no se aplique a los abogados de los trabajadores, lo cual conduce a que los abogados del Estado, que comparecen desde dos partes representando el mismo derecho dentro del mismo proceso, abusen del amparo con fines eminentemente dilatorios cuya consecuencia es la negación de justicia por falta

de inmediatez a los trabajadores y trabajadoras, como bien lo ha apuntado de manera insistente el Comité de Libertad Sindical.

De tal cuenta, sobre la base de construcciones jurisprudenciales se ha sometido a los trabajadores a una situación de desigualdad procesal y se generan condiciones para la dilación innecesaria de la administración de justicia que se traduce en una negación fáctica de la misma a los y las trabajadoras.

El MSICG destaca que la estabilidad laboral, en un escenario de total irrespeto a la libertad sindical como el prevaleciente en Guatemala, constituye una garantía mínima para asegurar la libertad necesaria de cada trabajador y trabajadora para el ejercicio positivo o negativo de su derecho de sindicalizarse; en su caso, de hacerlo en la organización de su preferencia y apoyar su respectivo plan de acción sindical.

De hecho, el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo al referirse a los actos de discriminación antisindical hace especial referencia a la afección de las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores, lo cual denota tanto la importancia de la estabilidad en el trabajo y en las condiciones derivadas de este para el acceso a la libertad sindical como la preocupación derivada del impacto que en la vida económica y social del trabajador y su familia tiene la afección de su acceso al trabajo así como respecto a la posibilidad de otras personas de decidir libremente sobre afiliarse o no a un sindicato.

En este contexto a pesar que el artículo 102 literal q) de la Constitución Política de la República de Guatemala, en congruencia con el Convenio 87 reconoce el derecho de organizarse sindicalmente sin discriminación de algún tipo y sin autorización previa, en la práctica y de hecho, se han venido implementando una serie de medidas que niegan este derecho a determinadas categorías de trabajadores y trabajadoras dentro del marco a que se ha venido haciendo referencia, esto pese a la existencia de abundantes observaciones por parte del Comité de Libertad Sindical al Estado de Guatemala en lo relativo a que dichos trabajadores y trabajadoras no deben ser objeto de restricciones a la posibilidad de organizarse en sindicatos así como tampoco ser situados al margen de la cobertura de la negociación colectiva.

Los casos presentados y documentados de manera insistente por parte del MSICG a los órganos de control de la Organización Internacional de Trabajo -OIT- evidencian qué categorías de trabajadores y trabajadoras, bajo el argumento de la desnaturalización de su relación de trabajo a través de su contratación mediante figuras contractuales de índole no laboral o bien sujetos a la simulación

de la temporalidad de los contratos, son considerados como no sindicalizables por la Dirección General de Trabajo y en razón de ello se les niega el acceso a la libertad sindical, aún sobre la base de la suposición de que en el futuro no ostentarán la calidad de trabajadores.

Un ejemplo contundente de esta situación, entre muchos, se encuentra en la resolución número 50-2015, de fecha 14 de octubre de 2015, dictada por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la cual concluye en el numeral romano IV de su parte considerativa: "...Con respecto a los cargos desempeñados bajo el renglón 022 (Personal por contrato), se establece que dichos puestos son creados con la categoría de Servicios Directivos Temporales y deben de entenderse como servicios prestados por personas individuales que ocupan un puesto o cargo y son retribuidos con un salario o sueldo y corresponden exclusivamente a unidades administrativas, al ser puestos con carácter temporal, el contrato que se suscribe entre estos tiene una duración máxima de un año contado a partir de la fecha que se estipule en el mismo y con vencimiento el treinta y uno de diciembre de cada año. De acuerdo con los cargos desempeñados bajo el renglón 021 (Personal Supernumerario), se establece que dichos puestos son por concepto de sueldo base a trabajadores públicos, contratados para labores temporales de corta duración, que no pueden realizarse con el personal permanente o de planta. Por lo tanto, no hay certeza de que dichos miembros se encuentran laborando para dicha institución en un plazo futuro..."

Tales elementos, llevan a una segunda conclusión en el numeral romano V de la parte considerativa de la misma resolución al establecer: "Del análisis del Acta Constitutiva, los Estatutos del Sindicato y de los documentos adjuntos, se ha podido verificar que de los treinta y dos (32) miembros que aparecen en el acta constitutiva de la organización sindical, un total de treinta (30) están contratados bajo el renglón 022 personal por contrato con categoría de temporales; y dos (02) están contratados bajo el renglón 021 personal supernumerario. Por consiguiente, los treinta y dos afiliados que conformaron el Sindicato de Trabajadores de Educación de Telesecundarias de Suchitepéquez, "STETSUCHI", no tienen la calidad de trabajadores permanentes. Lo cual genera el incumplimiento de los requisitos establecidos por el artículo 216 del Código de Trabajo en cuanto a lo referente al número mínimo de veinte o más trabajadores para conformar una organización sindical..."

Puede apreciarse entonces como la condición precaria a la que son sometidos los trabajadores es profundizada mediante la negación del acceso a la libertad

sindical, lo mismo sucede en los casos de trabajadores en donde esta misma precarización se manifiesta, como lo es el caso de quienes son contratados con cargo a los renglones presupuestarios 021, 022, 029, 031 y 189.

Esta precarización, no es voluntariamente aceptada por las trabajadoras y trabajadores, se impone mediante contratos que operan como una especie de contratos de adhesión en donde sus aspiraciones a un trabajo digno son coartadas por la propia necesidad de supervivencia.

Esta situación, lejos de ser resuelta, ha sido recrudescida por la Corte de Constitucionalidad al pronunciarse en los casos que le han sido sometidos toda vez que, cuando tal discriminación se ha materializado en la negación de la inscripción de los sindicatos, ha resuelto que tal circunstancia debe someterse al conocimiento de los tribunales de trabajo y previsión social.

Al no existir vía prevista para ello, el conocimiento a que hace referencia la Corte de Constitucionalidad debiera conducirse por la vía del juicio ordinario laboral, lo cual, además de la duración que presupone un procedimiento de tal naturaleza implica per se la legalización de este tipo de discriminación y la legitimación de que el derecho de sindicalización debe estar sujeto previamente a autorización judicial.

Estos tipos de contratos se han estado implementando también en la iniciativa privada y producto de la actuación del Estado han estado proliferando aún más principalmente en el sector agrícola y las maquilas.

IMPLEMENTACIÓN DE MECANISMOS DE DESPROTECCIÓN DEL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL

De conformidad con los artículos 102 literal q) y 209 del Código de Trabajo, los trabajadores y trabajadoras que participan en la formación de un sindicato no pueden ser despedidos de sus puestos de trabajo, protección de la cual se goza a partir del momento en que los mismos den aviso por escrito a la Inspección General de Trabajo.

De conformidad con lo previsto en la legislación antes citada, la protección no está sujeta a la emisión de resolución administrativa alguna sino que deriva del mero hecho de la presentación del aviso respectivo a la Inspección General de Trabajo iniciando la protección a partir del momento en que el sello respectivo acuse la recepción del aviso.

En consecuencia de lo anterior, la Inspección General de Trabajo no está facultada legalmente para emitir una resolución en sentido alguno.

A pesar de esto, la Inspección General de Trabajo se ha dado a la tarea de entrar a resolver lo referente a los avisos de inamovilidad de los trabajadores que participan de la formación de un sindicato, ya sea otorgando la inamovilidad o denegándola.

La emisión de tal resolución atrae como resultado que en los casos en que se han operado despidos, las reinstalaciones sean obstruidas bajo el argumento de que al momento de ejecutarse los despidos no existía resolución de la Inspección General de Trabajo y, por otra parte, bajo el argumento de que la resolución no ha sido notificada al patrono.

Esto también produce, aún y cuando la legislación reconoce la protección a partir del acaecimiento de un hecho, que es la presentación del aviso, que la misma pueda ser objeto de impugnaciones patronales, aún y cuando la protección legal, por disposición constitucional y atendiendo a una debida protección a la libertad sindical, no pende de una resolución administrativa sino de la realización del supuesto fáctico de la presentación del aviso.

Actualmente, agravando esta situación, la Inspección General de Trabajo, además de darse a la tarea de emitir una resolución para la cual la ley no la faculta, ha introducido dentro de estas la disposición que establece que la inamovilidad será revocada en caso de fracasar la solicitud de inscripción del Sindicato de que se trate, lo cual permite conjugar el trámite paralelo establecido por la Dirección General de Trabajo a través del cual se le traslada la información al patrono respecto a los trabajadores y trabajadoras que participan en la conformación de un sindicato, a la obstrucción sistemática del acceso al reconocimiento de la personalidad jurídica e inscripción de los sindicatos con la posibilidad de emisión de una resolución retroactiva que coadyuve a la emisión de resoluciones adversas por parte de los tribunales de trabajo y previsión social en los procedimientos de reinstalación de quienes han sido despedidos por su participación en el intento de conformación del sindicato.

LA IMPOSIBILIDAD DE ORGANIZAR SINDICATOS DE INDUSTRIA

En Guatemala, si bien es cierto el sindicato de industria no se encontraba regulado de manera expresa por la Legislación guatemalteca, no existía prohibición expresa para constituirlo y al tenor del principio constitucional de libertad de

acción en virtud del cual toda persona puede hacer lo que la ley no le prohíba expresamente, estos sindicatos podían constituirse sin inconvenientes.

No obstante, bajo el argumento de dar cumplimiento a la armonización de la legislación laboral a los principios de libertad sindical reconocidos en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, el Estado de Guatemala aprobó una serie de reformas al Código de Trabajo en el año 2001 a través de los Decretos números 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

Dentro de tales reformas, se modificó el artículo 215 del Código de Trabajo, el cual se limita a definir los tipos de sindicatos que pueden constituirse ya que el artículo dedicado al establecimiento de los requisitos para ello ha sido también históricamente el artículo 216 del mismo Código.

Tal reforma consistió en agregar el inciso c) al artículo 215 y que, no limitándose al establecimiento de una definición del Sindicato de industria, incorpora un requisito que muestra la verdadera intención del Estado de Guatemala de negar de manera definitiva la posibilidad de conformar esta modalidad de sindicatos bajo el argumento de que se cumplió con reconocerlos como lo habían pedido los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

En la práctica, esta negativa parte del sometimiento de la posibilidad de conformar un sindicato de industria a condiciones imposibles de cumplir. La reforma citada, requiere para la conformación de un sindicato de industria de un mínimo del total de la mitad más uno del total de trabajadores de la industria de que se trate en el acto constitutivo, lo cual produce que se imponga para su constitución el cumplimiento de requisitos imposibles de satisfacer.

Esta disposición fue aplicada a la Central de trabajadores de la Industria de la Maquila de Guatemala –CENTRIMAG- afiliada al MSICG a la que se le exigió tener más de ochenta mil trabajadores en el acto constitutivo para poder acceder al derecho de organizar el Sindicato por ser un Sindicato de Industria.

Ante esto, el MSICG interpuso ante la Corte de Constitucionalidad una Acción de Inconstitucionalidad General Parcial del inciso C) del artículo 215 del Código de trabajo, específicamente de la frase **“...Y REPRESENTAN LA MITAD MÁS UNO DE LOS TRABAJADORES Y/O EMPRESARIOS DE ESA ACTIVIDAD”** frase que está siendo utilizada por el Ministerio de trabajo y previsión social para denegar la inscripción del sindicato de industria, bajo el argumento que los trabajadores deben contar en el acto constitutivo con la mitad más uno del total de trabajadores de la industria de que se trate.

Lamentablemente aunque el MSICG fundamentó lo suficiente a la luz del convenio 87, los antecedentes del Comité de Libertad sindical y la propia legislación nacional su acción en defensa del sindicalismo de industria y la necesidad de que la aplicación de dicha norma fuera suspendida de manera provisional aún antes de dictarse sentencia, con fecha 21 de agosto del año 2013 fue notificada la Resolución emitida por la Corte de Constitucionalidad dentro del expediente 3536-2013 Of. 10 en la cual se da trámite a la acción planteada y se deniega la suspensión provisional del citado artículo por considerar que el mismo no pone en riesgo ningún derecho de los trabajadores y trabajadoras a sindicalizarse.

Con fecha 14 de noviembre de 2014, fue notificada la sentencia emitida por la Corte de Constitucionalidad con fecha 30 de octubre de 2014 dentro del Expediente Número 3536-2013, siendo ponente la Magistrada Vocal I de la Corte de Constitucionalidad, GLORIA PATRICIA PORRAS ESCOBAR.

En dicha sentencia, aún y cuando la inconstitucionalidad de la literal c) del artículo 215 del Código de Trabajo fue debidamente fundamentada, tanto en el marco del derecho interno como en cuanto a los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo y los antecedentes que al respecto ha establecido el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, la Corte de Constitucionalidad se negó a conocer y resolver la acción aduciendo falta de fundamentación aún y cuando se fundamentó la existencia de una violación a los incisos q) y t) del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala y a pesar de que la confrontación con la normativa constitucional de dicha disposición es un hecho evidente que obligaba de conformidad con la Ley a la Corte a conocer y resolver la acción expulsando dicha norma del ordenamiento jurídico.

Esta sentencia, tuvo como efecto finalmente probar en la práctica el incumplimiento por parte del Estado de Guatemala de los requerimientos de los órganos de control de la OIT y la falsedad de las afirmaciones remitidas de manera constante a dichos órganos respecto a que tal norma, aunque tenía existencia formal, carecía de positividad, esto porque, la misma fue aplicada para denegar la inscripción de un sindicato en tanto que el tribunal encargado del control de constitucionalidad se negó a dejar sin efecto la frase que conduce a la imposibilidad fáctica de crear sindicatos de industria en Guatemala.

Vale señalar que tal circunstancia no es producto del accionar de un solo órgano del Estado ni de un solo Gobierno, lo cual permite ubicarla como política de Estado.

LA SUJECCIÓN DEL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL A MODALIDADES DE AUTORIZACIÓN PREVIA:

La injerencia patronal en los asuntos internos de los Sindicatos constituye de por sí una grave violación a la libertad sindical, la cual se incrementa en la misma medida en que es admitida por las autoridades estatales y más aún cuando se ejecuta con la finalidad de afectar la organización sindical desde su propio origen, es decir, cuando busca impedir que las trabajadoras y trabajadores se organicen en el sindicato de su elección.

Ya en los comentarios presentados en años anteriores ante la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en las quejas presentadas al Comité de libertad sindical del Consejo de administración, en los informes entregados a las Misiones de Alto Nivel, de Contactos directos y de Asistencia técnica que han visitado Guatemala y en información enviada al Consejo de administración, el MSICG mostró su preocupación por la incidencia cada vez más recurrente de actos ubicados dentro de esta categoría de violaciones a la libertad sindical y de que los mismos no solamente contaran con la aquiescencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social sino además partieran de la admisión de dicha injerencia para negar el acceso a la libertad sindical a las trabajadoras y trabajadores rechazando el reconocimiento de la personalidad jurídica de los sindicatos y su inscripción en el registro respectivo.

En Guatemala, el trámite para el reconocimiento de personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de organizaciones sindicales es, en teoría y de conformidad con la letra muerta de la ley, un trámite sencillo que debería completarse en plazo máximo de 10 días contados a partir de la presentación de la solicitud y documentación bajo pena de destitución del funcionario público responsable por la demora en la tramitación.

Derivado de la reacción contundente del MSICG en términos jurídicos ante la admisión de la injerencia patronal para impedir la conformación de sindicatos operada a través del traslado clandestino al patrono de la información de la existencia del proceso de conformación del sindicato y de la identidad de los participantes en el mismo y de la oposición presentada por el empleador dentro del expediente de constitución del sindicato, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha variado el mecanismo con la finalidad de legitimar procesalmente tanto el traslado de la información como la sujeción de la posibilidad de conformar el sindicato a la voluntad del patrono.

En tal sentido, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través del Director General de Trabajo MARIO IVAN ALFARO VILELA, implementó una nueva modalidad con la finalidad de dotar de una apariencia de legalidad el traslado de la información sobre la identidad de los trabajadores que participan en el proceso constitutivo del sindicato a la entidad patronal y de instarles para que, de manera directa, expresaran su oposición a la constitución del sindicato.

El trámite legal de inscripción de una organización sindical, conlleva la presentación de la solicitud de inscripción, los estatutos y el acta constitutiva así como copia del aviso dado a la Inspección General de Trabajo al Director General de Trabajo, que, al ser recibidos, deben motivar una resolución administrativa que puede ser: a) Si la solicitud y la documentación reúnen los requisitos establecidos en el Código de Trabajo, la resolución debe reconocer la personalidad jurídica del sindicato, aprobar sus estatutos, ordenar la inscripción de la nueva organización sindical en el Registro de Sindicatos y ordenar su publicación gratuita en el Diario Oficial; b) Si la solicitud incumple con alguno de los requisitos establecidos en el Código de Trabajo y los mismos son subsanables, debe emitirse una resolución ordenando su cumplimiento a los interesados, una vez satisfechos estos, debe emitir la resolución reconociendo la personalidad jurídica del sindicato, aprobando sus estatutos, ordenando la inscripción de la nueva organización sindical en el Registro de Sindicatos y mandando a su publicación gratuita en el Diario Oficial; c) En el caso de incumplirse con requisitos insubsanables previstos en el Código de trabajo, se debe rechazar la solicitud razonando y fundamentando los motivos del rechazo a los efectos de que los interesados puedan impugnarlo por la vía del Recurso de Revocatoria.

Incumpliendo con este debido proceso, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, varía el procedimiento de la siguiente manera, en términos generales: **1)** Emite una resolución señalando una serie de requisitos previos, en su mayoría, sin más sustento que el criterio de la persona que revisa la documentación y sin que los mismos se encuentren expresamente previstos como requisitos por el Código de Trabajo, incluso ordenando la modificación de los estatutos en el sentido de negar el derecho a negociar colectivamente de los sindicatos, de negarle el derecho a los sindicatos de adoptar una estructura nacional de filiales y seccionales, de variar la naturaleza y tipo de sindicato, entre los más graves, esta resolución es notificada a los interesados, en los casos en que se rechazan las modificaciones a los estatutos estas se reiteran por parte de la Dirección General de Trabajo y en los casos en que se impugnan por la vía del Recurso de Revocatoria el Ministerio de Trabajo y Previsión Social resuelve denegando

el recurso bajo el argumento de que los requisitos se requieren mediante una “Providencia” y que las mismas no son impugnables por no ser resoluciones, esto a pesar de que son un acto de autoridad, se refieren al asunto, vinculan jurídicamente los derechos de los solicitantes, afectan el procedimiento y el fondo de lo pedido y son notificadas a los mismos y que el Código de trabajo establece expresamente que las mismas son impugnables. **2)** De manera simultánea y sin que tengan conocimiento de ello o sean notificados los trabajadores, el Director General de Trabajo ordena a la Inspección General de Trabajo que mediante una visitaduría se constituya en la sede del empleador y constate si los trabajadores y trabajadoras: a) Laboran para este, b) Si son trabajadores permanentes y en el caso de los trabajadores de instituciones del Estado de Guatemala si los mismos se encuentran contratados bajo los renglones presupuestarios 029 (Servicios profesionales), 021 (Trabajadores supernumerarios), 022 (Personal por contrato), 031 (Personal por planilla) o 189 (Servicios técnicos y profesionales no especificados); c) Que indique si los trabajadores que participan en la conformación del sindicato son sus trabajadores de confianza o no. **3)** La Inspección General de Trabajo ingresa la solicitud del Director General de Trabajo como denuncia y asigna inspectores de visitaduría para dar cumplimiento a lo requerido. **4)** La Inspección General de Trabajo realiza la visitaduría y remite las diligencias de vuelta al Director General de Trabajo; **5)** El Director General de Trabajo emite resolución denegando la inscripción del sindicato sobre la base de la oposición patronal o de la información presentada por el patrono o de su opinión respecto a si los trabajadores pueden o no sindicalizarse.

Es preciso indicar que tales diligencias, son ordenadas por el Director General de Trabajo bajo el argumento de que debe verificar si se cumple con los requisitos establecidos por la ley para la inscripción del sindicato; no obstante, el Código de Trabajo, no otorga tales facultades de verificación así como tampoco prevé dicha fase dentro del procedimiento de inscripción de una organización sindical.

El no admitir la intervención del empleador y la presunción de legitimidad del ejercicio de la libertad sindical que presupone la posibilidad de impugnar la inscripción del sindicato solamente después de que es inscrito, tiene como razón práctica que con ello se permite su ejercicio en tanto no opera una causa debidamente probada que lo haga inviable, en tanto que, si la situación se revierte; es decir, se emite una resolución denegando la inscripción del sindicato y se fuerza a los trabajadores y trabajadoras a defender su acceso a esta garantía, proveniente de la inexistencia de efectos suspensivos de la impugnación de una resolución administrativa y de la inexistencia también de un proceso judicial que tenga tal efecto suspensivo, conlleva la privación indefinida del acceso a este derecho humano por parte de los afectados o afectadas.

En consecuencia, el accionar del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través del Director General de Trabajo, tiene como fin último, la privación del acceso del trabajador o trabajadora a la libertad sindical impidiéndole constituir una organización sindical para ejercer dicho derecho.

Ahora bien, la investigación sumaria instruida por el Director General de Trabajo y ejecutada por la Inspección General de Trabajo, implica que el Inspector de Trabajo visita al empleador y, en un acto oficial, informa al patrono de que existe en trámite una solicitud de inscripción de un sindicato conformado por sus trabajadores y le hace entrega del listado de quienes lo están conformando, incluyendo a quienes se han adherido al proceso, bajo la excusa de que es para verificar los aspectos concernientes a la existencia y tipo de relación laboral así como los puestos de trabajo de los mismos.

Esto además tiene otro efecto, y es poner del conocimiento del patrono quienes participan del proceso y habilitarle para tomar represalias en su contra.

Lo anterior, deja en libertad al empleador, sin necesidad de manifestarse, para despedir a los trabajadores o trabajadoras y de obstruir la constitución del sindicato indicando que los trabajadores ya no laboran para él (luego de haberlos despedido por su participación en el sindicato), que son trabajadores temporales o bien, que son sus trabajadores de confianza, o simplemente porque el patrono considera que no les asiste el derecho a sindicalizarse.

En términos formales, no se trata de una oposición patronal a la constitución del sindicato ya que esta se encubre mediante la obligación que este tiene de proporcionar la información que solicitan los inspectores de trabajo pero, en términos reales, y más grave aún, se trata de un mecanismo para instar la intervención del patrono e incorporar argumentos de oposición para que no se inscriba el sindicato ya que el resultado de tal diligencia, es del que se determina el rechazo de la solicitud de inscripción del sindicato al presumir la veracidad de lo manifestado por el empleador sin incluso notificarlo a los trabajadores.

El efecto de esto, como ya se indicó, es que se priva a los trabajadores y trabajadoras del acceso a la sindicalización, obligándolos a soportar, a menudo, dos conflictos; el primero, relacionado con su reinstalación ya que a menudo son despedidos por participar de la formación del sindicato y la resolución que deniega la inscripción del sindicato es argumentada por el patrono dentro de los procesos de reinstalación a efecto de revertir o impedir las ordenes de reinstalación dictadas, y; el segundo, el conflicto relacionado con la anulación de

lo resuelto por el Director General de Trabajo y el Ministro de Trabajo y Previsión Social y el reconocimiento de su derecho a sindicalizarse.

En ese sentido, se somete el ejercicio de la libertad sindical al equivalente de dos tipos de autorización previa y vinculante; la primera, del empleador y; la segunda, la judicial cuya obtención puede demorar incluso 17 años, de conformidad con el promedio de duración de un juicio ordinario laboral en el país.

Esta práctica por parte de la Dirección General de Trabajo, aunada a la política de protección por parte de Estado de los Sindicatos bajo su control, es notoria en la resolución número 301-2014. JAAH/mamm REG. 5346-2014, de fecha 23 de septiembre de 2014 y notificada hasta el 10 de febrero de 2015.

Dicha resolución da respuesta a una denuncia presentada por un directivo del MSICG que denunció a varios sindicatos del magisterio bajo el control del Estado por incluir en sus padrones y órganos directivos empleados de confianza y que, por lo tanto, no podían formar parte de dichos sindicatos, esto teniendo como antecedente los argumentos utilizados por la Dirección General de Trabajo para denegar la Inscripción del CETRAMACH, aduciendo que las personas contratadas bajo la plaza de director-profesor titulado, categoría en que se ha contratado a todos los maestros y maestras de educación primaria no podían formar parte del sindicato por ser empleados de confianza. Bajo este argumento dicha dirección negó la inscripción del sindicato. No obstante los afiliados del STEG sindicato que tradicionalmente ha estado bajo control del Gobierno se encuentran contratados como Director- profesor titulado.

La solicitud al resolver en el sentido que lo hace, aduciendo que un accionar así por parte de la Inspección General de Trabajo vulneraría el Convenio 87 de OIT, reconoce la misma práctica ejecutada tanto por la Dirección General de Trabajo como por la propia Inspección General de Trabajo en casos de sindicatos autónomos.

De la misma manera, la Inspección General de Trabajo, ante la protesta por la ilegalidad del procedimiento implementado, ha adoptado la modalidad de promover la imposición de sanciones a los trabajadores ante la negativa de estos de legitimar dicho procedimiento, tal y como se evidencia en el Expediente No. 005-2015 y la adjudicación R-0101-05329-2015 en la cual se apercibe de la imposición de una multa al no admitir cumplir con lo ordenado en dichos procedimientos paralegales impulsados por el Director General de Trabajo.

La situación cada día se agrava más puesto que al procedimiento ilegal

implementado por la Dirección General de Trabajo se han estado sumando más etapas también al margen de la ley tal y como puede constarse en la Adjudicación de la Inspección General de Trabajo R-1201-00853-2015 ejecutada en contra de un Sindicato en formación miembro del MSICG.

Se está pues no solo ante un procedimiento a través del cual la propia Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social insta la injerencia patronal en el proceso de constitución de un sindicato, en donde se oficializa y legaliza el traslado al patrono del listado con la identidad de todos los trabajadores y trabajadoras que participan en su conformación sino que también ante una imposición frente a la cual se incrementa la desprotección al sujetar incluso a mecanismos coercitivos y punitivos su aceptación.

LA RESTRICCIÓN DEL DERECHO A DEFINIR LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA, CREAR O AFILIARSE A ORGANIZACIONES SINDICALES DE LA PREFERENCIA DEL TRABAJADOR, ESTABLECER LAS CONDICIONES DE INGRESO Y DEFINIR EL PLAN DE ACCIÓN SINDICAL

De conformidad con el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho de confeccionar los estatutos de sus organizaciones, fijar en ellos su estructura organizativa, definir las condiciones de ingreso, y establecer el plan de acción sindical entre elementos sustanciales e inseparables de la libertad sindical.

El artículo 206 del Código de Trabajo regula "...Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollen en el campo agrícola o ganadero. Son sindicatos urbanos los no comprendidos en la definición del párrafo anterior. Las disposiciones del presente capítulo son aplicables a toda clase de sindicatos, sean urbanos o campesinos."

El artículo 215 del Código de Trabajo regula: "Los sindicatos se clasifican por su naturaleza en urbanos y campesinos y en: a) Gremiales, cuando están formados por trabajadores de una misma profesión u oficio o se trata de patronos, de una misma actividad económica; b) De empresa, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios: 1) En una misma empresa. 2) En dos o más empresas iguales. c) De industria, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad."

Ambas disposiciones establecen clasificaciones de las organizaciones sindicales que se ajustan a la realidad imperante en el año 1947, cuando se introdujo el Código de Trabajo y en donde la libertad sindical estaba apenas siendo reconocida y responden a tal realidad, con la distribución que en ese entonces existía del trabajo.

El problema de dichas normas es que, sus disposiciones además de conducir al encasillamiento de los sindicatos, la dispersión y consecuente debilidad de las organizaciones sindicales, características por ejemplo del denominado “sindicalismo vertical” en la España del franquismo, no responden ya a los modelos de distribución del trabajo y actividades que se realizan hoy día y que son utilizadas además como mecanismos para obstaculizar o limitar el derecho de los trabajadores y trabajadoras a conformar las organizaciones de su preferencia o bien limitar el plan de acción de las mismas.

En la práctica, esta innecesaria distinción de las organizaciones sindicales, se está convirtiendo en argumento de la Dirección General de Trabajo para limitar las categorías de trabajadores que pueden formar parte de los sindicatos, y con ello el poder establecer las condiciones de ingreso, y pretender llevarlos a la renuncia de la posibilidad de negociar colectivamente e incluso renunciar a su calidad de trabajadores o trabajadoras.

De la misma manera, aún y cuando estas solo tienen una finalidad descriptiva, en el caso del literal c) del artículo 215 del Código de Trabajo, al definir el denominado Sindicato de Industria, incluye un requisito constitutivo irrazonable que impide que dichas estructuras sindicales puedan constituirse.

En ese orden de ideas no sólo se está ante normas que legislativamente establecen distinciones innecesarias y no acordes al contexto actual, sino que además se convierten en sustento de una práctica que potencia el debilitamiento de las garantías inherentes a la libertad sindical.

Por otra parte, se padece también de una política contraria al reconocimiento y respeto de la libertad sindical en los términos y alcances a que se refieren los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo;

Esta política afecta con mayor intensidad a los sindicatos que pretenden constituirse por parte de trabajadoras y trabajadores en relación de dependencia, cuyas gestiones para sindicalizarse en las organizaciones de su preferencia enfrentan como obstáculo práctico la negativa a reconocer e inscribir a sus organizaciones sindicales.

EL ARCHIVO DE EXPEDIENTES DE INSCRIPCIÓN DE SINDICATOS ANTE LA NO ACEPTACIÓN DE RECOMENDACIONES DE MODIFICACIONES A ESTATUTOS

La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social ha adoptado como práctica recurrente para evitar la inscripción de organizaciones sindicales ajenas al control del gobierno, el recomendar una serie de modificaciones a los estatutos de las organizaciones sindicales para los cuales requiere además, la repetición del acto constitutivo a los efectos de aprobar las reformas requeridas.

Estas, aún y cuando se presentan como recomendaciones, en la práctica son de observancia obligatoria toda vez que ante su no aceptación se interrumpe el trámite del expediente, de tal cuenta, en la práctica, estas son “recomendaciones” de observancia obligatoria en cuanto a aspectos fundamentales de los estatutos sindicales que constituyen una grave injerencia en la libertad sindical por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, misma que se encuentra garantizada a través de la inimpugnabilidad de las providencias en que se ordena el cumplimiento de los requerimientos instituida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social al establecer que por tratarse de “Providencias”, las mismas no pueden ser objeto de los recursos que prevé el Código de Trabajo y avaladas como se probará en el apartado correspondiente por la Corte de Constitucionalidad.

A la citada indefensión debe agregarse la práctica establecida por la actual administración en virtud de la cual, cuando se ha manifestado que no se aceptan las “recomendaciones” de modificación de los estatutos de los sindicatos, cuando se ha manifestado que un requisito es ilegal y no exigible y cuando se ha recurrido a acciones ante los órganos de la justicia constitucional u ordinaria como consecuencia del accionar arbitrario de la Dirección General de Trabajo, o cuando existen requerimientos que para su cumplimiento es indispensable repetir el acto constitutivo y no se cuenta con las condiciones logísticas para realizar una asamblea, sea por fallecimiento de alguno de los fundadores de la organización, entre otros aspectos, se está procediendo a archivar los expedientes aduciendo que existe una inacción por parte de los solicitantes.

Esta suspensión, se está operando en aplicación supletoria de la Ley de lo contencioso administrativo, norma que no es aplicable a los procedimientos que regula el Código de Trabajo y tampoco es compatible con los principios adjetivos que informan al Derecho de Trabajo en Guatemala en virtud de los cuales no existe la posibilidad de caducidad de la instancia.

De la misma forma, la supletoriedad no es factible en aquellos casos en los que existe un procedimiento regulado así como tampoco para incorporar figuras que no están previstas en el Código de Trabajo.

En ese sentido, el Código de trabajo no prevé la posibilidad de suspender un expediente por causa alguna, en consecuencia, no otorga esa facultad, por el contrario, establece la responsabilidad del funcionario público de la demora en la inscripción de una organización sindical y su destitución.

Esto implica que no puede el Ministerio de Trabajo, valerse de una norma genérica para anteponerla a una norma especial con la finalidad de incorporar un limitante que no existe en la norma especial.

Aun así, la suspensión de expedientes se ha venido imponiendo, sobre todo cuando se ha impedido el auxilio profesional de abogados o se exige que las solicitudes sean firmadas por los trabajadores, aún y cuando estos radiquen en lugares muy distantes a la Ciudad Capital de Guatemala.

En términos prácticos, pese a que son presentadas como recomendaciones, los requerimientos de la Dirección General de Trabajo, aun y cuando se establezcan al margen de las facultades expresamente conferidas por la ley a dicha institución, observan un carácter vinculante que derivan en el estancamiento o archivo de los expedientes cuando las mismas no son aceptadas o en el rechazo de la solicitud de inscripción de la organización sindical; en ambos casos, el efecto material es la veda al acceso a la libertad sindical de los trabajadores y trabajadoras.

LA IMPOSIBILITACIÓN DE LA INSCRIPCIÓN DE ORGANIZACIONES SINDICALES

Si bien es cierto, el Código de Trabajo reconoce la facultad de señalar defectos que deban ser subsanados en la tramitación del proceso de inscripción de organizaciones sindicales, estos no pueden exceder aquellos aspectos expresamente señalados por el Código de Trabajo.

De conformidad con los artículos 5, 152 y 154 de la Constitución Política de la República de Guatemala, las atribuciones de la administración pública frente a los particulares se rigen por una estricta legalidad que conlleva que los funcionarios públicos no puedan asumir atribuciones o facultades que no les sean expresamente otorgadas por la ley. Al respecto, la Corte de Constitucionalidad

ha establecido jurisprudencia en el sentido de reconocer como un elemento de caracterización del acto arbitrario, el obrar de un funcionario al margen de los procedimientos regulados por la ley y en ejercicio de facultades que esta no le confiere o bien cuando el actuar opera en contravención de una norma prohibitiva; aspecto que es vital toda vez que los otros dos elementos que configuran el acto arbitrario, como la unilateralidad y la coercibilidad, son inherentes a los actos resolutivos de la administración pública.

La libertad sindical, en los términos en que es reconocida por la Constitución, los Convenios 87 y 98 de OIT y las demás leyes de la República, reconoce algunas garantías básicas, como la de elección de la estructura sindical, la confección de los estatutos, el establecimiento de las condiciones de ingreso a la organización, los mecanismos para la toma de decisiones y elaboración del plan de acción, entre otras libertades básicas, de tal manera que las facultades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encuentran limitadas, en materia estatutaria, a velar porque los estatutos de las organizaciones contemplen las regulaciones básicas que exige el Código de Trabajo.

Ha de apuntarse también que, de conformidad con el debido proceso y el principio de preclusión procesal, el Código de Trabajo establece una única oportunidad para que el Ministerio de Trabajo haga uso de la facultad que le confiere de la ley de señalar el incumplimiento de los requisitos básicos a que se refiere el citado Código; en consecuencia, no es viable que una vez que estos han sido señalados y cumplidos por los trabajadores, se proceda a hacer una nueva revisión a los efectos de indicar nuevos requisitos previos.

En ese sentido, se trata de una facultad que paulatinamente se ha convertido en un mecanismo de llevar y retrotraer el proceso a la etapa inicial sin limitación alguna.

A esto se suma que muchos de los requisitos señalados ordenan modificar el acta constitutiva o modificar las disposiciones estatutarias, lo cual conlleva necesariamente volver a realizar la asamblea constitutiva y un acto de injerencia estatal en la libertad estatutaria.

Los requisitos que se señalan, se refieren a modificar la naturaleza del sindicato, a quienes pueden ser afiliados, la estructura organizativa y orgánica del mismo, los objetivos de su plan de acción y las actividades que pueden desarrollar, que se retire de los estatutos la posibilidad de negociar colectivamente e incluso se llega a exigir que se modifique la propia denominación social de la organización.

Por otro lado muchos de esos requisitos se refieren a cuestiones de redacción, ubicación de signos de puntuación, cambio del orden del articulado de los estatutos sindicales, entre muchos otros aspectos que bien pudieran ser innecesarios como constituir además una marcada injerencia de parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en garantías básicas de la libertad sindical. En estos casos para cumplir esos requisitos formales también se exige repetir el acto constitutivo.

Cuando se ataca la ilegalidad de tales requisitos interponiendo un recurso administrativo, este declarado sin lugar aduciendo que se trata de una providencia y que por tal motivo no es susceptible de ser impugnada, lo cual garantiza la definitividad en la imposición de requisitos arbitrarios.

A esto se adiciona que la Dirección General de Trabajo, aún y cuando las leyes nacionales facultan para que las solicitudes dentro de los procedimientos puedan ser firmadas a ruego por una persona o bien por un Abogado o Abogada a ruego y en auxilio, ha dado por exigir que los memoriales en que se evacúen los requisitos previos exigidos sean firmadas autógrafamente por todo el Comité Ejecutivo Provisional de un sindicato en formación, lo cual hace que el procedimiento sea excesivamente gravoso para el caso de los sindicatos constituidos fuera de la Ciudad Capital de Guatemala.

De la misma manera, el Ministerio de Trabajo opera una injerencia que se ha remarcado en los últimos años en materia de la confección de los estatutos de los sindicatos ya que, bajo la figura de la “Recomendación”, ordenan la reforma de los estatutos de las organizaciones. Si tales “recomendaciones” no se cumplen los sindicatos no son inscritos, las mismas tampoco son impugnables.

Si bien es cierto, la ley establece que las recomendaciones pueden o no ser aceptadas por los sindicatos, en la práctica, si éstas no se cumplen o no se aceptan, se vuelven a requerir y en tanto las mismas no sean obedecidas no se procede a la inscripción del sindicato, lo cual implica que realmente se trata de una intervención directa y coercitiva del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la confección de los estatutos sindicales y las materias que estos regulan.

La Corte de Constitucionalidad ha resuelto, pese a que el artículo 218 del Código de Trabajo es taxativo al señalar que las resoluciones que ordenan el cumplimiento de requisitos son impugnables por la vía del Recurso de Revocatoria, y a pesar de que las mismas son esencialmente vinculantes, que dichas resoluciones son inimpugnables.

A esto se agrega como agravante de lo resuelto por la misma Corte de Constitucionalidad que en estos casos los trabajadores deben acudir ante un tribunal de trabajo en la vía del juicio ordinario laboral para que se declare su derecho a sindicalizarse, situación que nuevamente conduce el ejercicio de la libertad sindical a la necesidad de obtener por la vía judicial una autorización previa.

LA NEGACIÓN DEFINITIVA DEL DERECHO DE SINDICALIZACIÓN MEDIANTE LA GENERACIÓN DE JURISPRUDENCIA VIOLATORIA A LA LIBERTAD SINDICAL

Desde hace muchos años el MSICG viene sometiendo y probando ante los Órganos de Control de la OIT que existe una política antisindical implementada por el Estado de Guatemala a través de sus tres poderes para obstruir y hacer nugatorio el derecho de sindicalización de los y las trabajadoras.

Dicha política se implementa incluso desde el momento en que los trabajadores solicitan la inscripción de su organización sindical a la Dirección General de Trabajo lo cual es seguido por el traslado de la identidad de los trabajadores a la entidad patronal por parte del Ministerio de trabajo y previsión social para su despido, del despido de los y las trabajadoras que conforman la organización sindical, de la imposición de requisitos discrecionales, arbitrarios e ilegales por parte del Ministerio de trabajo y previsión social sin cuyo cumplimiento no se procede a inscribir al Sindicato y los cuales no pueden impugnarse, por el otorgamiento de participación en el proceso de la inscripción del sindicato a la entidad patronal la que puede decidir respecto a si los trabajadores pueden sindicalizarse o no, y finalmente por la denegatoria de inscripción del sindicato sobre la base de la oposición patronal o de su intervención en el procedimiento. Todos estos actos implementados por el Ministerio de trabajo y previsión social los cuales son avalados por los tribunales del país implican en la práctica la imposibilidad de los trabajadores de inscribir sindicatos que no estén autorizados y avalados por su patrono y por el Gobierno de turno.

Respecto a lo expuesto el MSICG ha sometido innumerable cantidad de pruebas a los órganos de control de OIT dentro de las que destacan cinco sentencias recientemente emitidas por la Corte de Constitucionalidad dictadas en su calidad de máximo tribunal del país en consecuencia inimpugnables y de obligada observancia para todos los tribunales de la República las cuales prueban la política antisindical sostenida de manera recurrente por el Estado de Guatemala.

Estas sentencias en un primer nivel, garantizan la discrecionalidad en la obstaculización de la inscripción de sindicatos mediante la fijación arbitraria de requisitos previos al legitimar que la Dirección General de Trabajo pueda establecer libremente y en cada caso concreto los requisitos que exige para proceder a la inscripción de una organización sindical sin que estos se encuentren previstos en la ley. La sujeción a esta práctica se impone mediante tales sentencias de la Corte de Constitucionalidad al considerar, aún y cuando ello contraviene lo expresamente previsto por la ley, que contra las resoluciones que imponen tales requisitos “previos” no cabe medio de impugnación alguna al tratarse de “providencias”.

En un segundo nivel estas sentencias, privan de mecanismos de defensa a los trabajadores ante el traslado de la información de la identidad de los trabajadores que participan en la conformación de un sindicato a sus patronos por parte de las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión social y legitima la oposición de los patronos en los procesos de conformación de las organizaciones sindicales todo ello en contravención de lo expresamente previsto en la ley.

En un tercer nivel, admiten la creación de procedimientos al margen de la ley a través de los cuales la Dirección General de Trabajo asume funciones jurisdiccionales de determinación del acceso o no al derecho de libre sindicalización de los y las trabajadoras y mediante los cuales traslada la identidad de los trabajadores a los empleadores, les da intervención oficial en los procesos de inscripción de sindicatos y permite al patrono determinar si los trabajadores tienen o no derecho a sindicalizarse, lo cual se asimila al establecimiento de un procedimiento extraprocesal de búsqueda de la autorización patronal para la constitución del sindicato. Todo en contravención de lo expresamente establecido en la ley.

En un cuarto nivel, dichas sentencias eliminan los mecanismos sancionatorios contra los funcionarios públicos responsables de la demora en la inscripción de los sindicatos, admiten que estos puedan aplicar consecuencias jurídicas distintas a las determinadas por la ley para la realización del supuesto del cumplimiento en la documentación de inscripción de un sindicato de los requisitos que establece el Código de Trabajo y admite que tal responsabilidad se evada argumentando la realización de procedimientos y diligencias no previstas por la ley e incluso, contrarias a esta y a los principios de la libertad sindical.

Finalmente, en un quinto nivel, aún y cuando en sede administrativa hayan existido graves violaciones a la libertad sindical que hayan tenido como consecuencia la denegatoria de la inscripción de un sindicato, se priva la cuestión de un mecanismo eficaz que permita suspender la violación y garantizar

en el menor tiempo posible el acceso efectivo de los trabajadores a la libertad sindical, sometiendo el asunto a un procedimiento ordinario de dos instancias ante la jurisdicción ordinaria, a las que se pueden sumar dos instancias ante la jurisdicción constitucional, lo cual es el equivalente; por una parte, a la necesidad de obtención de una autorización judicial para sindicalizarse y; por otra parte, derivado del tiempo que pueden durar estos procedimientos hasta garantizar el derecho de los trabajadores y trabajadoras a constituir su organización sindical, a la negación absoluta de la posibilidad de sindicalizarse libremente sin la autorización o consentimiento del patrono, la Dirección General de Trabajo o de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

SENTENCIA NO. 1
EXPEDIENTE 2374-2014
IMAGISTRADO PONENTE: ALEJANDRO MALDONADO AGUIRRE]
CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD

El artículo 218 del Código de Trabajo regula en su literal d): "...La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, previo el visto bueno del Despacho Superior, procederá a realizar la inscripción del sindicato en el libro de personas jurídicas del registro público de sindicatos, con declaración expresa de que en la redacción de los estatutos se observó la legalidad respectiva. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de diez días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción deberá publicarse en el diario oficial en forma gratuita un resumen de la resolución que aprobó los estatutos y reconoce la personalidad jurídica del sindicato. Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud. **Si se trata de errores o defectos subsanables se deberán comunicar a los interesados para que procedan a enmendarlos o, en su caso, a interponer recurso de revocatoria.**" [Los resaltados y subrayados son nuestros]

Como puede apreciarse del texto expreso de la ley, las resoluciones que impongan a los trabajadores y trabajadoras que participan del proceso de conformación de un sindicato la obligación de cumplimiento de algún requisito previo a proceder al reconocimiento e inscripción de la organización sindical, son resoluciones que por mandato de la propia ley son susceptibles de ser atacadas en sede administrativa por vía de la interposición del recurso de revocatoria.

Tal disposición es importante para la libertad sindical; primero, porque provee de un mecanismo de defensa ante un accionar administrativo que obstruya la constitución de sindicatos mediante la imposición de la obligación del cumplimiento de requisitos sin base legal; segundo, porque constituye un mecanismo para impedir que la carga de la responsabilidad por la obstrucción a la inscripción de un sindicato se legitime procesalmente bajo el argumento del incumplimiento de los requisitos señalados por parte de los trabajadores; y, tercero, porque el adecuado funcionamiento de dicho mecanismo impide que los requerimientos para la inscripción de un sindicato se incrementen ilimitadamente al punto de impedir su propia inscripción.

Por otra parte, todo proceso, sea en sede administrativa o judicial se encuentra sujeto a la preclusión de sus etapas, condición que es básica para el debido proceso, lo cual presupone que la oportunidad para la ejecución de un acto se agota al momento de ejercitarse u omitir hacerlo en el momento procesal oportuno. En el caso de los procedimientos de inscripción de sindicatos, la legislación establece la oportunidad para realizar los requerimientos previamente previstos por la ley que incumplen tanto la solicitud como la papelería que se debe acompañar para la inscripción de un sindicato, agotada la cual, ya no debería el mismo ser retrotraído ya que ello, supondría no solo la violación del debido proceso sino además otro mecanismo de negación a los trabajadores al acceso a la libertad sindical.

El MSICG también ha probado mediante diversa y abundante prueba ante los órganos de control de OIT que en Guatemala la imposición de estos requisitos se realiza de forma arbitraria y en contra de lo expresamente establecido en la ley y que en la mayoría de casos se refieren incluso al cambio de la denominación social (nombre de la organización sindical), la prohibición de afiliarse a determinada categoría de trabajadores, la prohibición de negociar colectivamente, modificaciones al plan de acción, la repetición del acto constitutivo, modificación de los estatutos, etcétera; sin cuyo cumplimiento por parte de los trabajadores no se procede a inscribir la organización sindical.

En el caso de la solicitud de inscripción del Sindicato de Trabajadores “Central Campesina del Sur” -CCS-, en su oportunidad, la autoridad administrativa de trabajo solicitó una serie de requisitos previos a la inscripción del sindicato, mismos que fueron cumplidos e incluso se emitió una providencia en la cual se tenían por cumplidos los requerimientos legales en razón de lo cual, se debía reconocer e inscribir el sindicato.

A pesar de esto, la misma autoridad administrativa, retrotrayendo el proceso emite una providencia ordenando el cumplimiento de otros requisitos, mismo que fue impugnado por el sindicato en formación mediante el Recurso de revocatoria de conformidad con la previsión ya citada, contenida en la literal d) del artículo 218 del Código de Trabajo, según la cual se establece expresamente la procedencia del recurso de revocatoria.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social al resolver el recurso declaró que era improcedente en virtud de que la resolución impugnada era una providencia y que las mismas no eran impugnables. Ante dicha resolución se promovió la Acción Constitucional de Amparo para que un órgano jurisdiccional conociera el asunto.

Pese a lo regulado de manera expresa en el artículo 218 literal d) del Código de Trabajo, en sentencia de fecha 13 de enero de 2015, dictada por la Corte de Constitucionalidad dentro del Expediente 2374-2014 [Magistrado ponente: ALEJANDRO MALDONADO AGUIRRE] al resolver consideró: “El análisis de la decisión de autoridad que constituye el acto reclamado, impone a esta Corte considerar que el artículo 275 del Código de Trabajo establece que las resoluciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o sus dependencias dicten sólo pueden ser impugnadas por medio de los recursos de revocatoria –cuando la autoridad que haya dictado la resolución recurrida tenga en su esfera administrativa superior jerárquico-, y de reposición -cuando se trate de resoluciones originarias del Ministerio-. Es necesario señalar que la normativa citada precedentemente, viabiliza tanto para empleadores como trabajadores, la interposición de recursos de carácter administrativo, que les permita impugnar aquellas decisiones que deriven de procedimientos encaminados a fijar y reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. Al realizar el análisis de rigor, es evidente para esta Corte que la actuación de la Viceministra de Administración de Trabajo y Previsión Social, al conocer y firmar como encargada del despacho la resolución que constituye el acto reclamado, y declarar sin lugar, por improcedente, el recurso de revocatoria interpuesto contra la providencia número ochocientos noventa y dos – dos mil trece / MIAV / Irda (892-2013/MIAV/Irda), de dieciocho de julio de dos mil trece, de la Dirección General de Trabajo, al considerar que la providencia referida no reunía las características de una resolución que pueda ser impugnada por medio de los recursos mencionados en el párrafo precedente, no causó los agravios reprochados por el postulante, debido a que esas consideraciones se encuentran ajustadas a Derecho y a la normativa citada anteriormente, porque como lo sostuvo la ahora autoridad denunciada, la providencia aludida (en la que se le requirió al postulante el cumplimiento de requisitos, previo al reconocimiento de

la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de la asociación gremial mencionada), es un acto que únicamente sirve para proseguir con el trámite señalado, a efecto de comunicar a los interesados las disposiciones o requerimientos de la autoridad ante la solicitud formulada, pero no puede estimarse que la providencia, que resulta ser una determinación de puro trámite, revista características de una resolución del Ministerio de Trabajo y Previsión social o de alguna de sus dependencias o que tenga las características de un acto definitivo, coercible y susceptible de ser impugnado por los medios que para el efecto establecen las leyes laborales ordinarias –revocatoria y reposición-. Por lo que, por el hecho de ser el recurso de revocatoria inútil para impugnar en condiciones viables la providencia mencionada, cualquiera que hubiera sido su resultado o sentido, no causa agravios en la esfera jurídica de los derechos del accionante...”.

En este caso, la Corte de Constitucionalidad resolvió en contra del contenido expreso del artículo 218 literal d) del Código de Trabajo al establecer la improcedencia del Recurso de revocatoria contra las resoluciones que fijan requisitos para inscribir a los sindicatos, lo cual admite que de manera discrecional y en cualquier estado del trámite de inscripción de la organización sindical la Dirección General de Trabajo pueda fijar requisitos no previstos por la ley y retrotraer el trámite a su etapa inicial, negando el derecho de defensa, ratificando la obligatoriedad de cumplir con dichos requisitos (que incluyen reformas a los estatutos en la mayoría de los casos) al establecer “...porque como lo sostuvo la ahora autoridad denunciada, la providencia aludida (en la que se le requirió al postulante el cumplimiento de requisitos, previo al reconocimiento de la personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción de la asociación gremial mencionada), es un acto que únicamente sirve para proseguir con el trámite señalado, a efecto de comunicar a los interesados las disposiciones o requerimientos de la autoridad ante la solicitud formulada...”.

Siendo que el máximo tribunal del país es la Corte de Constitucionalidad y que sus sentencias resuelven en definitiva cualquier asunto y que no son impugnables, con esta resolución el MSICG demuestra entre otras cuestiones que: a) El trámite para la inscripción de organizaciones sindicales está sujeto al cumplimiento obligatorio de los requisitos que de manera discrecional y arbitraria fijen las autoridades de trabajo; y, b) La imposición de dichos requisitos sin cuyo cumplimiento no se inscribirán los sindicatos no puede impugnarse y en consecuencia vinculan directamente a las y los trabajadores sometidos entonces al cumplimiento de requisitos excesivos y no previstos por la ley cuyo objeto es la obstaculización y la negación del ejercicio de la libertad sindical.

Es preciso hacer énfasis en este punto que el Ministerio Público ha suscrito acuerdos con diversas misiones de OIT a los efectos de que dicha institución contribuya a generar condiciones de respeto a la libertad sindical.

En ese marco, cabe recordar, que conforme lo establecido en el artículo 251 de la Constitución Política de la República de Guatemala¹¹ las obligaciones del Ministerio Público no se limitan a la realización de la persecución penal pública sino que se extienden a velar por el pleno cumplimiento de las leyes del país, entre las que se encuentran el Código de trabajo y los Convenios ratificados por el Estado de Guatemala ante OIT.

De allí que, también por disposición de los artículos 25, 34 y 35 de la Ley de Amparo, exhibición personal y de constitucionalidad¹², al Ministerio Público se le confiera audiencia en todas las acciones de amparo promovidas en el país, incluyendo las relacionadas con la libertad sindical y garantías laborales.

Llama la atención el hecho de que, aún y cuando, como se alegó en el amparo, lo actuado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social contravenía el texto expreso del artículo 218 literal d) del Código de Trabajo, según el cual, las resoluciones que establecen el requerimiento de cumplimiento de requisitos

11 Artículo 251 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “El Ministerio Público es una institución auxiliar de la administración pública y de los tribunales con funciones autónomas, cuyos fines principales son velar por el estricto cumplimiento de las leyes del país...”

12 Artículo 25 de la Ley de Amparo, exhibición personal y de constitucionalidad preceptúa: “El Ministerio Público y el Procurador de los Derechos Humanos, tienen legitimación activa para interponer amparo a efecto de proteger los intereses que les han sido encomendados.”. Artículo 34: “Si la autoridad, persona impugnada o el solicitante de amparo tuviesen conocimiento de que alguna persona tiene interés directo en la subsistencia o suspensión del acto, resolución o procedimiento, ya sea por ser parte en las diligencias o por tener alguna otra relación jurídica con la situación planteada, están obligadas a hacerlo saber al tribunal, indicando su nombre y dirección y en forma sucinta, la relación de tal interés. En este caso, el Tribunal de Amparo dará audiencia a dicha persona en la misma forma que al Ministerio Público, teniéndosela como parte....”. Artículo 35: “Recibidos los antecedentes o el informe, el tribunal deberá confirmar o revocar la suspensión provisional decretada en el auto inicial del procedimiento. De estos antecedentes o del informe dará vista al solicitante, al Ministerio Público, institución que actuará mediante la sección que corresponda según la materia de que se trate, a las personas comprendidas en el artículo anterior y a las que a su juicio también tengan interés en la subsistencia o suspensión del acto, resolución o procedimiento, quienes podrán alegar dentro del término común de cuarenta y ocho horas...”

para la inscripción de un sindicato son impugnables por la vía del recurso de Revocatoria, el Ministerio Público al conferírsele la audiencia dentro del amparo citado se haya pronunciado en contra de la procedencia del amparo, avalando con ello los efectos prácticos que en materia de obstaculización al ejercicio de la libertad sindical presupone la sentencia antes parafraseada al avalar las prácticas que han sido denunciadas por el MSICG de manera insistente ante los Órganos de control de la OIT.

Como se podrá constatar la Central Campesina del Sur realizó su acto constitutivo el 26 de agosto de 2012 para el 13 de enero del año 2015 en que se dicta la Sentencia aludida habían transcurrido casi tres años para que los y las trabajadoras obtuvieran una resolución desfavorable.

SENTENCIA NO. 2
EXPEDIENTE 3213-2013
[MAGISTRADO PONENTE: MAURO RODERICO CHACÓN CORADO]
CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD

Los trabajadores y trabajadoras de la Superintendencia de Administración Tributaria -SAT- intentaron ejercer su derecho de libre sindicalización constituyendo el Sindicato Pro Dignificación de los Trabajadores de la Superintendencia de Administración Tributaria –SIPROSAT-, la inscripción fue finalmente denegada sobre la base de toda una serie de actos anómalos que son actualmente objeto de diversos procesos penales, dentro de los que se encuentran el traslado de la información de quienes participaban de la formación del sindicato a la entidad patronal lo que derivó en el despido de los y las trabajadoras que participaban del proceso de formación del sindicato a pocas horas de haberse presentado el aviso de formación sindical a la Inspección General de Trabajo, el haber permitido

el Ministerio de trabajo que el patrono se opusiera a la inscripción del sindicato, el haberse emitido una resolución por parte de la Dirección General de Trabajo fundamentada en la oposición de la entidad patronal, etcétera.

Como se ha demostrado ante los Órganos de control de la OIT e incluso ha sido admitido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social dentro del mismo expediente de amparo, la información de quienes participaban en la conformación del SIPROSAT fue trasladada por las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a la autoridades de la Superintendencia de administración tributaria para que procediera a los despidos de los trabajadores, mismos que iniciaron a ejecutarse a pocas horas de la presentación del aviso a la Inspección

General de Trabajo de que los trabajadores se encontraban en el proceso de conformación de una organización sindical de trabajadores.

La Corte de Constitucionalidad, al respecto en la sentencia dictada dentro del Expediente 3213-2013 y de la cual figura como ponente el Magistrado MAURO RODERICO CHACÓN CORADO, sienta un grave precedente puesto que legitima el hecho de que el empleador pueda obtener acceso extraprocesal a la identidad de los trabajadores y trabajadoras que participan en la formación de un sindicato e incluso que ese acceso pueda obtenerse valiéndose de cualquier medio, tal y como lo señaló la Corte de Constitucionalidad al considerar: "...Respecto a la suposición de los amparistas de que, en el procedimiento de inscripción del sindicato, las autoridades impugnadas facilitaron a la Superintendencia de Administración Tributaria información sobre la identidad de los empleados que participaron en la formación de la organización sindical y, que ello les provocó agravio porque la ley no reconoce que deba dársele intervención el procedimiento referido, este Tribunal no considera que el hecho de que la entidad patronal conociera la intención de inscribir el sindicato haya provocado agravio a los postulantes, debido a que ninguna de las autoridades cuestionadas dio formalmente intervención al patrono y el hecho de que éste haya obtenido, por sus medios, información de la pretensión de los ahora amparistas, no es reprochable a las autoridades impugnadas; por ello, no se considera que se haya provocado agravio que sea reparable por vía de la acción constitucional....".

A la gravedad del anterior precedente se suma el hecho de que la Corte de Constitucionalidad ha legitimado la posibilidad de que un empleador se oponga a la inscripción de un sindicato de trabajadores, como sucedió en este caso, en donde la oposición patronal determinó la denegatoria de la inscripción del Sindicato aduciendo que la admisión de dichas oposiciones no vulnera los principios de la libertad sindical, de hecho, la denegatoria de la inscripción del sindicato obedece exclusivamente a argumentos introducidos al expediente mediante la oposición presentada por el empleador, pese a ello, la Corte de Constitucionalidad sostuvo: "...Respecto a la violación de los artículos 2º y 3º del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo y el inciso t) del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, por haberse admitido a trámite la oposición a la inscripción del sindicato presentada por el patrono, esta Corte considera que esa situación no transgrede derechos o garantías del amparista, debido a que el hecho de que se apersonara al proceso a oponerse, no implica que se les limitara el ejercicio de actividades sindicales en el centro de labores, puesto que la Dirección General de Trabajo, al conocer

respecto de la viabilidad de la inscripción del sindicato, no estaba obligada a acoger los argumentos que se le hicieron valer; por el contrario, dentro del trámite de inscripción, debía resolver atendiendo a la situación fáctica en la que se formó la agrupación, así como las normas aplicables al caso concreto, de manera que el sólo hecho de recibir e incorporar el escrito en el que la Superintendencia hizo saber a la Dirección situaciones que podrían afectar la procedencia de la inscripción, constituye un argumento que no es contundente para acoger la solicitud de protección constitucional. Por otro lado, esta Corte estima pertinente traer a colación lo dispuesto en el artículo 275 del Código de Trabajo, que dispone que *“las resoluciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social o sus dependencias dicten sólo pueden ser impugnadas a través de los siguientes recursos: a) Recurso de revocatoria, que deberá interponerse por escrito ante la dependencia administrativa del Ministerio mencionado, dentro del término de cuarenta y ocho horas de notificada la resolución, debiendo el despacho respectivo elevar inmediatamente las actuaciones al Ministerio de Trabajo y Previsión Social...”*.

Finalmente, la Corte de Constitucionalidad establece un nuevo criterio que obstaculiza la conformación de sindicatos ya que establece que en los casos en los cuales esta negación ocurra, sin que se haya inscrito el sindicato, los trabajadores y trabajadoras deben acudir a la vía del juicio ordinario laboral para que el tribunal declare, en este caso, si a los y las trabajadoras les asiste el derecho de libre sindicalización lo cual presupone el sometimiento del ejercicio de libertad sindical a la obtención de una autorización judicial para ello, esto se desprende de la lectura de las consideraciones de la Corte de Constitucionalidad que en la sentencia parafraseada establece: *“...Según la norma anterior, las resoluciones que sean dictadas por las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, solamente pueden ser impugnadas por medio del recurso de revocatoria. En el caso que subyace a la presente acción, se cuestionó la resolución doce – dos mil doce (12-2012) del veintinueve de noviembre de dos mil doce, dictada por la Dirección General de Trabajo, decisión que conforme la disposición transcrita, era susceptible de impugnar por medio del recurso aludido, sin perjuicio de que lo que ahí se resolviera, fuera objeto de juicio ordinario laboral, por lo que esta Corte concluye que existe falta de definitividad en el acto referido, requisito procesal que conforme a lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, es necesario cumplir previo a efectuar denuncia de agravios en la jurisdicción constitucional, por lo que esta Corte está imposibilitada para conocer respecto del agravio expresado contra esa resolución administrativa...”*

Ahora bien, debe establecerse que el acceso a la libertad sindical, de conformidad con los principios de libertad sindical establecidos en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, constituye una garantía que debiera poder accederse de manera inmediata y sin requerir de algún tipo de autorización previa; es por ello que la legislación laboral prevé un procedimiento poco formalista y relativamente ágil para la inscripción de sindicatos, llegando incluso a prever la destitución del funcionario que resulte responsable de la demora de un expediente; de tal cuenta, el someter la denuncia de negación de dicha garantía (la libertad sindical) que debiera poder accederse y ejercerse de manera inmediata a un procedimiento eminentemente mediato que presupone un procedimiento administrativo, luego un procedimiento judicial de dos instancias como condiciones previas para que el Estado de Guatemala cumpla con garantizar dicho derecho, no solo viola el artículo 25 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en materia de la existencia de un recurso gratuito y efectivo que asegure el pleno acceso a las garantías fundamentales, sino que básicamente, reduce la garantía del Estado a la libertad sindical a un mero precepto formal puesto que, en la práctica, los mecanismos para hacerla efectiva, por su carácter eminentemente mediatos, tan solo admiten la construcción de una excusa procesal para su denegación definitiva.

Nuevamente llama la atención que, a pesar de que las autoridades del Ministerio Público han expresado insistentemente a las misiones de OIT que han visitado el país su compromiso con contribuir al respeto de la libertad sindical, en este caso, nuevamente y a pesar de que el Ministerio Público investiga delitos incurridos por la entidad patronal para impedir la constitución del sindicato en este caso concreto, se pronuncia solicitando se deniegue el amparo a los trabajadores tal y como se deja constancia en la sentencia aludida.

SENTENCIA No. 3
EXPEDIENTE 291-2014
[MAGISTRADA PONENTE: GLORIA PATRICIA PORRAS ESCOBAR]
CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD

En su momento, las trabajadoras y trabajadores de la Liga Guatemalteca contra las enfermedades del Corazón intentaron ejercer su libertad sindical constituyendo un sindicato, dando aviso de esto a la Inspección General de Trabajo con fecha 8 de agosto de 2012. Derivado de que al darse el aviso respectivo los trabajadores se encontraban en sus respectivas labores y no podían ausentarse por riesgo de represalias, el aviso fue enviado con una tercera persona que no se percató de que a la copia de acuse de recibo, en el sello de recepción no se anotó la hora

de recibo ni la firma de quien lo recibió, no obstante y, como se probó en la investigación penal, dicho aviso si ingresó al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y, de hecho, fue tramitado por sus dependencias, tal y como se desprende de la certificación extendida con fecha 7 de febrero de 2014 por el Inspector General de Trabajo en el cual obra tanto el memorial como el número de registro asignado al recibirlo, la remisión del aviso por parte de la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social el día 9 de agosto de 2012 y la resolución de inamovilidad de esa misma fecha.

En este caso nuevamente el Ministerio de Trabajo trasladó la información respecto a la identidad de los trabajadores a la entidad patronal que procedió a los despidos y, para los efectos de impedir tanto las reinstalaciones como la constitución del Sindicato, se elaboraron documentos falsos simulando un despido con fecha anterior a la presentación del aviso de los trabajadores y se coludió con autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para extender un documento indicando que el aviso de constitución del sindicato no había sido dado por los trabajadores y para simular que la entidad patronal había avisado con fecha anterior a la presentación del aviso por parte de los trabajadores de la constitución del sindicato a la Inspección General de Trabajo respecto al despido de los trabajadores que participaban de la formación del sindicato, no obstante, dichos avisos, aparecen recibidos directamente por la Inspección General de Trabajo aún y cuando en la investigación penal se ha informado que en dichas fechas, los documentos provenientes de afuera del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en este caso de entidades patronales y dirigidos a cualquiera de sus dependencias, eran recibidos exclusivamente en el módulo de recepción de documentos de la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y no directamente por la Inspección General del Trabajo.

En consecuencia con el actuar del Ministerio de trabajo y previsión social, la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a petición de la Liga Guatemalteca contra las enfermedades del corazón, extiende una constancia indicando que el aviso dado por los trabajadores de la Constitución del Sindicato, no obraba en los registros del módulo de recepción de documentos del Ministerio de trabajo y previsión social y que en consecuencia el mismo no se había presentado.

Sobre la base de esta constancia y de los avisos dados a la Inspección General de Trabajo del supuesto despido de los trabajadores que participaban del sindicato, la entidad patronal presentó un memorial oponiéndose a la inscripción del

sindicato, oposición sobre cuya base se denegó la inscripción del sindicato por parte del Director General de Trabajo.

Es preciso señalar que la constancia emitida por la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social indicando que el aviso no había sido ingresado, fue el sustento sobre el cual se denegó la inscripción del sindicato y además el elemento sobre el cual se razonaron las denegatorias de las reinstalaciones de los y las trabajadoras, esto a pesar de que la Inspección General de Trabajo certificó documentos que evidencian que dicho aviso si ingresó y que de hecho al mismo se le había dado trámite.

Contra lo resuelto por parte del Director General de Trabajo denegando la inscripción del sindicato sobre la base de la oposición patronal y del documento elaborado por el mismo Ministerio a través de la Secretaria General, decisión contra la cual se interpuso el Recurso de Revocatoria, recurso sobre el cual aún no se notifica al Sindicato. Al respecto el Código de trabajo establece en su artículo 275 "...Transcurrido el término de ocho días sin que el Ministerio haya proferido su resolución, se tendrá por agotada la vía gubernativa y por resueltos desfavorablemente los recursos de revocatoria o de reposición, según el caso..."

Atendiendo a esto el Sindicato en formación plantea la Acción Constitucional de Amparo que motiva la Sentencia de la Corte de Constitucionalidad que se cita a continuación.

Al respecto, la Corte de Constitucionalidad al resolver en la sentencia de mérito considera: **"III.** Esta Corte ha sostenido en reiteradas ocasiones que la procedibilidad del amparo está sujeta a que la misma provenga de un acto de autoridad, como lo dispone el artículo 265 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que en su parte conducente preceptúa: *"...No hay ámbito que no sea susceptible de amparo, y procederá siempre que los actos, resoluciones, disposiciones o leyes de autoridad lleven implícitos una amenaza, restricción o violación a los derechos que la Constitución y las leyes garantizan."*, ya que en el caso que se examina, al analizar su contenido, concluye que, el primer acto que se señala como agravante no constituye una decisión que pueda ser calificada *"de autoridad"* por cuanto que la misma no reúnen las características de unilateralidad, imperatividad y coercitividad exigidas; es más, del oficio reprochado no se emana orden alguna que presuponga la obligatoriedad del postulante de cumplirla y que, por ende, conlleve una supuesta afectación a los derechos que este denuncia. Este Tribunal ha determinado que un acto de autoridad, para ser examinado por la vía del amparo debe revestir

esas tres características, entendiendo por tales: **a)** la unilateralidad, por la que es suficiente la voluntad de quien emite o realiza el acto, sin necesidad del consentimiento de aquel hacia quien el acto se dirige; **b)** la imperatividad, por la cual el actuante se encuentra en situación de hegemonía frente a otro, cuya voluntad y conducta subordina y supedita; y **c)** la coercitividad, que consiste en la capacidad de hacer obedecer al sujeto a quien se dirige, características que, como ha quedado asentado, no posee el oficio suscrito por Clara Paola Manrique García, en su calidad de Secretaria General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante el que informó a la entidad patronal que no había recibido ningún aviso de la formación del sindicato relacionado -primer acto reprochado-. En ese orden de ideas, el oficio citado no puede considerarse como una manifestación de poder para obligar a alguien a realizar un acto determinado y, por lo mismo, no puede provocar por sí mismo agravios o amenazas reparables o prevenibles por la vía del amparo....”

Es necesario señalar que la solicitud presentada por la entidad patronal hace parte de los actos coludidos entre los que se encuentra también la simulación de varios avisos a la Inspección General de Trabajo relacionados con el supuesto despido de los trabajadores que participaban de la formación del sindicato antes de la fecha del aviso dado el 8 de agosto.

La Corte de constitucionalidad también resolvió: “...-IV. Respecto de los subsiguientes actos reprochados señalados expresamente por el amparista, como el desconocimiento de la inamovilidad de los trabajadores derivada del aviso presentado por los trabajadores a la Inspección General de Trabajo con fecha ocho de agosto de dos mil doce, la admisión por parte de la Dirección General de Trabajo, de la oposición de la entidad patronal a la conformación del Sindicato y, el rechazo la solicitud de reconocimiento de personalidad jurídica, aprobación de estatutos e inscripción del sindicato amparista; consta a folios del doscientos treinta y dos al doscientos treinta y siete del expediente administrativo, que el peticionante interpuso revocatoria contra la resolución que en su contenido encierra el segundo, tercer y cuarto actos reprochados, **recurso administrativo que al momento de accionar en amparo no había sido resuelto, como consecuencia, los tres actos cuestionados señalados en este párrafo, no reúnen la condición de definitividad, y por lo mismo, el amparo es improcedente en cuanto a éstos...**”.

Nuevamente, el tribunal constitucional legitima la posibilidad de que un empleador pueda presentar una oposición a la inscripción de un sindicato antes de que este sea inscrito y obvia un aspecto básico, como lo es el hecho del efecto

que expresamente se establece en la ley al silencio administrativo en el caso del recurso de revocatoria por el artículo 275 del Código de Trabajo.¹³

A pesar de que los actos mediante los cuales se produjeron tales documentos eran objeto de denuncias penales que el propio Ministerio Público investigaba, el Ministerio Público en este caso nuevamente se pronuncia en contra del otorgamiento del amparo y admite que la violación a los principios fundamentales de la libertad sindical se torne definitiva.

**SENTENCIA NO. 4 EXPEDIENTE 4067-2014
[MAGISTRADO PONENTE: MAURO RODERICO CHACÓN CORADO]
CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD**

El artículo 102 literal q) de la Constitución Política de la República de Guatemala y los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT– reconocen el derecho de los trabajadores de organizarse sindicalmente sin discriminación alguna y sin autorización previa.

El Código de Trabajo establece en su artículo 218¹⁴ cuál es el procedimiento para

13 Artículo 275 del Código de Trabajo: “...Transcurrido el término de ocho días sin que el Ministerio haya proferido su resolución, se tendrá por agotada la vía gubernativa y por resueltos desfavorablemente los recursos de revocatoria o de reposición, según el caso...”

14 Artículo 218 del Código de Trabajo: “Con el fin de obtener el reconocimiento de su personalidad jurídica, la aprobación de sus estatutos e inscripción de los sindicatos, debe observarse el procedimiento siguiente:

a) Presentar solicitud escrita en papel simple directamente a la Dirección General de Trabajo o por medio de la autoridad de trabajo más próxima, dentro del plazo de veinte días contados a partir de la asamblea constitutiva del sindicato, en la cual debe señalarse lugar para recibir notificaciones.

b) A la solicitud se deben acompañar original y una copia del acta constitutiva y de los estatutos, firmados en cada uno de sus folios por el secretario general y al final deben ir firmados por todos los miembros del Comité Ejecutivo Provisional;

c) La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, dictará resolución favorable que debe contener el reconocimiento de la personalidad jurídica del sindicato, aprobación de sus estatutos y orden de su inscripción en el Registro Público de Sindicatos. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de veinte días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro

el reconocimiento estatal del ejercicio de este derecho, en sus literales a) y b) prevé el inicio del procedimiento y los requisitos de la documentación.

En la literal c) del mismo artículo establece que al recibir la solicitud y documentación requerida, la Dirección General de Trabajo debe analizarla y ver si reúne los requisitos legales; en caso de no ser así, debe rechazar la documentación en caso de que se trate de requisitos no subsanables en tanto que sí lo son debe proceder a puntualizarlos para que los errores de que se trate sean subsanados notificándoles a los interesados sin demora.

El propio artículo, regula imperativamente que en caso de cumplirse los requisitos legales, se debe proceder a la inscripción del sindicato y establece que esto debe resolverse en un plazo de diez días contados a partir del momento de recepción de la papelería y que, en caso de demora, el responsable debe ser destituido.

de los quince días siguientes a la respectiva inscripción, deberán publicarse en forma gratuita la resolución que ordena su inscripción.

La Dirección General de Trabajo no puede negarse a resolver favorablemente la solicitud si se ha formulado conforme las disposiciones legales. Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados, para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud;

d) La Dirección General de Trabajo debe examinar si los mencionados documentos se ajustan a las disposiciones legales. En caso afirmativo, previo el visto bueno del Despacho Superior, procederá a realizar la inscripción del sindicato en el libro de personas jurídicas del registro público de sindicatos, con declaración expresa de que en la redacción de los estatutos se observó la legalidad respectiva. El trámite a que se refiere este artículo no puede exceder de diez días hábiles contados a partir de la recepción del expediente, bajo pena de destitución del responsable de la demora. Dentro de los quince días siguientes a la respectiva inscripción deberá publicarse en el diario oficial en forma gratuita un resumen de la resolución que aprobó los estatutos y reconoce la personalidad jurídica del sindicato.

Únicamente la comprobación de errores o defectos insubsanables pueden determinar resolución desfavorable del titular de la Dirección General de Trabajo, cuyo texto debe comunicarse sin pérdida de tiempo a los interesados para que se opongan interponiendo recurso de revocatoria o procedan a formular nueva solicitud.

Si se trata de errores o defectos subsanables se deberán comunicar a los interesados para que procedan a enmendarlos o, en su caso, a interponer recurso de revocatoria.”

En otra palabras, para los efectos de analizar la sentencia que se citó, se debe establecer que la normativa prevé dos supuestos imperativamente: El primero, es que si la documentación de solicitud de inscripción de un Sindicato reúne los requisitos establecidos por la ley, el efecto no será otro que la inscripción del sindicato y; el segundo, que en caso de que el trámite demore más de 10 días, cuyo cómputo se inicia el día siguiente a la recepción de la documentación. El responsable debe ser destituido.

En este caso el Sindicato en formación CETRAMACH presentó su solicitud de inscripción sindical cumpliendo los requisitos establecidos en la ley en fecha 23 de julio del año 2013 no obstante ello para el 19 de diciembre de 2013 la Dirección General de Trabajo no había efectuado ninguna notificación al Sindicato en formación, en consecuencia en memorial de esa misma fecha el Sindicato en formación planteó Acción Constitucional de Amparo en contra del Director General de Trabajo solicitando que se ordenará a dicho funcionario inscribir la organización sindical y se ordenará a su superior jerárquico su destitución tal y como lo establece la ley. La Acción de amparo referida fue conocida en primera instancia por la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Al conferírsele audiencia al Director General de Trabajo dentro de esta acción señaló que en su calidad de Director General de Trabajo se encontraba haciendo una investigación consistente en recabar información de los trabajadores consultando a la entidad patronal de estos a través de la Inspección General de Trabajo y dentro de otras cosas establecer si la entidad patronal consideraba que los trabajadores que pretendían formar el Sindicato eran sus trabajadores de confianza. La resolución del Director General de Trabajo a parte de no estar establecida en la ley como requisito para la inscripción de un sindicato por lo cual es discrecional y arbitraria nunca fue notificada al CETRAMACH.

En Sentencia de fecha 18 de marzo de 2014 la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social resuelve ordenar al Director General de Trabajo resolver la solicitud de inscripción del CETRAMACH y omite pronunciarse respecto a su destitución tal y como lo ordena la Ley. Dicha resolución no fue notificada sino hasta el 11 de julio de 2014 a los trabajadores. Contra esta resolución los trabajadores plantearon el Recurso de Apelación que fue conocido por la Corte de Constitucionalidad dentro del Expediente 4067-2014. En este caso, en su pronunciamiento, tanto ante la Sala como ante la Corte de Constitucionalidad el Ministerio Público a través de la Fiscalía de Asuntos Constitucionales se pronunció requiriendo que se resolviera en contra de los miembros del CETRAMACH la Acción Constitucional de Amparo.

La Corte de Constitucionalidad, al resolver el asunto consideró: “...Atendiendo a la inconformidad expuesta, esta Corte estima pertinente indicar que respalda el criterio sostenido por a quo en cuanto a los efectos del otorgamiento del amparo, pues este de producir como consecuencia, que la autoridad impugnada resuelva la gestión y notifique lo resuelto al amparista en el plazo señalado en el fallo de primera instancia, sin inducir aquella el sentido en que debe dictar la decisión, pues tal determinación es competencia exclusiva del órgano administrativo cuestionado. [En el mismo sentido se ha pronunciado esta Corte en los expedientes 1375-2009, de ocho de julio de 2009; 1230-2010, de cuatro de julio de dos mil once; 2304-2011, de diecisiete de enero de 2012; en lo que se refiere a la obligación de resolver y notificar lo resuelto al peticionante]. En concordancia con lo expuesto, resulta improcedente la petición formulada por el amparista, ahora apelante, en cuanto a que esta Corte ordene, como consecuencia de la protección otorgada, que la autoridad cuestionada resuelva favorablemente la solicitud que le fue hecha, pues ello provocaría que este Tribunal se atribuya funciones que corresponde con exclusividad a la autoridad cuestionada (definir la procedencia del reconocimiento de personalidad jurídica de una agrupación sindical, la aprobación de estatutos y la inscripción definitiva del sindicato en sus registros)....”

Como ya se indicó, el derecho a la libre sindicalización debe poder ser ejercido libremente y sin autorización previa, de tal cuenta, la legislación al regular lo relativo a la inscripción de sindicatos establece una serie de requisitos básicos que deben cumplirse y ubica a la autoridad administrativa de trabajo en el marco de un accionar reglado según el cual, al operarse el supuesto del cumplimiento de los requisitos expresamente establecidos por la ley para proceder a la inscripción de un sindicato, debe operarse la consecuencia jurídica que es la inscripción del sindicato; suponer, como lo resuelve la Corte de Constitucionalidad, que ante el acaecimiento del presupuesto exista discrecionalidad en la autoridad administrativa para dotar a la realización de tal presupuesto de un sentido distinto al que la ley establece expresamente; es decir, el de inscribir al Sindicato, legitima un accionar discrecional y contrario a la norma expresa que tiene como efecto el sujetar la inscripción del sindicato a una autorización por parte de una autoridad administrativa.

A efectos de evitar este accionar discrecional y garantizar la eficacia del derecho de libre sindicalización, el artículo 218 del Código de Trabajo establece un plazo de 10 días para que se dicte la resolución final del expediente contados a partir del día siguiente del ingreso de la solicitud y, si esto no sucede, prevé la sanción

de destitución del funcionario responsable de dicha demora y la obligación de inscripción de la organización sindical.

Ahora bien, el debido proceso de la inscripción del sindicato, en virtud de que el derecho de libre sindicalización no se sujeta a una autorización previa, no contempla la realización de investigación sumaria alguna por parte de las autoridades administrativas de trabajo, ya que tampoco le compete a esta autoridad la facultad de declarar si a una persona le asiste o no determinado derecho. De tal cuenta, la introducción sin más fundamento que la impunidad con que se hace de una etapa no prevista por la ley en la cual el Director General de Trabajo realiza una investigación de oficio para resolver aspectos que no son de su competencia y para la verificación de requisitos que la ley no lo faculta para verificar, vulnera ostensiblemente las condiciones necesarias para el ejercicio de la libertad sindical y, de alguna manera, permite el juzgamiento de hecho de circunstancia que, en todo caso, serían materia de conocimiento judicial al tenor de lo previsto en los artículos 103 y 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala, por un órgano al que la ley no asigna tal función ni fue preestablecido para realizarla y mediante un procedimiento carente de regulación previa a su implementación.

Se llama la atención sobre que, derivado de la insistente denuncia por parte del MSICG ante los diversos órganos de control de la OIT relativa a que las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se encontraban trasladando a los empleadores la identidad de los trabajadores y trabajadoras que presentaban el aviso de su participación en un proceso de constitución de un sindicato; la Dirección General de Trabajo ha modificado tal situación pretendiendo legitimarla legalmente mediante la introducción de hecho al proceso de constitución de sindicatos, de una etapa de investigación sumaria que, como ya se explicó, se encuentra al margen de las previsiones de debido proceso realizadas por la ley.

Esta etapa inicia con la presentación de una denuncia por parte del Director General de Trabajo con la cual pide al Inspector General de trabajo que verifique algunos extremos, la mayor parte de ellos tendientes a justificar una discriminación en el acceso al derecho a sindicalizarse, para ello, ordena a la Inspección General de Trabajo que visite a los trabajadores y al patrono. En virtud de que las diligencias se orientan a establecer la situación laboral individual de cada uno de los fundadores del sindicato, al verificarse con el patrono, presuponen que al mismo se le trasladan uno a uno, los nombres de quienes participan en la formación del sindicato, extremo que deben informar al realizar la diligencia, y

facultan a este para que determine si los trabajadores pueden o no participar en la conformación de un sindicato.

En otras palabras, se establece un procedimiento extraprocesal con la finalidad de legitimar no solo el traslado de la información al patrono sobre la identidad de quienes participan en la conformación de un sindicato sino que además, se somete el ejercicio de la libertad sindical a una autorización previa, incluso del propio empleador y se le da oficialmente a esta participación en el proceso de constitución de la organización.

Estas prácticas, fueron legitimadas por el fallo emitido por la Corte de Constitucionalidad al considerar: "...Respecto de la petición que efectuó en cuanto a que se ordenara la destitución de quien ostenta el cargo de Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se estima que no es procedente en este caso, porque la autoridad cuestionada indicó al Tribunal de Amparo de primer grado que por medio del oficio 274-2013 MIAV/yabr, requirió al Inspector General de Trabajo que fuera nombrado personal de esa inspección para verificar que los empleados que integran la agrupación fueran empleados del Ministerio de Educación, no se desempeñaran en puestos de confianza, así como la existencia de renunciadas (folio 16 de la pieza de amparo), ello con el objeto de determinar el cumplimiento de los requisitos necesarios para la inscripción de la organización sindical, por lo que no puede accederse a estimar como efecto del amparo la destitución del Director relacionado, pero, en caso de que considere pudiera existir una responsabilidad por parte de aquél, podrá, de estimarlo pertinente, presentar la solicitud relacionada ante la autoridad respectiva a efecto de que se inicien las gestiones pertinentes para establecerla...".

Puede apreciarse que la Corte de Constitucionalidad, garantizando la violación del supuesto expresamente contenido en el artículo 218 del Código de Trabajo justifica la demora en la implementación de una acción extraprocesal violatoria de la libertad sindical al implicar una investigación sumaria e ilegal en virtud de la cual oficialmente, se traslada al patrono la identidad de quienes participan en la formación del sindicato, se le da intervención en el procedimiento de inscripción del mismo y se le otorga la facultad de autorizar o no la conformación del sindicato ya que, basta para ello, como sucedió en este caso, con indicar que los trabajadores eran de confianza.

Ahora bien, en el caso dentro del cual fue dictada esta sentencia, el Ministerio de Educación desautorizó la constitución del sindicato indicando que todos los

integrantes de la organización eran “trabajadores de confianza” en virtud de ocupar plazas catalogadas como “Director-profesor titulado”, vale decir que bajo esta denominación, se encuentran contratados todos los maestros y maestras de educación primaria en el Ministerio de Educación. Esta no autorización para la Constitución del Sindicato fue tomada como el fundamento por parte del Director General de Trabajo para denegar la inscripción de la organización sindical denegando a más de 500 trabajadores y trabajadoras el derecho de libre sindicalización.

Finalmente, aún a pesar de existir previsiones expresas en la ley y de haberse aplicado un procedimiento no previsto por el debido proceso y de las múltiples manifestaciones por parte del Ministerio Público ante los distintos órganos y misiones de OIT relativas a su voluntad de coadyuvar al pleno respecto de la libertad sindical, en este caso, nuevamente vuelve a pronunciarse en contra de la petición de los trabajadores y con ello legitima el accionar manifestado en este caso.

SENTENCIA NO. 5
EXPEDIENTE 6047-2014
[MAGISTRADA PONENTE: GLORIA PATRICIA PORRAS ESCOBAR]
CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD

Las trabajadoras y trabajadores que prestan sus servicios en las diversas agencias y dependencias del Banco de los Trabajadores tomaron la decisión de constituir una organización sindical derivado del sometimiento del sindicato existente al control de la entidad patronal.

En virtud que el Banco de los Trabajadores a los efectos de privar a la mayoría de los trabajadores de los beneficios reconocidos a través del Pacto colectivo de condiciones de trabajo vigente ha implementado una estrategia de tercerización y satelización de las relaciones con sus trabajadores y trabajadoras constituyendo varias empresas que, perteneciendo al mismo banco, contratan trabajadores para prestar los servicios del banco estableciendo de manera formal como patrono a estas empresas satélites en tanto que las personas contratadas ejercen sus labores en las instalaciones del banco, con uniforme e identificativos del mismo, bajo su dirección, y realizando sus fines, con la única diferencia de que, los trabajadores antiguos que mantienen una relación directa con el Banco de los Trabajadores se les reconocen ciertos derechos en tanto que a los trabajadores tercerizados no se les reconoce la estabilidad laboral al ser sujetos a contratos temporales, no se les reconoce los mismos salarios a pesar de que realicen los

mismos trabajos que los trabajadores más antiguos así como tampoco los demás derechos que se reconocen a estos en virtud del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

Para enfrentar esta realidad, el sindicato se constituyó atendiendo a la situación fáctica admitiendo la posibilidad de afiliación de los trabajadores que prestaran sus servicios y realizaran los fines del Banco de los Trabajadores con independencia de quien figurara formalmente como patrono en los respectivos contratos.

Ante esto, el sindicato bajo el control patronal se dio a la tarea de acosar, intimidar y pedir a los trabajadores que firmaran renunciaciones al proceso de constitución de la organización sindical manifestando incluso contar con copia de la documentación presentada ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; de hecho, el MSICG cuenta con grabaciones de audio en las cuales los directivos del sindicato bajo el control patronal ejecutan tales actos.

Dichas acciones no lograron mayor impacto lo cual provocó que el Banco de los Trabajadores procediera al despido de la totalidad de trabajadores y trabajadoras que participaban en la conformación del mismo.

La Dirección General de Trabajo, a los efectos de dotar de apariencia de legalidad el traslado a la entidad patronal de la información relativa a la identidad de quienes participaban en la conformación del sindicato, inicia el procedimiento de denuncia ante la Inspección General de Trabajo a los efectos de que practique el procedimiento al que ya se hizo referencia anteriormente.

Al no poder justificar motivo alguno para la denegación de la inscripción del SITRAGFIT, la Dirección General de Trabajo recurrió a argumentar dos renunciaciones obtenidas de algunos de los trabajadores por parte del sindicato bajo el control patronal aduciendo que, a pesar de que no afectaban el número requerido por la ley para conformar el sindicato, implicaban la existencia de una controversia que impedía inscribir el sindicato y que la misma debía ser resuelta por los tribunales de trabajo y previsión social.

Ante esto se procedió a promover la acción de amparo correspondiente, siendo esta conocida en última instancia por la Corte de Constitucionalidad que, en sentencia de fecha 1 de octubre de 2015, dictada dentro del Expediente 6047-2014 y sobre la base de la ponencia presentada por la Magistrada GLORIA PATRICIA PORRAS ESCOBAR deniega de manera definitiva la protección del amparo argumentando: "...El asunto que se traslada al plano constitucional consiste en la decisión de la autoridad denunciada que declaró sin lugar el recurso

de revocatoria que el ahora accionante planteó contra la resolución que declaró sin lugar la pretensión de reconocimiento de personalidad jurídica, inscripción del Sindicato de Trabajadores del Grupo Financiero de los Trabajadores y demás entidades que conforman la misma unidad económica y aprobación de sus estatutos, sin embargo, es preciso señalar que ese pronunciamiento no es susceptible de ser revisado en la jurisdicción constitucional, es decir, que no es posible acudir directamente al amparo (como en el presente caso), haciéndose inviable el conocimiento del fondo del asunto como lo pretende el accionante, debido a que corresponde dilucidarla a los Jueces de Trabajo y Previsión Social, de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo, vía a la que debió acudir el ahora postulante para hacer valer las razones que expuso en el presente amparo, respecto a la decisión del Ministerio de Trabajo y Previsión Social aludida. Lo anterior tiene como sustento jurídico los artículos 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 292 del Código relacionado; esta última norma literalmente preceptúa en su parte conducente: “Los Juzgados de Trabajo conocen en Primera Instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones: a) De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, solo entre aquellos o solo entre estos, derivados de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o del contrato de trabajo, o de hechos íntimamente relacionados con él...”; por lo que resulta evidente que el postulante debió instar la vía ordinaria, a efecto de que un Juez de Trabajo y Previsión Social examinara los motivos de inconformidad hechos valer contra la negativa del acto de inscripción relacionado y, una vez agotadas las etapas procesales correspondientes, determinara si la autoridad denunciada causó las supuestas ilegalidades que indica el accionante se cometieron al proferir el acto enjuiciado en la presente acción constitucional, por medio de la que no reconoció la personalidad jurídica, aprobó los estatutos y ordenó la inscripción del Sindicato mencionado, por lo que ese análisis, con fundamento en las normas antes citadas, no corresponde a este Tribunal conocer sobre el fondo de la controversia que se pretende trasladar al plano constitucional. [Similar criterio ha sostenido esta Corte en las sentencia de dieciocho de julio de dos mil doce, veinticinco de septiembre y veintiocho de noviembre, ambas de dos mil catorce emitidas en los expedientes 3718-2011, 4670-2013 y 5235-2013, respectivamente]...”

La Corte de Constitucionalidad, al citar como fundamento la literal a) del artículo 292 del Código de Trabajo obvia que el conflicto surgido y que motivó el amparo no derivó de un conflicto con el empleador o entre los trabajadores, que son los supuestos a que refiere dicha norma, sino con el propio Estado de Guatemala al vulnerar mediante una resolución la garantía establecida en la literal q) del artículo 102 de la Constitución Política de la República que establece: “Derecho

de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley...”.

En ese orden de ideas, la Corte de Constitucionalidad resolvió invocando una norma que regula la competencia para conocer de conflictos surgidos entre sujetos distintos que los que participaron como emisor y agraviado del acto reclamado del amparo así como también respecto a la aplicación de normas de menor rango que las contenidas en la propia constitución.

La resolución manifiesta de manera expresa que, en caso de que se prive a los trabajadores del derecho de sindicalizarse por parte del propio Estado de Guatemala, estos deben agotar un juicio ordinario laboral en sus dos instancias de manera previa a acudir al amparo para el solo efecto de que se declare su derecho a sindicalizarse en los términos que refiere la literal q) del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala y los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

Las cinco sentencias que se han analizado, emitidas por la Corte de Constitucionalidad, se refieren a casos de graves violaciones a la libertad sindical, las cuales han tenido como elemento común su legitimación por parte de la Corte de Constitucionalidad y un posicionamiento a favor de tal legitimación sostenido por el Ministerio Público dentro de los procesos.

También se trata de un accionar sistemático que se orienta a la imposibilitación en diversos niveles y bajo diferentes formas del ejercicio de la libertad sindical por parte de los trabajadores y trabajadoras.

En un primer nivel, garantizan la discrecionalidad en la obstaculización de la inscripción de sindicatos mediante la fijación arbitraria de requisitos previos al legitimar que la Dirección General de Trabajo pueda establecer libremente y en cada caso concreto los requisitos que exige sin que estos se encuentren previstos en la ley. La sujeción a esta práctica se impone mediante tales sentencias de la Corte de Constitucionalidad al considerar, aún y cuando ello contraviene lo expresamente previsto por la ley, que contra las resoluciones que imponen tales requisitos no cabe medio de impugnación alguno al tratarse de “providencias”.

En un segundo nivel, priva de mecanismos de defensa por parte de los trabajadores ante el traslado de la información de la identidad de los trabajadores que participan en la conformación de un sindicato a sus patronos por parte de las

dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión social y legitima la oposición de los mismos en los respectivos procesos.

En un tercer nivel, admite la creación de procedimientos al margen de la ley a través de los cuales la Dirección General de Trabajo asume funciones jurisdiccionales de determinación del acceso o no al derecho de libre sindicalización y mediante los cuales traslada la identidad de los trabajadores a los empleadores, les da intervención oficial en los procesos de inscripción de sindicatos de trabajadores y genera condiciones que permiten al patrono determinar si los trabajadores tienen o no derecho a sindicalizarse, lo cual se asimila al establecimiento de un procedimiento extraprocesal de búsqueda de la autorización patronal para la constitución del sindicato.

En un cuarto nivel, elimina los mecanismos sancionatorios contra los funcionarios públicos responsables de la demora en la inscripción de los sindicatos, admite que estos puedan aplicar consecuencias jurídicas distintas a las determinadas por la ley para la realización del supuesto del cumplimiento en la documentación de inscripción de un sindicato de los requisitos que establece el Código de Trabajo y admite que tal responsabilidad se evada argumentando la realización de procedimientos y diligencias no previstas por la ley e incluso, contrarias a los principios de la libertad sindical.

Finalmente, en un quinto nivel, aún y cuando en sede administrativa hayan existido graves violaciones a la libertad sindical que hayan tenido como consecuencia la denegatoria de la inscripción de un sindicato, se priva la cuestión de un mecanismo eficaz que permita suspender la violación y garantizar en el menor tiempo posible el acceso efectivo de los trabajadores a la libertad sindical, sometiendo el asunto a un procedimiento a través de un juicio ordinario laboral de dos instancias ante la jurisdicción ordinaria, a las que se pueden sumar dos instancias ante la jurisdicción constitucional, lo cual es el equivalente; por una parte, a la necesidad de obtención de una autorización judicial para sindicalizarse y; por otra parte, derivado del tiempo que pueden durar estos procedimientos hasta garantizar el derecho de los trabajadores y trabajadoras a constituir su organización sindical, a la negación absoluta de la posibilidad de sindicalizarse libremente sin la autorización o consentimiento del patrono, la Dirección General de Trabajo o los tribunales de Trabajo y Previsión Social.

SEGUNDO NIVEL DE NEGACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL

En este segundo nivel de las condiciones que imposibilitan el ejercicio de la libertad sindical en Guatemala se ubicarán las primeras consecuencias que se tienen en la práctica producto de intentar ejercer el derecho a sindicalizarse.

Como se demostró en el Primer Nivel de Negación de la Libertad Sindical existen mecanismos a través de los cuales se opera fácticamente el debilitamiento de las protecciones legales mediante un accionar directo de la Inspección General de Trabajo que asume, sin que la ley le faculte para ello, la atribución de dictar una resolución otorgando o denegando la inamovilidad que de conformidad con la ley proviene de la mera presentación del aviso de que los trabajadores están formando un sindicato y sujetando la misma al resultado del proceso de inscripción del sindicato de que se trate, lo cual, con el accionar de la Dirección General de Trabajo en función de impedir la inscripción de los sindicatos, deriva en la eliminación de la protección que establecen la literal q) del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el artículo 209 del Código de Trabajo y el Convenio 87 de la OIT.

Estos procedimientos, como también ya se probó al exponer y ejemplificar lo relativo al primer nivel negación de la libertad sindical, implican el traslado por parte de la autoridad administrativa de trabajo al patrono de la identidad de los trabajadores que participan en la formación del sindicato a través del cual procesalmente se les habilita para oponerse directamente o procediendo a ubicar a los trabajadores en categorías de trabajo en virtud de los cuales no se les reconoce el derecho de sindicalización así como para la toma de represalias en su contra.

Si bien es cierto, las represalias abarcan toda aquella medida que afecte a los trabajadores en sus condiciones de empleo, la legislación guatemalteca adolece del defecto de no proveer un procedimiento específico para restaurar en sus condiciones de trabajo a un trabajador o trabajadora que ha sido objeto de una represalia distinta al despido.

Esta situación ha sido agravada por la jurisprudencia establecida por la Corte de Constitucionalidad en la que reduce el concepto de inamovilidad a la imposibilidad de rompimiento del vínculo laboral, excluyendo de ésta otro tipo de medidas igualmente perjudiciales como las modificaciones a las condiciones de trabajo como por ejemplo, los traslados a lugares distantes.

La Corte de Constitucionalidad, irónicamente citando al Comité de Libertad Sindical, en un caso de un sindicato afiliado al MSICG cuyos directivos sindicales fueron trasladados de sus puestos de trabajo en la Ciudad Capital de Guatemala a localidades remotas en el país precisamente como producto de haber formado un Sindicato de trabajadores hecho que ocurrió a pocos días de la publicación de inscripción de la organización sindical, consideró: "...En tal virtud, este Tribunal, no comparte el criterio del tribunal de primer grado, en el sentido de que la inamovilidad en cuestión debe entenderse tanto para el caso en que se produzca un despido como para cuando se realice un traslado, circunstancia que los artículos ya citados tanto del Código de Trabajo, como de la Ley Orgánica de la institución de mérito y su respectivo Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, no reconoce, porque en ellos se hace referencia a la inamovilidad e igualdad de condiciones de trabajo en el puesto; es decir, en la tarea, la función o el trabajo que se desempeña y bajo las mismas condiciones de trabajo, en cuanto al tipo o clase del trabajo y la misma asignación salarial. A este respecto, cabe hacer mención que el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, ha expresado que de conformidad con lo dispuesto por el Convenio Número 98 de la Organización mencionada, citado por los amparistas, se consideran actos de discriminación antisindical el sujetar el empleo, el despido, o cualquier otro acto que tienda a perjudicar en cualquier forma, a los trabajadores por su afiliación sindical, o por su participación en las actividades sindicales. Dicha Organización también ha realizado una descripción mucho más precisa de los actos de discriminación, y ha señalado que los trabajadores deberían gozar de una adecuada protección no sólo respecto al despido antisindical, en sus distintas modalidades, sino también respecto de los traslados frecuentes, los descensos, la jubilación obligatoria, y la elaboración de listas negras. Incluso, ha considerado que existen "actos más sutiles que puedan resultar de omisiones" como podrían ser las consecuencias antisindicales de los cambios de propietario de la empresa, cuando estos menoscaben las condiciones de los trabajadores sindicalizados y sus organizaciones, los que también se consideran actos de discriminación comprendidos en el enunciado del Convenio Número 98 de la Organización referida. Y ha concluido que ninguna persona debe ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas (véase Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, tercera edición, 1985, párrafo 538), y que es importante que en la práctica se prohíban y sancionen todos los actos de discriminación en relación con el empleo (véase Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, 1996, párrafo 696). **En el caso de mérito, la autoridad nominadora decidió trasladar a los amparistas a distintas sedes que aquella posee en diversos lugares de la República, pero el traslado no significó una**

disminución en las condiciones o derechos adquiridos de los trabajadores, porque el traslado se produjo para desempeñarse en el mismo puesto, bajo las mismas condiciones y con el mismo salario, atendiendo a criterios de jerarquía y unidad para el mejor funcionamiento de la institución, de acuerdo a las instrucciones y opinión del Fiscal General de la República, con fundamento en la Ley Orgánica de la institución. Además, se advierte que no se trata de traslados frecuentes o de actos de discriminación dirigidos contra persona determinada, como lo ha expresado el Comité de Libertad Sindical citado ut supra. En todo caso, al grupo de trabajadores que integran el Sindicato de Trabajadores de la Dirección de Investigaciones Criminalísticas del Ministerio Público no se les está vedando el ejercicio de su derecho de libertad sindical o la posibilidad de ejercer los derechos que poseen como dirigentes sindicales, porque se les otorgarán las licencias y permisos correspondientes para ejercer los mismos, circunstancia que también está reconocida en el pacto colectivo de condiciones de trabajo referido; y si no fuera así, se encontrarían en la posibilidad de poder iniciar las acciones correspondientes a efecto de hacer valer sus respectivos derechos ante los órganos jurisdiccionales correspondientes y de acuerdo a los procedimientos establecidos por la ley. Sentencia dictada dentro del Expediente 234-2009 Y 242-2009. Las negrillas son propias.

LA REINSTALACIÓN DE SINDICALISTAS DESPEDIDOS POR PARTICIPAR DE LA FORMACIÓN DE UN SINDICATO DE TRABAJADORES

Si bien es cierto, en los casos de despidos de trabajadores que participan de la formación de un sindicato las leyes establecen plazos sumamente breves dentro de los cuales deben cumplirse las reinstalaciones, en la práctica, estos plazos tienen solamente una existencia formal puesto que la dilación en los procesos suele conducir a que, aun y cuando la ley establezca 24 horas para que la reinstalación se haga efectiva, un trabajador no pueda acceder a la ejecución de su reinstalación sino hasta transcurridos varios años después de haber obtenido una sentencia firme a su favor y en la mayoría de los casos aún a pesar de haberse obtenido tal sentencia favorable estas nunca se cumplen ni se hacen cumplir por parte de los tribunales de trabajo. Sobre estos extremos el MSICG ha aportado abundantes medios de prueba a los órganos de control de la OIT.

Durante los últimos años además se ha vuelto una práctica común por parte de los empleadores, luego de haber agotado todos los mecanismos dilatorios posibles para evitar la reinstalación de los trabajadores despedidos por participar de la formación de un sindicato, el proceder a reinstalar a los trabajadores para despedirlos nuevamente de manera inmediata, tal es el caso sólo por citar algunos del Banco de los Trabajadores (Banca Privada) en el que los trabajadores

son reinstalados después de haberse ganado en definitiva los procesos de reinstalación al haber sido despedidos por participar de la formación del sindicato y son despedidos al retirarse el Ministro Ejecutor. Paralelo a estos varios tribunales de trabajo han legitimado como legales dichas prácticas contrarias expresamente a la ley.

En el caso de autoridades como el Procurador de los Derechos Humanos dicho funcionario se ha negado de manera reiterada a dar cumplimiento a las órdenes de reinstalación que han emitido los tribunales de trabajo y previsión social a favor de los trabajadores a pesar de encontrarse estas firmes o bien ha dado cumplimiento parcial a alguna de ellas.

En el caso de la Jueza de primera instancia de trabajo y previsión social y de lo económico coactivo del departamento de Quetzaltenango, relativo a 7 trabajadoras y trabajadores que fueron despedidos en el proceso de conformación del Sindicato de Trabajadores de la Procuraduría de los Derechos Humanos –SITRAPDH-, sindicato afiliado al MSICG, la Jueza ha pretendido conducir los procesos de reinstalación por la vía del juicio ordinario laboral en contra de lo expresamente establecido en la ley, esto porque el Juicio ordinario laboral es un proceso que puede durar hasta 17 años; ante esto, se le presentó una denuncia penal que la Corte Suprema de Justicia rechazó liminarmente, se procedió al planteamiento de un procedimiento disciplinario que fue declarado sin lugar por la Junta de disciplina judicial y una acción de amparo en donde se amparó de manera provisional y definitiva a las trabajadoras y trabajadores ordenando que se cumpliera de manera inmediata con dictar las órdenes de reinstalación. A pesar que las órdenes de reinstalación de los trabajadores se encuentran firmes el Procurador de los Derechos Humanos JORGE EDUARDO DE LEÓN DUQUE se ha negado a dar cumplimiento a las mismas y han transcurrido más de 2 años del despido de los trabajadores y trabajadoras.

A estos graves hechos se ha sumado en los últimos años una cada vez peor calidad del sistema de justicia laboral por ejemplo en los casos de JUAN MANUEL YANES CHAVEZ, LUISA VICTORIA RAMÍREZ PALENCIA DE LUNA, JUAN CARLOS ALEGRÍA SAENZ y OMAR ALEKSIS AMBROCIO LOPEZ, despedidos por formar parte del proceso de conformación del SIPROSAT, la Corte de Constitucionalidad denegó el amparo a dichos trabajadores a pesar de haber otorgado el amparo al resto de trabajadores que participaban del mismo proceso de formación del SIPROSAT, despedidos incluso en la misma fecha, en la cual la Corte de Constitucionalidad otorgó la protección constitucional a los trabajadores. Dicho en otras palabras, se trata de una resolución dictada en

sentido distinto de las dictadas por el mismo caso en casos iguales, lo cual, constituye un clara denegación de justicia.

En el caso de las trabajadoras y trabajadores despedidos por intentar conformar un sindicato en la Liga Guatemalteca contra las enfermedades del Corazón – SITRADELICO-, las reinstalaciones han sido revocadas sobre la base de documentos elaborados por la entidad patronal que denotan falsedad en razón de ser materialmente imposible que los hechos de los cuales provienen pudieran materializarse en la secuencia espacio temporal que los mismos muestran e igualmente otros casos si fueron declarados a favor de los trabajadores.

En este caso en particular y derivado de indicios razonables de la comisión de delitos por parte de la entidad patronal, se presentó en su oportunidad una querrela en contra de la entidad patronal la cual fue asignada para su investigación a la Unidad fiscal especial de delitos contra sindicalistas, ente que a pesar de haberse probado dentro de la investigación penal que la entidad patronal insertó declaraciones falsas en un documento respecto a la relación laboral de una de las personas implicadas, de existir evidencia suficiente respecto a la imposibilidad material de que los hechos que originaron los documentos sobre cuya base se han denegado las reinstalaciones y existir incluso informes dentro de la investigación que apuntan a la comisión de los ilícitos denunciados y declaraciones testimoniales que los confirman, no ha ejercido la persecución penal correspondiente.

El efecto de la dilación de la investigación penal y de la negativa de la Corte Suprema de Justicia y la Corte de Constitucionalidad de atraer al proceso los elementos de investigación existentes hasta este momento está provocando que se avale la privación a los trabajadores y trabajadoras afectados de la posibilidad de ser reinstalados sobre la base de documentos ilegalmente producidos con la finalidad de impedir la constitución del sindicato.

En ese sentido, puede apreciarse que existen severos retrocesos en virtud de haberse establecido prácticas con aquiescencia del Estado de Guatemala a través de los tribunales de trabajo y previsión social, la Corte suprema de justicia, la Corte de constitucionalidad; el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el Ministerio Público derivado de la falta de eficacia de la Unidad de delitos contra sindicalistas que admiten la afeción del derecho de reinstalación de los trabajadores sobre la base, incluso, de la comisión de delitos como ha sido argumentado y probado por el MSICG ante los distintos órganos de control de OIT.

LA NEGACIÓN DE JUSTICIA PARA IMPEDIR EL REINTEGRO DE TRABAJADORES

En la Superintendencia de Administración Tributaria, la existencia de un sindicato bajo el control patronal estaba propiciando la total indefensión de los trabajadores ante los abusos de las autoridades, llegando tal situación a su punto más álgido luego de que el sindicato bajo el control patronal negociara el levantamiento de las prevenciones del emplazamiento a los efectos de poder despedir a un significativo número de trabajadores de carrera y a cambio del traslado de algunos de sus allegados a posiciones en las aduanas del país.

Derivado de ello con fecha 17 de agosto de 2012 varios trabajadores de la Superintendencia de Administración Tributaria –SAT- intentaron ejercer su derecho de sindicalización conformando el Sindicato de Trabajadores Con Principios y Valores de la Superintendencia de Administración Tributaria –SITRAPVSAT- dando el aviso a la Inspección General de Trabajo en esa misma fecha, en este proceso participó el trabajador JUAN MANUEL YANES CHAVEZ y como parte del mismo fueron despedidos los trabajadores WALDEMAR EDUARDO ARDÓN SANDOVAL (Acuerdo 1084-2012), Axel Alberto Orellana González (Acuerdo 1011-2012) y SANDRA KAREM MELÉNDEZ GÓMEZ (Acuerdo 919-2012).

Ante la negación de la inscripción del SITRAPVSAT por parte de la Dirección General de Trabajo, los trabajadores tomaron la decisión de conformar un nuevo sindicato el SIPROSAT, dando aviso de ello a la Inspección General de Trabajo el día 7 de septiembre de 2012, esto porque de conformidad con la ley así como la jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad existente para gozar de la inamovilidad que prevé la Constitución Política de la República de Guatemala en la literal q) del artículo 102 y el artículo 209 del Código de Trabajo basta con la sola presentación del aviso escrito de tal circunstancia, sin que la inamovilidad esté sujeta a más requerimiento que la presentación del aviso.

Dicho aviso tomando en cuenta la existencia de un clima eminentemente represivo en el Centro de Trabajo, la imposibilidad legal de celebrar la asamblea Constitutiva del Sindicato durante las horas laborales al no permitir la ley que se abandonen las labores para este fin e incluso calificar el Código Penal como delito el abandono colectivo de labores, es decir, el abandono de funciones de manera simultánea por más de 3 trabajadores lo cual es penado con cárcel y dado que para conformar el sindicato se requiere de la presencia de 20 trabajadores, se dio a la Inspección General de Trabajo previo a celebrar el acto constitutivo, el cual fue celebrado al terminar la jornada laboral de los y las trabajadoras.

No obstante que la ley no establece la participación del patrono en la formación de un sindicato de trabajadores, la información conteniendo el nombre de los trabajadores que participaban de la formación del SIPROSAT fue trasladada por la Inspección General de Trabajo a la Superintendencia de administración tributaria -SAT- misma que comenzó con la ejecución del despido de quienes figuraban en el aviso a pocas horas de haber sido este presentado, es decir el mismo el 7 de septiembre de 2012.

De tal cuenta, con fecha 7 de septiembre de 2012, los trabajadores JUAN MANUEL YANES CHAVEZ (Despido mediante Acuerdo 1337-2012), LUISA VICTORIA RAMÍREZ PALENCIA DE LUNA (Despido mediante Acuerdo 1336-2012), JUAN CARLOS ALEGRÍA SAENZ (Despido mediante Acuerdo 1322-2012.) y OMAR ALEKSIS AMBROCIO LOPEZ (Despido mediante Acuerdo 1334-2012), quienes había participado también del intento de conformación del SITRAPVSAT el 17 de agosto de 2012, fueron despedidos de sus puestos de trabajo.

Ese mismo día fueron despedidos también los otros fundadores del SIPROSAT Edwin Haroldo Mayén Alvarado (mediante Acuerdo 1323-2012); Rodrigo Estuardo Letrán Mejía (mediante Acuerdo 1324-2012); Dulce María José Ramírez García (mediante Acuerdo 1325-2012); Sylvia Guadalupe Burbano Arriola (mediante Acuerdo 1326-2012); José Julio Cordero Castillo (mediante Acuerdo 1327-2012); Claudia Catalina García Jurado de Gálvez (mediante Acuerdo 1328-2012); Diana Marisol Merlos Rodas (mediante Acuerdo 1329-2012); Luis Argelio Villatoro Cifuentes (mediante Acuerdo 1331-2012); Edwin Alexander Villeda Portillo (mediante Acuerdo 1332-2012); Byron Giovani Esquivel Tercero (mediante Acuerdo 133-2012) y Francisco Antonio Cifuentes Alecio (mediante Acuerdo 1335-2012).

Ante tales despidos, se plantearon las solicitudes de reinstalación correspondientes con la finalidad de hacer efectiva la garantía prevista en el artículo 102 literal q) de la Constitución Política de la República de Guatemala, y los artículos 209 y 380 último párrafo del Código de Trabajo.

De conformidad con los artículos 332 y 333 del Código de Trabajo, la demanda puede interponerse por escrito o verbalmente, siendo el caso de la demanda presentada de manera verbal el único en el cual se requiere que al momento de la interposición, el demandante se encuentre presente en la sede del tribunal.

En ese marco, dado que para el día 7 de septiembre de 2015 al finalizar la jornada laboral se había previsto la formalización del segundo acto constitutivo

del sindicato y los trabajadores habían sido despedidos, se procedió a elaborar las demandas escritas de algunos trabajadores en tanto que se formalizaba el segundo acto constitutivo del sindicato y, dado que la ley no exigía la presencia del trabajador al momento de la presentación del memorial de demanda de reinstalación, en tanto los trabajadores participaban de la asamblea se comisionó a algunos miembros del MSICG para llevar los memoriales de demanda al juzgado de turno a efecto de agilizar las ordenes de reinstalación y evitar que el impacto organizativo pudiese compensarse con la orden de reinstalación que debía emitirse y ejecutarse a más tardar al día siguiente.

Luego de un largo proceso, obstaculizado por la comisión de otra serie de ilegalidades, finalmente, la Corte de Constitucionalidad otorgó en definitiva las reinstalaciones de los siguientes trabajadores y trabajadoras dictando las sentencias correspondientes dentro de los expedientes que se citan a continuación:

- a) Sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad con fecha 31 de julio de 2014 dentro del expediente número 108-2014 confirmando la reinstalación de DULCE MARÍA JOSÉ RAMÍREZ GARCÍA (Acuerdo 1325-2012). **Magistrado ponente de la Sentencia ROBERTO MOLINA BARRETO.**
- b) Sentencia dictada con fecha 30 de abril de 2015 por la Corte de Constitucionalidad dentro del expediente número 1166-2014 otorgando la reinstalación de LUIS ARGELIO VILLATORO CIFUENTES (Acuerdo 1331-2012). **Magistrado ponente de la Sentencia MAURO RODERICO CHACÓN CORADO.**
- c) Sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad con fecha 7 de agosto de 2014 dentro del expediente número 681-2014 confirmando la reinstalación de CLAUDIA CATALINA GARCÍA JURADO DE GÁLVEZ (Acuerdo 1328-2012). **Magistrado ponente de la Sentencia ALEJANDRO MALDONADO AGUIRRE.**
- d) Sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad con fecha 13 de enero de 2015 dentro del expediente número 311-2014 confirmando la reinstalación de JOSÉ JULIO CORDERO CASTILLO (Acuerdo 1327-2012). **Magistrada ponente de la Sentencia GLORIA PATRICIA PORRAS ESCOBAR.**
- e) Sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad con fecha 3 de marzo de 2015 dentro del expediente número 1975-2014 confirmando la reinstalación de SYLVIA GUADALUPE BURBANO ARRIOLA (Acuerdo 1326-2012). **Magistrado ponente de la Sentencia HECTOR HUGO PEREZ AGUILERA.**

- f) Sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad con fecha 30 de septiembre de 2014 dentro del expediente número 474-2014 confirmando la reinstalación de EDWIN HAROLDO MAYÉN ALVARADO (Acuerdo 1323-2012). **Magistrado ponente de la Sentencia ALEJANDRO MALDONADO AGUIRRE.**
- g) Sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad con fecha 15 de julio de 2014 dentro del expediente número 1399-2014 confirmando la reinstalación de EDWIN ALXANDER VILLEDA PORTILLO (Acuerdo 1332-2012). **Magistrada ponente de la Sentencia GLORIA PATRICIA PORRAS ESCOBAR.**
- h) Sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad con fecha 18 de septiembre de 2014 dentro del expediente número 2233-2014 confirmando la reinstalación de BYRON GIOVANI ESQUIVEL TERCERO (Acuerdo 1333-2012). **Magistrado ponente de la Sentencia HÉCTOR HUGO PÉREZ AGUILERA.**
- i) Sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad con fecha 21 de agosto de 2014 dentro del expediente número 339-2014 confirmando la reinstalación de RODRIGO ESTUARDO LETRÁN MEJÍA (Acuerdo 1324-2012). **Magistrado ponente de la Sentencia ALEJANDRO MALDONADO AGUIRRE.**
- j) Sentencia dictada por la Cámara de amparo y antejuicio de la Corte Suprema de Justicia con fecha 12 de agosto de 2014 dentro del Expediente de amparo número 1954-2013 mediante la cual otorga la reinstalación a DIANA MARISOL MERLOS RODAS (Acuerdo 1329-2012). Dicha sentencia no fue apelada y causó estado.
- k) Sentencia de fecha 27 de mayo de 2014, dictada por la Corte de Constitucionalidad dentro del Expediente 18-2014 mediante el cual otorga la reinstalación a SANDRA KAREM MELÉNDEZ GÓMEZ (Acuerdo 919-2012). **Magistrada ponente de la Sentencia GLORIA PATRICIA PORRAS ESCOBAR.**
- l) Sentencia de fecha 27 de noviembre de 2014, dictada por la Corte de Constitucionalidad dentro del Expediente 2119-2014 mediante el cual confirma la reinstalación a WALDEMAR EDUARDO ARDÓN SANDOVAL (Acuerdo 1084-2012). **Magistrado ponente de la Sentencia ALEJANDRO MALDONADO AGUIRRE.**
- m) Sentencia de fecha 31 de julio de 2015, dictada por la Corte de Constitucionalidad dentro del Expediente 2055-2014 mediante el cual confirma la reinstalación a AXEL ALBERTO ORELLANA GONZALEZ (Acuerdo 1011-2012). **Magistrado ponente de la Sentencia MANUEL DUARTE BARRERA.**

Las resoluciones en los casos de SANDRA KAREM MELÉNDEZ GÓMEZ; WALDEMAR EDUARDO ARDÓN SANDOVAL y AXEL ALBERTO ORELLANA GONZALEZ fueron dictadas sobre la base del aviso dado a la Inspección General de Trabajo con fecha 17 de agosto de 2012 de la conformación del SITRAPVSAT y en los casos de EDWIN HAROLDO MAYÉN ALVARADO, RODRIGO ESTUARDO LETRÁN MEJÍA, DULCE MARÍA JOSÉ RAMÍREZ GARCÍA, SYLVIA GUADALUPE BURBANO ARRIOLA, JOSÉ JULIO CORDERO CASTILLO, CLAUDIA CATALINA GARCÍA JURADO DE GÁLVEZ, DIANA MARISOL MERLOS RODAS, LUIS ARGELIO VILLATORO CIFUENTES, EDWIN ALEXANDER VILLEDA PORTILLO Y BYRON GIOVANI ESQUIVEL TERCERO, quienes fueron despedidos el día 7 de septiembre de 2012 sobre la base del aviso dado a la Inspección General de Trabajo con fecha 7 de septiembre de 2012 por la conformación del SIPROSAT.

En las sentencias dictadas en estos casos, la Corte de Constitucionalidad sostuvo, como de hecho lo presupone la ausencia de prohibición expresa en la ley, que para la efectividad de la inamovilidad a que se refieren los artículos 102 literal q) de la Constitución Política de la República de Guatemala es irrelevante que el aviso se presente antes o después del acto constitutivo del Sindicato puesto que la ley requiere simplemente la presentación del aviso, al igual que es irrelevante lo relativo a que el sindicato haya sido o no finalmente inscrito, siendo ponente en 3 de dichos casos la Magistrada GLORIA PATRICIA PORRAS ESCOBAR.

En el caso de los trabajadores JUAN MANUEL YANES CHAVEZ, LUISA VICTORIA RAMÍREZ PALENCIA DE LUNA, JUAN CARLOS ALEGRÍA SAENZ y OMAR ALEKSIS AMBROCIO LOPEZ (Que también participaron en el proceso de sindicalización que motivó la presentación del aviso de fecha 17 de agosto de 2012) y que fueron también despedidos el día 7 de septiembre de 2012, (por participar en el proceso de conformación del SIPROSAT) al igual que fueron despedidos EDWIN HAROLDO MAYÉN ALVARADO, RODRIGO ESTUARDO LETRÁN MEJÍA, DULCE MARÍA JOSÉ RAMÍREZ GARCÍA, SYLVIA GUADALUPE BURBANO ARRIOLA, JOSÉ JULIO CORDERO CASTILLO, CLAUDIA CATALINA GARCÍA JURADO DE GÁLVEZ, DIANA MARISOL MERLOS RODAS, LUIS ARGELIO VILLATORO CIFUENTES, EDWIN ALEXANDER VILLEDA PORTILLO Y BYRON GIOVANI ESQUIVEL TERCERO la Corte de Constitucionalidad resolvió de forma distinta.

Estas sentencias dictadas en sentido distinto, es decir en contra de los trabajadores, se emitieron por la Corte de Constitucionalidad en los amparos promovidos por JUAN MANUEL YANES CHAVEZ, LUISA VICTORIA RAMÍREZ PALENCIA DE LUNA, JUAN CARLOS ALEGRÍA SAENZ y OMAR ALEKSIS AMBROCIO LOPEZ,

a pesar que los mismos partían de la misma base de alegatos que los amparos presentados en los casos de EDWIN HAROLDO MAYÉN ALVARADO, RODRIGO ESTUARDO LETRÁN MEJÍA, DULCE MARÍA JOSÉ RAMÍREZ GARCÍA, SYLVIA GUADALUPE BURBANO ARRIOLA, JOSÉ JULIO CORDERO CASTILLO, CLAUDIA CATALINA GARCÍA JURADO DE GÁLVEZ, DIANA MARISOL MERLOS RODAS, LUIS ARGELIO VILLATORO CIFUENTES, EDWIN ALEXANDER VILLEDA PORTILLO Y BYRON GIOVANI ESQUIVEL TERCERO, con la única diferencia que en los casos de JUAN MANUEL YANES CHAVEZ, JUAN CARLOS ALEGRÍA SAENZ y OMAR ALEKSIS AMBROCIO LOPEZ se agregó un alegato referente a un auto para mejor proveer dictado al margen de los presupuestos procesales por los Magistrados de la Sala Primera de la Corte de apelaciones de trabajo y previsión social y en virtud del cual se incorporó al proceso información falsa, como la presentada por el entonces Ministro de Trabajo y Previsión Social CARLOS FRANCISCO CONTRETAS SOLORZANO según la cual el aviso de formación del Sindicato SIPROSAT de fecha 7 de septiembre de 2012 no obraba en la Inspección General de Trabajo (lo cual fue desestimado por la misma Corte en el resto de los casos) y en el caso de LUISA VICTORIA RAMÍREZ PALENCIA DE LUNA en donde se acumularon dos amparos derivados de que la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social había notificado dos sentencias del mismo caso, en distintas fechas, dentro del mismo proceso pero con argumentos distintos entre sí y ambas insertaban hechos falsos. La resolución de la Corte de Constitucionalidad derivado de que de las sentencias emitidas en los casos citados había responsabilidad penal de los Magistrados de la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social AURA NELLY GARCÍA DE LEÓN, CARLOS RONALDO PAIZ XULA, NIDIA VIOLETA DOMINGUEZ TZUNUM y del entonces Ministro de Trabajo y Previsión Social CARLOS FRANCISCO CONTRERAS SOLORZANO resuelve para obstruir la persecución penal en contra de estos de manera desfavorable para los trabajadores.

Esto hacía presuponer que, tratándose del mismo aviso dado a la Inspección General de trabajo, del mismo proceso de sindicalización, de despidos ejecutados el mismo día, por el mismo patrono, denunciados por la misma vía procesal, provenientes de la misma Sala Jurisdiccional y tratarse de procesos bajo el conocimiento de la misma Magistrada ponente (GLORIA PATRICIA PORRAS ESCOBAR) que había propuesto la resolución en que fueron resueltos 3 casos iguales con anterioridad en el mismo sentido que en el resto de los casos es decir a favor de los trabajadores ordenando su reinstalación por haber sido despedidos por participar de la formación del sindicato, en términos lógicos y legales, la sentencia debía dictarse en el mismo sentido, es decir, otorgando las

reinstalaciones de JUAN MANUEL YANES CHAVEZ, LUISA VICTORIA RAMÍREZ PALENCIA DE LUNA, JUAN CARLOS ALEGRÍA SAENZ y OMAR ALEKSIS AMBROCIO LOPEZ, con la única diferencia de que, de conformidad con el deber de denuncia, al resolver en dicho sentido, debía ordenarse el procesamiento penal del ahora ex Ministro de Trabajo y Previsión Social y actual Presidente de la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y de quienes en el momento de resolver fungían como Magistrados de la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

Pese a lo anterior, aún y cuando la Magistrada ponente en los casos de JUAN MANUEL YANES CHAVEZ, LUISA VICTORIA RAMÍREZ PALENCIA DE LUNA, JUAN CARLOS ALEGRÍA SAENZ y OMAR ALEKSIS AMBROCIO LOPEZ era la Abogada GLORIA PATRICIA PORRAS ESCOBAR, actualmente Presidenta de la Corte de Constitucionalidad, y de que la misma magistrada había sido ponente en los casos de JOSÉ JULIO CORDERO CASTILLO, EDWIN ALXANDER VILLEDA PORTILLO y SANDRA KAREM MELÉNDREZ GÓMEZ, resueltos a favor de los trabajadores en igual sentido que los casos de EDWIN HAROLDO MAYÉN ALVARADO, RODRIGO ESTUARDO LETRÁN MEJÍA, DULCE MARÍA JOSÉ RAMÍREZ GARCÍA, SYLVIA GUADALUPE BURBANO ARRIOLA, JOSÉ JULIO CORDERO CASTILLO, CLAUDIA CATALINA GARCÍA JURADO DE GÁLVEZ, LUIS ARGELIO VILLATORO CIFUENTES, EDWIN ALEXANDER VILLEDA PORTILLO y BYRON GIOVANI ESQUIVEL TERCERO planteados sobre la base del mismo aviso a la Inspección General de Trabajo (de fecha 7 de septiembre de 2012), la misma Magistrada vulnerando por completo los principios básicos de la tutela judicial efectiva y el principio de igualdad ante la ley que presuponía que casos iguales debían resolverse en el mismo sentido, la Magistrada GLORIA PATRICIA PORRAS ESCOBAR propone resoluciones en el sentido contrario denegando las reinstalaciones de JUAN MANUEL YANES CHAVEZ, LUISA VICTORIA RAMÍREZ PALENCIA DE LUNA, JUAN CARLOS ALEGRÍA SAENZ y OMAR ALEKSIS AMBROCIO LOPEZ sentido en que finalmente resolvió la Corte de Constitucionalidad.

El caso de JUAN MANUEL YANES CHAVEZ se resolvió mediante sentencia de la Corte de Constitucionalidad fechada 11 de diciembre de 2014 dentro del Expediente 5221-2013 (Magistrada ponente GLORIA PATRICIA PORRAS ESCOBAR), en dicha sentencia se resuelve denegar la reinstalación en iguales condiciones que la Corte de Constitucionalidad había resuelto otorgarla al resto de trabajadores despedidos el 7 de septiembre de 2012 por participar de la formación del SIPROSAT y que plantearon su reinstalación sobre la base del mismo aviso, incluso contrariando lo resuelto por la Corte de Constitucionalidad en los 3 casos en que la misma Magistrada fungió como ponente. Esta situación

se le hizo ver a la Corte de Constitucionalidad mediante la interposición de un recurso de ampliación que fue denegado en auto de fecha 9 de enero de 2015 dictado por la Corte de Constitucionalidad dentro del Expediente 5221-2013.

Ante esto y encontrándose en estado de resolver el expediente de LUISA VICTORIA RAMÍREZ PALENCIA DE LUNA, JUAN CARLOS ALEGRÍA SAENZ y OMAR ALEKSIS AMBROCIO LOPEZ en donde también la Magistrada GLORIA PORRAS era ponente, se presentó a la Corte de Constitucionalidad un memorial alegando que se trataba de los mismos casos en que la Corte de Constitucionalidad había ordenado las reinstalaciones, adjuntándose al mismo copia de los fallos anteriormente emitidos por el mismo tribunal e incluso de aquellos en que la magistrada ponente de este proceso fue GLORIA PORRAS. Ese memorial fue presentado el 26 de mayo de 2015, el memorial no fue resuelto ni notificada su resolución.

A pesar de esto, con fecha 6 de agosto de 2015, dentro del Expediente 3110-2014, la Corte de Constitucionalidad dicta sentencia denegando las reinstalaciones LUISA VICTORIA RAMÍREZ PALENCIA DE LUNA, JUAN CARLOS ALEGRÍA SAENZ y OMAR ALEKSIS AMBROCIO LOPEZ.

Al igual que en el caso de JUAN MANUEL YANES CHAVEZ, casos iguales son resueltos de manera distinta que los resueltos anteriormente por el mismo tribunal, de manera distinta al sentido de las sentencias en que figuró como ponente la misma magistrada y en sentido contrario a la jurisprudencia sentada por la propia Corte de Constitucionalidad y la ponencia realizada. Sin lugar a dudas, no puede invocarse la existencia de un error.

De conformidad con el artículo 24 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos: "Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley."

Dicha protección igual de la ley, implica en su acepción más simple, dos casos iguales o similares no deberían ser resueltos de manera distinta por el mismo tribunal.

En ese marco, a la discriminación que de conformidad con el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo presupone el supuesto del despido de una persona por el ejercicio de su libertad sindical, se suma una discriminación más grave en razón de provenir la misma de los propios órganos creados por el Estado de derecho para garantizar esa protección igual de la ley lo que no solo priva de la protección que la Constitución política de la República de Guatemala dispone

para quienes participan de un proceso de organización sindical sino que lo hace contraviniendo incluso lo ya resuelto por el mismo tribunal en casos iguales.

Una situación de la naturaleza de lo acontecido en el presente caso, que no es susceptible de justificarse jurídica o fácticamente en razón de que el marco jurídico y de hecho de los casos es el mismo que prevalecía en los casos que había resuelto el mismo tribunal garantizando la protección a libre sindicalización y tampoco podría aducirse error puesto que la existencia de antecedentes en que el mismo tribunal había resuelto en un sentido casos iguales o similares, se le pusieron expresamente de manifiesto al tribunal mediante el recurso de ampliación y mediante la presentación de un memorial en el cual esos antecedentes se advertían al tribunal, esto solo evidencia un grave fallo en el sistema de justicia que denota, como no es capaz de garantizar la seguridad jurídica de la ley y menos aún de la aplicación por igual de la misma.

Lo expuesto puede constatar en las Sentencias: Sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad con fecha 31 de julio de 2014 dentro del expediente número 108-2014 confirmando la reinstalación de DULCE MARÍA JOSÉ RAMÍREZ GARCÍA (Acuerdo 1325-2012). Magistrado ponente de la Sentencia ROBERTO MOLINA BARRETO; Sentencia dictada con fecha 30 de abril de 2015 por la Corte de Constitucionalidad dentro del expediente número 1166-2014 otorgando la reinstalación de LUÍS ARGELIO VILLATORO CIFUENTES (Acuerdo 1331-2012). Magistrado ponente de la Sentencia MAURO RODERICO CHACÓN CORADO; Sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad con fecha 7 de agosto de 2014 dentro del expediente número 681-2014 confirmando la reinstalación de CLAUDIA CATALINA GARCÍA JURADO DE GÁLVEZ (Acuerdo 1328-2012). Magistrado ponente de la Sentencia ALEJANDRO MALDONADO AGUIRRE; Sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad con fecha 13 de enero de 2015 dentro del expediente número 311-2014 confirmando la reinstalación de JOSÉ JULIO CORDERO CASTILLO (Acuerdo 1327-2012). Magistrada ponente de la Sentencia GLORIA PATRICIA PORRAS ESCOBAR; Sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad con fecha 3 de marzo de 2015 dentro del expediente número 1975-2014 confirmando la reinstalación de SYLVIA GUADALUPE BURBANO ARRIOLA (Acuerdo 1326-2012). Magistrado ponente de la Sentencia HECTOR HUGO PEREZ AGUILERA; Sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad con fecha 30 de septiembre de 2014 dentro del expediente número 474-2014 confirmando la reinstalación de EDWIN HAROLDO MAYÉN ALVARADO (Acuerdo 1323-2012). Magistrado ponente de la Sentencia ALEJANDRO MALDONADO AGUIRRE; Sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad con fecha 15 de julio de 2014 dentro del expediente número 1399-2014 confirmando la reinstalación de EDWIN ALXANDER

VILLEDA PORTILLO (Acuerdo 1332-2012). Magistrada ponente de la Sentencia GLORIA PATRICIA PORRAS ESCOBAR; Sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad con fecha 18 de septiembre de 2014 dentro del expediente número 2233-2014 confirmando la reinstalación de BYRON GIOVANI ESQUIVEL TERCERO (Acuerdo 1333-2012). Magistrado ponente de la Sentencia HÉCTOR HUGO PÉREZ AGUILERA; Sentencia dictada por la Corte de Constitucionalidad con fecha 21 de agosto de 2014 dentro del expediente número 339-2014 confirmando la reinstalación de RODRIGO ESTUARDO LETRÁN MEJÍA (Acuerdo 1324-2012). Magistrado ponente de la Sentencia ALEJANDRO MALDONADO AGUIRRE; Sentencia dictada por la Cámara de amparo y antejuicio de la Corte Suprema de Justicia con fecha 12 de agosto de 2014 dentro del Expediente de amparo número 1954-2013 mediante la cual otorga la reinstalación a DIANA MARISOL MERLOS RODAS (Acuerdo 1329-2012). Dicha sentencia no fue apelada y causó estado; Sentencia de fecha 27 de mayo de 2014, dictada por la Corte de Constitucionalidad dentro del Expediente 18-2014 mediante el cual otorga la reinstalación a SANDRA KAREM MELÉNDEZ GÓMEZ (Acuerdo 919-2012). Magistrada ponente de la Sentencia GLORIA PATRICIA PORRAS ESCOBAR; Sentencia de fecha 27 de noviembre de 2014, dictada por la Corte de Constitucionalidad dentro del Expediente 2119-2014 mediante el cual confirma la reinstalación a WALDEMAR EDUARDO ARDÓN SANDOVAL (Acuerdo 1084-2012). Magistrado ponente de la Sentencia ALEJANDRO MALDONADO AGUIRRE; Sentencia de fecha 31 de julio de 2015, dictada por la Corte de Constitucionalidad dentro del Expediente 2055-2014 mediante el cual confirma la reinstalación a AXEL ALBERTO ORELLANA GONZALEZ (Acuerdo 1011-2012). Magistrado ponente de la Sentencia MANUEL DUARTE BARRERA.

TERCER NIVEL DE NEGACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL

A las condiciones de negación de la libertad sindical que se han descrito en los apartados anteriores, se suma un tercer nivel que consiste en la estigmatización de su ejercicio, entendiéndola como el proceso a través del cual se generan las condiciones para someter el ejercicio de un derecho al rechazo social, generando un prejuicio que, si bien puede justificarse en el ataque a un sujeto en particular, tiene como finalidad extender el rechazo a todo aquel o aquella que haga ejercicio de ese mismo derecho.

Esta estigmatización es grave no solo por el impacto que tiene en la vida personal y familiar de las personas sino que se traslada a todo el contexto en el que desarrolla su vida social, se trata de una etiquetación que ubica a la víctima en

una condición de paria cuando no de enemigo de los intereses o valores que se afirma afectan sus acciones y se convierte en un argumento persuasivo que conduce a la persona a no identificarse con la condición estigmatizada por el solo temor de no ser etiquetada de la misma forma.

Esta estigmatización opera de dos maneras, sea afectando a organizaciones sindicales en concreto a través de sus dirigentes o figuras más visibles o a nivel individual; de tal cuenta, a continuación se ilustra como esto ha venido operando en Guatemala.

LA ESTIGMATIZACIÓN DE LA SINDICALIZACIÓN Y LAS ACCIONES SINDICALES

Sumado a las protecciones que el Convenio 87 y 98 de la OIT establecen para la negociación colectiva, las contenidas en el Código de trabajo y la legislación nacional y que los órganos de control de la OIT han comprobado que no tienen aplicación en Guatemala; el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo en la Decisión sobre el cuarto punto del orden del día de su 324ª reunión celebrada en junio de 2015 relativa a la Información sobre los progresos alcanzados en relación con la queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT por varios delegados trabajadores de la 101.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2012) acerca del incumplimiento por parte de Guatemala del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87): “Instó al Gobierno a que tomara sin demora, con la asistencia de la Oficina, todas las medidas necesarias para dar plena aplicación a los indicadores claves y a la Hoja de ruta, con inclusión de los puntos prioritarios que aún requerían acciones adicionales y urgentes;” dentro de los puntos prioritarios establecidos por el Consejo de Administración se encuentran: “El inicio de una campaña masiva de sensibilización en materia de libertad sindical y negociación colectiva.”

Como ha sido probado por el MSICG a los distintos órganos de control de la Organización internacional del trabajo los trabajadores en Guatemala no pueden ejercer el derecho de libre sindicalización puesto que el Estado de Guatemala obstruye la inscripción de las organizaciones sindicales, propicia el despido de los trabajadores que forman una organización sindical y deniega el acceso de justicia a los trabajadores que participan en la formación de sindicatos para que no sean efectivamente reintegrados en sus puestos de trabajo.

A lo anterior se suma la implementación reciente por parte del Estado de Guatemala y el sector empresarial a través de los medios de comunicación masiva escrita en el

país de una campaña nacional de estigmatización y criminalización de la libertad sindical y de la negociación colectiva y la estigmatización y criminalización de los Abogados que ejercen la defensa jurídica de los trabajadores tanto para organizarse sindicalmente como para negociar colectivamente.

Tal y como lo ha referido la Comisión Internacional contra la impunidad en Guatemala –CICIG- en su informe titulado “EL FINANCIAMIENTO DE LA POLÍTICA EN GUATEMALA” fechado 16 de julio de 2015: “La estructura de propiedad de los medios con cobertura nacional tiende a reproducir la desigualdad social, ya que estos se encuentran fuertemente concentrados. Rockwell y Janus, citados por Mastrini y Becerra, señalaron que los « [...] medios guatemaltecos reflejan el sistema oligárquico. Una docena de familias dominan los medios electrónicos, controlando todas las emisoras de televisión y casi todas las de radio, y dos grupos de negocios constituidos por nueve familias controlan todos los periódicos de la nación y el 99% de la circulación» (2009: 108-109).” “En cuanto a la prensa escrita, *Prensa Libre* y *Nuestro Diario* (originalmente pertenecientes a la misma corporación, aunque actualmente divididos) dominan el mercado de los medios impresos. Los otros periódicos, *Siglo21*, *elPeriódico*, *La Hora* y *Al Día* tienen una circulación limitada, mientras que el *Diario de Centroamérica* es y actúa como el diario oficial.” Como se ha señalado, los medios de comunicación constituyen actores de primer orden en el proceso político y las decisiones.

Por otro lado como lo refiere el Informe de CICIG en Guatemala es posible identificar tres tipos de relación entre los medios y la política dentro de ellos: “Consortios de medios de comunicación realizan aportes en especie a partidos y candidatos a cambio de pauta oficial, posiciones en el Legislativo y adjudicación de publicidad gubernamental” esta relación también se extiende a las posiciones que se mantienen en el tiempo a través de instituciones del Estado que pautan cuestiones con los medios de comunicación a cambio de determinados ataques a personas y organizaciones que luchan por fortalecer la democracia y la justicia social.

El ataque en medios de comunicación masiva contra la libertad sindical y contra la negociación colectiva y especialmente contra el MSICG inicia con una nota publicada por el Diario El Periódico en fecha 24 de mayo del año 2015, en la cual sin atribución del responsable a la nota de prensa se señala: **“Belcebú” atrás de ataques sindicales al PDH** Según denunció este Peladero hace unas semanas, se fraguaba un plan para que el procurador de los Derechos Humanos, Jorge de León Duque, fuera blanco de ataques mediáticos con el fin de desgastar su credibilidad, y ahora se sabe que los ataques provenían de Juan de Dios Rodríguez, *Belcebú*, quien antes se ser capturado por el caso Pisa, ha utilizado

al Movimiento Sindical Indígena y Campesino Guatemalteco (MSICG) para promover una huelga de trabajadores de la PDH y presentar ridículas denuncias penales en su contra. El PDH estaba realizando una investigación en el IGSS por la muerte de pacientes con enfermedades renales y en tratamiento en la empresa Pisa, que culminó con una resolución de condena contra *Belcebú* y su Junta Directiva, pocos días antes que la CICIG y el MP los capturaran la semana pasada. Este movimiento sindical no es la primera vez que es utilizado por oscuros personajes para atacar a instituciones y a todos los que se pudieran interponer en los millonarios desfalcos y negocios que se realizan en el Estado. Ya en 2013, esta misma agrupación sindical fue utilizada para promover acciones contra el ex superintendente de la SAT Miguel Gutiérrez, a quien tenían que apartar para dar paso a funcionarios que fortalecieran a la mafia hoy conocida como La Línea. El MP y la CICIG deben investigar a los dirigentes del MSICG, Efrén Sandoval y a Lesbia Amézquita, que parecieran ser parte de las estructuras criminales de La Línea y del IGSS.”

A parte de estas imputaciones penales realizadas abiertamente por dicho medio de comunicación contra los compañeros Lesbia, Efrén y contra MSICG el mismo medio de comunicación les imputa acciones encuadrables en los tipos penales contenidos en los artículos 408 y 394 del Código Penal.

La publicación de esta nota fue precedida de diversas acciones de represalias y violencia implementadas por el Procurador de los derechos humanos JORGE EDUARDO DE LEÓN DUQUE, su Procuradora Adjunta I, CLAUDIA LÓPEZ DAVID y la ex Secretaria General del SITRAPDH quien renunció al cargo que ocupaba y a la organización sindical para evitar rendir cuentas a la asamblea general del Sindicato por la suscripción unilateral de acuerdos no avalados por la organización y perjudiciales para los trabajadores.

Estas represalias fueron enfocadas contra el Sindicato de trabajadores de la Procuraduría de los derechos humanos de la República de Guatemala -SITRAPDH-, y sus directivas, en contra de la Abogada del SITRAPDH LESBIA AMÉZQUITA y en contra del MSICG, producto del planteamiento de la negociación colectiva del SITRAPDH ante los tribunales de trabajo y de las incidencias dentro del mismo, las cuales se materializaron a través de distintas acciones que han sido denunciadas al Ministerio Público.

Con fecha 26 de mayo de 2015 el medio de comunicación social denominado La Hora publica la nota titulada SURGE CONTROVERSIA, en la que la Procuradora Adjunta I de la Procuraduría de los derechos humanos CLAUDIA LÓPEZ DAVID ante la imposibilidad de la entidad patronal de tomar el control

del Sindicato a través de la entonces Secretaria General del SITRAPDH, declara: “que la negociación de un nuevo pacto colectivo con los trabajadores se paralizó debido a la “interferencia, manipulación, tergiversación y el chantaje” del MSICG y ve un ataque con un trasfondo político para debilitar la función de la PDH”. Nuevamente y en la misma lógica de la nota del Periódico la Procuradora Adjunta imputa al MSICG la comisión de hechos delictivos.

Esta nota fue precedida de un ataque sistemático por parte del Procurador de los derechos humanos en contra de la Abogada LESBIA AMÉZQUITA asesora del SITRAPDH y en contra del MSICG realizado a través de alocuciones que fueron obligados a escuchar los trabajadores de todo el país bajo amenaza de despido y a través de comunicaciones escritas dirigidas hacia los y las trabajadoras de la Institución.

Con fecha 5 de junio de 2015 el Procurador de los Derechos Humanos convocó en las instalaciones de la Procuraduría de los Derechos Humanos a una Conferencia de Prensa institucional organizada por la Institución que preside (entidad del Estado de Guatemala) en la cual la ex secretaria general del SITRAPDH y dos ex miembros del SITRAUD, que fueron expulsados por la asamblea general de dicho sindicato y una tercera persona vinculada incluso al intento de allanamiento de la sede del MSICG, darían declaraciones en contra del MSICG. Cabe resaltar que los periodistas fueron convocados para dar cobertura a una “supuesta” conferencia de prensa del Procurador de los derechos humanos por lo que acudieron a la Convocatoria, no obstante esto, estando ya en el lugar se les informó por personal de la Procuraduría de los derechos humanos que la convocatoria se les había realizado por la Procuraduría de derechos humanos pero que era para darle cobertura a una nota de denuncia en contra del MSICG.

Es de resaltar que las tres personas que figuran denunciando al MSICG son trabajadores del Estado de Guatemala que no gozan de licencias sindicales por no ser sindicalistas y que en consecuencia en esos momentos fueron delegados por la Procuraduría de los derechos humanos y la Contraloría General de Cuentas para dar declaraciones a los medios de comunicación como parte del personal de dichas dependencias y dentro de sus jornadas de trabajo.

Dichas personas haciéndose pasar por dirigentes sindicales sin serlo, indicaron entre otras cosas falsas que el Pacto colectivo de la Procuraduría de los derechos humanos que se encuentra actualmente en negociación es utilizado para atacar al Procurador de los derechos humanos por sus investigaciones en el caso de muerte de pacientes renales del IGSS y la empresa PISA y que los compañeros EFRÉN SANDOVAL y LESBIA AMÉZQUITA tienen relaciones con las estructuras

criminales del caso IGSS en donde recientemente había sido capturado el Ex Presidente del IGSS JUAN DE DIOS RODRÍGUEZ, se vierten además todo tipo de señalamientos carentes de veracidad para hacer aparentar que el MSICG es una organización que opera al margen de la ley, desalentar tanto la afiliación sindical como la negociación colectiva y para criminalizar a la Abogada del SITRAPDH, compañera LESBIA AMÉZQUITA, a quién además señalan de tener en su poder una fuerte suma de dinero proveniente de los honorarios profesionales cobrados por la negociación del pacto colectivo del IGSS, extremos totalmente falsos e invocados con la única finalidad de afectar la imagen de la organización y someter a la compañera al riesgo de perder incluso su vida.

Dichas declaraciones fueron publicadas por el Diario Prensa Libre en su versión electrónica en fecha 5 de junio de 2015 y en su versión impresa en fecha 6 de junio de 2015. En la edición impresa se le da a la misma una importancia substancial al publicar el titular en primera plana “Sindicato denuncia al MSICG critican a dirigentes por injerencia ilícita en sindicatos” y en la cual consignan la fotografía de dirigentes del MSICG como si estos denunciaran a la organización pretendiendo generar confusión en la población, en la misma edición en las páginas 4 y 5 dedicadas a las notas de mayor importancia aparece el titular en letras de mayor tamaño: “Denuncia a entidad sindical por ilegalidades, en un cuadro también con letras grandes se señala: La Estrategia del MSICG. La edición tanto electrónica como impresa de dicho medio es atribuida a la Periodista ANDREA OROZCO. Prensa Libre es el medio escrito de mayor circulación nacional.

La confirmación de que la Conferencia de Prensa fue convocada por el Procurador de los derechos humanos para atacar al MSICG y a sus dirigentes para lo cual además delegó personal de su institución y coordinó con el Contralor General de Cuentas para que delegara personal de esta institución, fue acreditada ante el Ministerio Público dentro del Expediente MP001-2015-22417 por el Diario de Centroamérica en donde el mismo informa a requerimiento del Ministerio Público que la convocatoria se realizó desde el teléfono 24241717, teléfono de uso institucional de la Procuraduría de los derechos humanos.

Respecto a que los compañeros LESBIA AMÉZQUITA y EFRÉN SANDOVAL estén involucrados en las estructuras criminales del caso La Línea e IGSS-PISA, hechos falsos que se usaron por el Procurador de los derechos humanos para criminalizarlos, se pronunció la Fiscalía contra la impunidad adscrita a la Comisión internacional contra la impunidad emitiendo las constancias correspondientes que desvinculan a ambos compañeros de dichas estructuras criminales.

Asimismo respecto a las denuncias “supuestamente interpuestas” en la Procuraduría de los derechos humanos dentro de ellas la de la Ex Secretaria General del SITRAPDH en contra del MSICG, de la compañera LESBIA AMÉZQUITA y EFRÉN SANDOVAL que aduce Prensa Libre existen se pronunció la Procuraduría de los derechos humanos a requerimiento del Ministerio Público dentro del Expediente MP001-2015-22417 en donde indican que al 18 de junio de 2015 no obran datos respecto a denuncias presentadas en contra de LESBIA AMÉZQUITA y EFRÉN SANDOVAL.

De conformidad con la Ley de emisión del pensamiento cualquier persona que es aludida por una publicación en un medio de comunicación social tiene el derecho a que se publique su aclaración en la edición inmediata siguiente del medio de comunicación que le ha aludido, no obstante que tanto el SITRAPDH, el Sindicato de trabajadores de la Contraloría General de Cuentas Unidas por el desarrollo –SITRAUD-, la compañera LESBIA AMÉZQUITA y EFRÉN SANDOVAL han remitido sus derechos de aclaración al Diario Prensa Libre, el mismo se ha negado a realizar las publicaciones a que está obligado por disposición legal y ha aducido que la petición del derecho de aclaración es un ataque a la libertad de prensa.

Siendo que la misma Ley de emisión del pensamiento establece que en caso de que el medio de comunicación, en este caso Prensa Libre, incumpla con publicar los derechos de aclaración remitido por los interesados estos pueden acudir al Juez de Paz quien deberá ordenar al medio de comunicación que ha incumplido con su deber que haga la publicación del derecho de aclaración de las víctimas, tanto el SITRAPDH, el compañero EFRÉN SANDOVAL y la compañera LESBIA AMÉZQUITA han acudido ante los Jueces de Paz competentes para instar a que se dé cumplimiento a la publicación de los derechos de Aclaración.¹⁵

15 El Artículo 37 de la Ley de Emisión del Pensamiento establece: “Los periódicos están obligados a publicar las aclaraciones, rectificaciones, explicaciones o refutaciones que les sean enviados por cualquier persona, individual o jurídica, a la que se atribuyan hechos inexactos, se hagan imputaciones o en otra forma sean directa y personalmente aludidas. El Artículo 39 de la misma Ley establece: “La aclaración, rectificación, explicación o refutación solicitada, deberá insertarse gratuitamente en la misma página, columna y caracteres tipográficos en que apareció la alusión o inculpación, en la edición siguiente al día en que se presenta. Si la periodicidad del órgano de publicidad obligado es semanal o más espaciada, la respuesta del interesado deberá presentarse con cinco días de anticipación a la edición en que desea verla publicada. El Artículo 40 establece: “La aclaración, explicación, rectificación o refutación, deben insertarse íntegras, sin intercalar comentarios o apreciaciones, los cuales podrán anteponerse o agregarse a la misma.

Dichas acciones fueron conocidas en el caso del SITRAPDH por el Juzgado Octavo de Paz del Ramo Civil de la ciudad capital dentro del Expediente 01099-2015-01849; en el caso de la compañera LESBIA AMÉZQUITA por el Juzgado Sexto de Paz del Ramo Civil de la ciudad capital dentro del Expediente 01104-2015-1395; en el caso del compañero EFRÉN SANDOVAL por el Juzgado Décimo Segundo de Paz del Ramo Civil de la ciudad capital dentro del Expediente 01169-2015-1394; en todos los casos los Jueces de Paz correspondientes se han inhibido de conocer el asunto (lo que no está permitido por la ley) aduciendo que debe iniciarse una acción penal previa a tener acceso al derecho de aclaración. Esto implica que las víctimas deben primero pasar años en un proceso penal hasta obtener la condena por cualquier tipo penal en contra de los autores materiales e intelectuales de dichos actos para poder acceder al Juez de Paz para que ordene al medio de comunicación que haga la publicación correspondiente en tanto el daño social hecho con las publicaciones se ha consumado contra el MSICG, contra el SITRAPDH, y contra sus dirigentes.

Dado que las resoluciones emitidas por los jueces de paz confrontan abiertamente la ley y de que no existen recursos para proceder contra ellas, tanto el SITRAPDH, como la compañera LESBIA AMÉZQUITA y el compañero EFRÉN SANDOVAL han planteado las Acciones constitucionales de Amparo correspondientes las cuales están siendo conocidas en el caso del SITRAPDH por el Juzgado décimo

Cuando los titulares sugeridos por el interesado no sean adecuados o aceptables, el periódico cumplirá con anteponer la frase “aclaración de”, “refutación de”, “rectificación de”, o “explicación de”, a nombre del interesado.” El Artículo 41 preceptúa: “Las aclaraciones, rectificaciones, explicaciones o refutaciones no podrán exceder del doble de la extensión de la publicación a que se refiere. Cuando sean varios los ofendidos por un mismo impreso, deberán publicarse sus respectivas respuestas en el orden de su presentación, en la misma edición o ediciones sucesivas; pero si concurren exactamente en aclarar o refutar en idéntica forma el mismo hecho una imputación colectiva, bastará con insertar una respuesta, a la que se agregará la nota de que en el mismo sentido se producen los demás interesados. Salvo cuando el material probatorio en su descargo requiera mayor espacio. El Artículo 42. Cuando la respuesta del interesado ocupe dos columnas o más, el periódico podrá publicarla por partes, no menores de una columna, en ediciones sucesivas.” El Artículo 47 de la misma Ley establece: “Si se faltase al cumplimiento de la obligación consignada en el artículo 37 de esta ley, el ofendido podrá recurrir a un juez de paz, quien previa audiencia al director o representante del periódico fijará un plazo perentorio para que se publique la respuesta solicitada. En caso de desobediencia, el juez podrá imponer multa, no menor de cinco ni mayor de veinticinco quetzales y reiterará la orden de publicar dicha respuesta en la edición inmediata; por cada reincidencia se duplicará la multa, sin perjuicio de mantener el apremio para que se cumpla con hacer la publicación debida.”

primero de primera instancia civil de la ciudad capital dentro del expediente 01161-2015-00723, en el caso de la compañera LESBIA AMÉZQUITA por el Juzgado sexto de primera instancia del ramo civil de la ciudad capital dentro del expediente 01049-2015-00566 y en el caso del compañero EFRÉN SANDOVAL por el Juzgado décimo quinto de primera instancia civil de la ciudad capital dentro del expediente 01165-2015-00640. A parte de que los tribunales que conocen dichas acciones están demorando las resoluciones han emitido criterio contra derecho respecto a que al inhibirse los jueces han actuado apegados a la ley entre tanto la estigmatización y criminalización del MSICG, de la libertad sindical y de la negociación colectiva han consumado sus efectos en la sociedad y dichas acciones pueden demorar años antes de obtener una sentencia firme sobre todo estando involucrado un medio de comunicación como Prensa Libre con mucho poder en la sociedad y propiedad de las familias ricas de Guatemala.

En el caso de la Acción constitucional de Amparo planteada por el compañero Efrén Sandoval esta fue denegada por el tribunal que conoció el amparo en primera instancia bajo el argumento de que debía plantearse contra la resolución del Juez que ilegal y maliciosamente se inhibió de conocer su derecho de aclaración y rectificación el recurso de nulidad previo a plantear el Amparo esto en aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil. Sin embargo la Ley de emisión del pensamiento no establece dicho recurso ni la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil así como tampoco prevé como presupuesto legal que un Juez pueda negarse a conocer un asunto de esta naturaleza sino que le obliga a ordenar de inmediato al medio de comunicación de que se trate que realice la publicación correspondiente. Contra dicha resolución se ha planteado el Recurso de Apelación correspondiente el cual será conocido por la Corte de Constitucionalidad.

Con fecha 29 de junio el Diario El Periódico publica la nota de prensa titulada: “Las estrategias de la Abogada Amézquita” la cual no fue atribuida a ningún periodista y la que también se fundamenta en hechos falsos. En dicha nota se acusa a la abogada del MSICG de ser negociadora de pactos colectivos y de estafar a los sindicatos por dichas asesorías, la señalan de haber efectuado tales acciones en los Pactos del Ministerio Público (Pacto que no fue negociado por dicha compañera), en el Pacto colectivo de la Contraloría General de Cuentas (Pacto que no fue negociado por la compañera), en el Pacto de la Procuraduría General de la Nación (Pacto que es asesorado por la compañera en donde no ha existido ningún cobro y el cual se encuentra aún en fase de negociación), y de la Procuraduría de los derechos humanos (Pacto que es asesorado por la compañera en donde no ha existido ningún cobro y el cual se encuentra aún en fase de negociación).

Dicha nota también señala que la compañera LESBIA AMÉZQUITA ha sido denunciada en la Procuraduría de los derechos humanos por la ex Secretaria General del SITRAPDH, SILVIA LUCRECIA SHAW ARRIVILLAGA, hecho que también es falso tal y como lo informara la misma Procuraduría de los derechos humanos dentro del Proceso Penal que se sigue en contra de los autores materiales e intelectuales de esta campaña de estigmatización, criminalización y coacción en contra del MSICG y de la compañera AMÉZQUITA y en la misma acusa al MSICG de ser una organización que opera al margen de la ley, de tener una estructura para extraer información pública de las entidades del Estado, de estafar trabajadores a través de la negociación colectiva y de promover la desestabilización del Estado, entre otros hechos.

Por otro lado, si bien es cierto el MSICG no comparte el modelo de gestión sindical de sindicatos como el Sindicato Nacional de trabajadores de Salud de Guatemala –SNTSG-, el Sindicato de trabajadores de la Educación de Guatemala –STEG-, y de otros sindicatos que actúan bajo el control de los Gobiernos de turno, como ya lo ha puesto en conocimiento el MSICG de los órganos de control de la OIT, también es cierto que la campaña nacional en contra de la sindicalización, de la negociación colectiva y que tiene como objetivo al MSICG emprendida por el Estado de Guatemala en su calidad de empleador a través de medios de comunicación masiva se extendió a estos sindicatos sobre cuya gestión se pretendió sustentar el ataque injustificado contra el MSICG.

Aunque para el SNSTG y para el STEG las publicaciones que se citarán a continuación no tuvieron ningún impacto puesto que sus posibilidades de organización se limitan a dos centros de trabajo, el Ministerio de Educación y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en donde como lo ha citado y documentado el MSICG son las mismas entidades patronales las que propician la afiliación de trabajadores lo que se evidencia del hecho de que en tanto se hacían las publicaciones el Gobierno mantenía mesas de diálogo y negociaciones con estos sindicatos; el objeto de las mismas era por un lado hacer parecer que el modelo de gestión del MSICG es similar al de dichas organizaciones, siendo el MSICG una organización con legitimidad y aceptación social que aún en las peores condiciones para el ejercicio de la libertad sindical organiza sindicatos, negocia pactos colectivos y ejerce la representación de los y las trabajadoras en todos los niveles de forma legítima, y por el otro desalentar la organización sindical de los trabajadores y estigmatizar y criminalizar la negociación colectiva. En este marco y habiendo el Estado de Guatemala ya generado animadversión sobre el MSICG, hacia la negociación colectiva y la libertad sindical, de forma conjunta con el sector empresarial a través de sus tanques de pensamiento

continúa profundizando su ataque a la negociación colectiva y la libertad sindical a través de otras notas en los medios de comunicación escrita de circulación masiva.

Con fecha 26 de julio del año 2015 el diario Prensa Libre publica en primera plana el titular: “PACTO NOCIVO. Bonos, viáticos y contrataciones innecesarias drenan Q1 mil 800 millones al Estado” y en su página 2 y 3 la Nota de Prensa titulada Acuerdo Insostenible y en letras de caracteres significativamente más grandes Pacto colectivo desvía inversión en sistema de salud en medio de crisis por falta de insumos y medicamentos. La nota de prensa es atribuida al periodista URÍAS GAMARRO. Dicha nota cataloga la negociación colectiva en el Estado como una amenaza para el Estado, como amenaza para la prestación de servicios como salud y educación, y el declarante contra de la negociación colectiva y libertad sindical son el Estado de Guatemala en su calidad de patrono a través del Ministro de Salud Pública y Asistencia Social LUIS ENRIQUE MONTERROSO y el Ministro de Finanzas DORVAL CARÍAS, ataque al que se suma una organización denominada Central de Trabajadores del Campo que no tiene una existencia práctica sino que opera en espacios de dialogo en los que el Gobierno le nombra y que en algunos casos ha indicado a los trabajadores que es parte del MSICG pretendiendo buscar con ello su afiliación sindical.

Con fecha 27 de julio de 2015 Prensa Libre publica en primera plana el Titular: “DENUNCIADOS EXMINISTRO Y SINDICALISTAS salud denuncia pacto y busca evitar paro nacional de servicios de salud” y en las páginas 2 y 3 la nota titulada en letras de caracteres significativamente más grandes: Declaración en el MP revela además un posible enriquecimiento ilícito y Chantaje. Ministro denuncia Fraude y Coacción”. La nota es atribuible al periodista URÍAS GAMARRO y el protagonista de esta es el Estado de Guatemala en su calidad de patrono a través del Ministro de Salud Pública y Asistencia Social LUIS MONTERROSO. Dicha nota refiere que el citado funcionario ha interpuesto una denuncia penal en el Ministerio Público buscando el encarcelamiento de los dirigentes del SNTSG y del Ex Ministro de Salud por haber negociado el anterior Pacto Colectivo de condiciones de trabajo. Dentro de los delitos que se imputan a ambos se encuentra el haber cobrado los honorarios profesionales del Abogado de los trabajadores y del sindicato en la negociación colectiva, se acusa al sindicato de poner en riesgo el sistema de salud por la negociación del pacto colectivo y de causar un daño a la salud de la población.

Con fecha 28 de julio de 2015 el diario La Hora publica en primera plana el titular “Análisis: Pactos Colectivos Socavan finanzas del Estado.” En la

página 4 del medio de comunicación citado publican tres notas de prensa una relacionada con una acción legal implementada por el Ministro de Salud pública y asistencia social LUIS ENRIQUE MONTERROSO en contra del SNTSG, una segunda referida a que los sindicalistas cobran por participar en piquetes para reivindicar sus derechos y una tercera que constituye un análisis cubierto por el periodista MANUEL RODRÍGUEZ en el cual participan FRANCISCO QUEZADA del CIEN (Centro de investigaciones económicas nacionales) el principal tanque de pensamiento del sector empresarial, y JORGE BENAVIDES de FUNDESA otro de los tanques de pensamiento del sector empresarial.

En estas notas se califica de excesivos los beneficios existentes en los Pactos Colectivos de condiciones de trabajo y que los mismos son firmados por presiones de los sindicatos agregando además que los pactos colectivos golpean el erario público y no contribuyen a mejorar el servicio.

Con fecha 29 de julio de 2015 el Diario la Hora publica un anuncio de página completa a nombre del mismo Diario en la que incita a actuar a la población en contra de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Con fecha 30 de julio de 2015 el diario La Hora publica en su página 4 la nota de prensa titulada Análisis pactos colectivos son un “tumor” que debe extirparse. Esta nota es presentada por el periodista MANUEL RODRÍGUEZ en la cual es entrevistado JUAN CARLOS ZAPATA Director Ejecutivo de FUNDESA tanque de pensamiento del sector empresarial guatemalteco, y FRANCISCO QUEZADA analista del CIEN el más importante tanque de pensamiento del Sector Empresarial. Si bien es cierto en la entrevista no se cita la palabra “tumor” lo cual es un aporte de dicho medio de comunicación social, los entrevistados, nuevamente insisten en que los pactos colectivos se negocian para apaciguar las amenazas de los empleados públicos y que los mismo causan un desequilibrio financiero el cual es responsable del mal funcionamiento del Estado y que por lo mismo estos son lesivos para la población.

Con fecha 30 de julio de 2015 el diario Prensa Libre publica en su sección Diálogo libre una entrevista con los que denomina analistas: FRANCISCO QUEZADA Y ADRIÁN CHÁVEZ ambos analistas del CIEN.

Dicha nota comienza expresando que la *proposición* de la negociación colectiva por parte de los sindicatos constituye una amenaza para las instituciones del Estado, que las acciones tomadas para conseguir la suscripción de una negociación colectiva son ilegales e ilegítimas y actos nocivos para el Estado y para la población. Los representantes del empresariado a través del CIEN

responsabilizan además a los sindicatos y a los pactos colectivos de limitar los recursos para gastos de inversión social e indican que estos pueden provocar el colapso del Estado. Asimismo indican que *los pactos colectivos en el sector público no deberían tener razón de ser y que se debería de excluir de los pactos colectivos el aspecto económico.*

Con fecha 5 de agosto de 2015 el diario La Hora publica en su página 5 una nota titulada: “Contraloría se adherirá a querrela por anomalías en Pacto Colectivo” la cual es presentada por el periodista MANUEL RODRÍGUEZ en la misma se refiere que el Ministro de Salud ha presentado una querrela para buscar el encarcelamiento de los directivos del SNTSG por haber suscrito el pacto colectivo de condiciones de trabajo y se anuncia que el Contralor General de Cuentas (entidad del Estado) se adherirá a la querrela, al tiempo que el Contralor general de cuentas anuncia que comenzará un proceso de revisión de todos los pactos colectivos de condiciones de trabajo en todas las entidades del Estado de Guatemala para declararlos lesivos.

Con fecha 6 de agosto de 2015 el diario La Hora publica como titular principal: “Educación: Pacto colectivo se firmó bajo presiones”. En la página 3 de la edición aparece la nota presentada por el periodista MANUEL RODRÍGUEZ titulado: Cuestionan presiones en torno al pacto colectivo de educación. En la nota participan como entrevistados FRANCISCO QUEZADA del CIEN y JORGE BENAVIDES de FUNDESA y la misma nuevamente insiste en identificar los pactos colectivos con instrumentos que regulan únicamente beneficios para las dirigencias, en ser instrumentos nocivos para el Estado, se indica que los *14 pactos colectivos negociados* en el Estado de Guatemala son enteramente malos y los responsabiliza del endeudamiento externo de Guatemala estableciendo que el ejercicio de la función sindical y la afiliación a organizaciones internacionales de los sindicatos son igualmente nocivas. En la nota el titular de la Comisión Presidencial de la Transparencia y Gobierno Electrónico, MARLON JOSUE BARAHONA CATALÁN señala, en el mismo sentido indicado anteriormente por el Contralor General de Cuentas CARLOS MENCOS, que se iniciara un proceso de revisión de los pactos colectivos negociados y vigentes.

Con fecha 9 de agosto de 2015 el Diario Siglo 21 publica la nota titulada: Dávivas son triste norma en los pactos colectivos atribuida a la periodista ROXANA ORANTES. La nota pone como ejemplo varios pactos colectivos de condiciones de trabajo dentro de ellos el del Ministerio de Salud, Ministerio de educación, Congreso de la República, la Dirección General de Migración, Ministerio de trabajo y previsión social y a partir de allí se generalizan los pactos colectivos como instrumentos que exclusivamente sirven para el establecimiento

de prebendas y privilegios a los dirigentes sindicales ubicando dentro de estas todas aquellas condiciones que negocian los sindicatos para facilitar el ejercicio de la dirección de las organizaciones sindicales dentro de ellos las licencias sindicales, el acceso de los sindicalistas a los centros de trabajo, etcétera.

En seguimiento a todas las anteriores notas de prensa con fecha 14 de agosto de 2015, se publica en el diario La Hora página 2 la nota titulada: Salud acordaría discutir pacto colectivo y deuda de viáticos presentada, dicha nota es presentada por el Periodista MANUEL RODRÍGUEZ y en ella se da seguimiento a las notas publicadas anteriormente por el mismo periodista en el sentido de reforzar lo de la existencia de un proceso penal en contra de directivos que negocian pactos colectivos, lo lesivo de los pactos para el Estado, en la misma lógica de generar animadversión hacia la negociación colectiva y las organizaciones sindicales al establecer una identificación sistemática con las causas de la ineficacia del Estado, la corrupción estatal, el endeudamiento público y la disfuncionalidad e ineficacia de los servicios que presta el Estado con la existencia de sindicatos y de negociaciones colectivas.

Sumado a esto hace pocos días la Procuradora General de la Nación en una entrevista que le realizara Canal Antigua señaló que el CACIF le había presentado una denuncia solicitando que se declarará lesivo para el Estado el pacto colectivo de condiciones de trabajo vigente en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

Como puede constatarse existe una campaña nacional implementada por el Estado de Guatemala y el sector empresarial a través de los medios de comunicación para criminalizar y estigmatizar a las organizaciones sindicales, el derecho de negociación colectiva y al MSICG la cual está siendo implementada por el mismo Estado de Guatemala en su calidad de patrono a través de la Procuraduría de los derechos humanos, el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, el Ministerio de Educación y la Contraloría General de Cuentas y la cual ha sido coordinada con el sector empresarial a través de sus tanques de pensamiento CIEN y FUNDESA.

A esta campaña nacional contra la libertad sindical y la negociación colectiva se ha sumado también el Ministerio Público a través del Agente Fiscal y Jefe de la Unidad Fiscal Especial de Delitos contra Sindicalistas MARVIN DAVID SAZO LARIOS tal y como se expone a continuación.

Derivado de que los actos cometidos por los medios de comunicación escrita incurren en ilícitos penales tipificados en la Ley y especialmente buscan

coaccionar al MSICG, sus abogados y dirigentes para que desistan de las acciones planteadas en defensa de los derechos de los y las trabajadores y su búsqueda de la justicia social se ha recurrido al Ministerio Público a promover las denuncias y las querellas correspondientes para que los actos señalados no queden en la impunidad.

Dentro de dichas acciones se encuentran la Querrela presentada por la compañera LESBIA AMÉZQUITA en memorial de fecha 1 de julio de 2015 en contra de José Rubén Zamora Marroquín Jefe del Diario El Periódico por los delitos de violencia Económica, violencia psicológica, coacción y discriminación la cual fue asignada para el control jurisdiccional al Juzgado Décimo de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos contra el Ambiente de la ciudad de Guatemala. Esta asignación se realizó en violación a la ley puesto que la misma debió ser remitida a un Tribunal de Femicidio.

A pesar que en la querrela se señala lugar para recibir notificaciones por parte de la compañera LESBIA AMÉZQUITA la resolución dirigida a su persona en la que se daba trámite a la querrela fue notificada a José Rubén Zamora (el querrellado) de forma anómala por el tribunal por lo que procedieron a devolver la cédula de notificación aduciendo que había habido un error judicial.

En su resolución de fecha seis de julio del año 2015 el tribunal resuelve tomar control jurisdiccional, remitir el expediente al Ministerio Público pero omite resolver lo relativo a la petición de las medidas de seguridad de la víctima. Dicha notificación se practicó a la compañera Lesbia con fecha 22 de julio de 2015.

Durante todo este tiempo la querellante no ha sido contactada por el Ministerio Público para informarle respecto a qué fiscalía tenía en su poder el expediente así como tampoco fue citada para la práctica de diligencia alguna.

No obstante ello el 20 de agosto de 2015 fue notificada vía telefónica por el Juzgado Décimo de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos contra el Ambiente de la ciudad de Guatemala de la decisión de la Unidad Fiscal Especial de delitos contra sindicalistas cuyo Jefe es el AGENTE FISCAL MARVIN DAVID SAZÓ LARIOS de desestimar la querrela presentada para lo cual el tribunal fijó la audiencia respectiva para el mes de noviembre de 2015.

De conformidad con el artículo 310 del Código Procesal Penal la desestimación procede: "Desestimación. (*Reformado por el Artículo 8 del Decreto 7-2011 del Congreso de la República.*) Cuando el hecho de la denuncia, querrela o prevención policial no sea constitutivo de delito o no se pueda proceder, el

fiscal desestimaré, dentro de los veinte días siguientes de presentada la misma, comunicando la decisión a la persona denunciante y a la víctima o agraviado, quien tendrá la oportunidad, dentro de los diez días siguientes, a objetarla ante el juez competente, lo cual hará en audiencia oral con presencia del fiscal. Si el juez considera que la persecución penal debe continuar, ordenará al Ministerio Público realizar la misma, ordenando la asignación de otro fiscal distinto al que haya negado la persecución penal. En los casos en que no se encuentre individualizada la víctima, o cuando se trate de delitos graves, el fiscal deberá requerir autorización judicial para desestimar. La desestimación no impedirá reabrir el procedimiento cuando nuevas circunstancias así lo exijan, ni eximirá al Ministerio Público del deber de practicar los actos de investigación que no admitan demora.”

En este caso como se indicó anteriormente el Ministerio Público no sólo omitió notificar a la querellante de la decisión fiscal tomada sino que además acudió ante el Juez pretendiendo hacer la desestimación sin que la víctima tuviera conocimiento de ello.

De conformidad con el Artículo 117 del Código Procesal Penal se denomina agraviado: “1. A la víctima afectada por la comisión del delito; 2. Al cónyuge, a los padres y a los hijos de la víctima, y a la persona que conviva con ella en el momento de cometerse el delito; 3. A los representantes de una sociedad por los delitos cometidos contra la misma y a los socios respecto a los cometidos por quienes la dirijan, administren o controlen; y el agraviado, aun cuando no se haya constituido como querellante adhesivo de conformidad con el presente Código, tiene derecho a: a. Ser informado sobre los derechos que le asisten en el procedimiento penal. b. Recibir asistencia médica, psico-social, o cualquier otra que tenga por objeto reducir las secuelas del hecho delictivo. c. Que el Ministerio Público escuche su opinión en el procedimiento, fundamentalmente antes de las decisiones definitivas o de las provisionales que implican clausura o extinción de la persecución penal. d. A ser informado; conveniente y oportunamente, de las decisiones fiscales y judiciales, e invitado a las audiencias en las que su opinión pueda ser vertida. e. A recibir resarcimiento y/o reparación por los daños recibidos. f. A recibir protección cuando su integridad física corra peligro, como consecuencia de la persecución penal en contra del sindicado. g. A que existan mecanismos que disminuyan los riesgos de victimización secundaria durante el proceso penal. El Ministerio Público estará obligado a garantizar estos derechos por medio de sus órganos correspondientes, pudiendo para el efecto realizar convenios con instituciones públicas o privadas.”

El Acuerdo Marco Interinstitucional para la implementación efectiva de las Reformas al Código Procesal Penal, suscrito entre la Cámara Penal de la Corte Suprema de Justicia, Ministerio Público e Instituto de la Defensa Pública Penal que establece criterios para la efectiva aplicación de las Reformas al Código Procesal Penal respecto al artículo 117 del Código Procesal Penal establece que: “a. Todas las instituciones del sistema penal están obligadas a informar a la víctima de los derechos que le asisten; b. El Ministerio Público o los jueces, según sea el caso, requerirá y conminará a las instituciones públicas correspondientes la atención privilegiada a las víctimas de delitos, y en su caso el cumplimiento irrestricto e inmediato de las medidas cautelares de protección; c. El Ministerio Público debe reglamentar la forma y condiciones de la comunicación a la víctima sobre las decisiones a asumir, para facilitar el ejercicio del derecho de opinión; d. Los jueces deben verificar, en cada audiencia en la que el Fiscal presente requerimiento, si se ha cumplido con comunicar previamente a la víctima sobre la decisión fiscal. e. El incumplimiento de los fiscales en cuanto a comunicar previamente a la víctima la decisión a asumir, no es óbice para la suspensión de las audiencias, pero sí implica la obligación de los jueces de comunicarle a la víctima la decisión jurisdiccional, así como comunicar al Fiscal General sobre este incumplimiento, para los efectos respectivos”.

Esta no es la primera vez que el AGENTE FISCAL MARVIN DAVID SAZO LARIOS, Jefe de la Unidad Fiscal especial de delitos contra sindicalistas actúa al margen de la ley para garantizar impunidad en los casos de delitos cometidos contra sindicalistas, de hecho existen abundantes casos en los que el Fiscal ha insertado declaraciones falsas en sus comunicaciones, ha trasladado de forma ilegal información a los imputados, ha permitido la participación en el proceso de los denunciados al margen de las formas previstas en la ley, ha ocultado medios de prueba, ha expuesto a las víctimas a mayores actos de violencia y represión antisindical, etcétera. Dichos extremos han sido puestos en conocimiento de los órganos de control de la Organización internacional del Trabajo.

En este caso los delitos que se imputan a JOSÉ RUBÉN ZAMORA son delitos de acción pública, lo que implica de conformidad con el artículo 24 bis del Código Procesal Penal que serán perseguibles de oficio por el Ministerio Público, en representación de la sociedad y de conformidad con el artículo 289 del mismo cuerpo legal que tan pronto el Ministerio Público tome conocimiento de estos, por denuncia o por cualquier otra vía fehaciente en este caso por querrela presentada por la víctima, debe impedir que produzca consecuencias ulteriores y promover su investigación para requerir el enjuiciamiento del imputado.

En este caso el Agente fiscal citado omitió incluso citar a la víctima a declarar, otorgarle apoyo psicológico, a pesar que la Instrucción 01-2015 de la Fiscal General y Jefa del Ministerio Público le impone el deber de: “a) Velar durante el proceso penal por los intereses concretos de la víctima de delitos cometidos contra sindicalistas y defensores de derechos laborales y sindicales tomando en cuenta sus opiniones y preocupaciones provocadas por el delito evitando comentarios, actitud o acto que cause re victimización secundaria (artículo 5 literal a); b) Tomar en cuenta los principios contenidos en los convenios y tratados internacionales, en materia de derechos humanos tales como los de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los Convenios 87 y 98 de la OIT (artículo 5 literal c); Elaborar el plan de investigación, recabar todos los elementos de investigación que permitan fundamentar la existencia o inexistencia del delito, tal es el caso de peritajes, testimonios, videos, etcétera realizando esta de manera inmediata, exhaustiva, seria y objetiva para identificar y perseguir penalmente a los responsables y evitar que se produzcan las consecuencias ulteriores del delito (artículo 13); d) Desarrollar reuniones con los querellantes quedando responsables la Jefatura de la Fiscalía de Sección (artículo 17 literal c.5); deben practicarse los peritajes psicológicos a las víctimas, los peritajes psicosociales y otros peritajes (artículo 24, 27 y 28);”.

Asimismo en el caso de los delitos denunciados en el presente proceso la Instrucción 01-2015 de la Fiscal General y Jefa del Ministerio Público establece en su artículo 30 y 35 que cuando los tipos penales descritos sean cometidos contra mujeres y en los casos aplicables deberán ser concursados con los tipos penales contenidos en el Decreto 22-2008 de la Ley de Femicidio y otras formas de violencia en contra de la mujer. Dicha instrucción además establece en su artículo 32 que las amenazas, las agresiones físicas o psicológicas o morales contra sindicalistas, defensores de derechos sindicales, abogados, serán cursadas por el delito de coacción establecido en el artículo 214 del Código Procesal Penal.

En este caso, como puede constarse, el Ministerio Público ha buscado a toda costa la impunidad para los autores materiales e intelectuales de los hechos denunciados a pesar de mediar querrela y parte interesada constituida en el proceso, con lo cual se cierra la política del Estado implementada contra el MSICG, la libertad sindical y la negociación colectiva.

Al respecto el MSICG ha recordado en diversas comunicaciones a los órganos de control de la OIT *que la impunidad propicia la repetición crónica de las*

violaciones de derechos humanos y la total indefensión de las víctimas y de sus familiares.

Esta violencia se torna mucho más grave cuando se ejecuta a través de medios de comunicación social masiva que, además de que se trata de medios eminentemente lucrativos y en razón de lo mismo cuentan con los recursos necesarios para garantizar su impacto social, son protegidos por una ley que reduce la pena a multas insignificantes y tribunales que garantizan el incumplimiento de sus deberes de conferir el derecho de aclaración y rectificación de los afectados; esto conduce a que el impacto social de tales publicaciones sea general, inmediato y permanente, llevando al rango de verdad social sus aseveraciones derivado de la inexistencia de un mecanismo de defensa efectivo ante las mismas.

A esto se agrega la re victimización que realizan aprovechando estas ventajas toda vez que, cuando se acude a los órganos correspondientes a fin de deducirles responsabilidades, se señala este acto como un ataque a la libertad de prensa y se reafirma la estigmatización inicialmente hecha, no obstante que existe una Ley específica que regula los procedimientos para ello y reconoce el derecho de quienes son afectados de hacer uso de los mismos como parte del reconocimiento del mismo derecho.

LA ESTIGMATIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS

El MSICG ha denunciado insistentemente y demostrado ante los órganos de control de OIT la existencia de un complejo sistema de listas antisindicales en virtud del cual los trabajadores, por el ejercicio de su derecho de sindicalización o por el solo reclamo de sus derechos laborales son incluidos lo cual les impide el acceso al trabajo o créditos, entre otras cosas.

Si bien es cierto, la Ley de Acceso a la Información Pública prohíbe la comercialización de datos personales y el Procurador de los Derechos Humanos promovió una acción de amparo en contra de empresas de este tipo como lo es el caso de INFORNET, TRANS UNION y DIGIDATA, entre otras el cual fue otorgado por la Corte de Constitucionalidad, en ambos casos, el efecto de eliminación de estas listas es solo aparente.

Lo anterior, se evidencia en el razonamiento de la Corte de Constitucionalidad que concluye: "...En ese orden de ideas, la recopilación de datos personales de particulares para su comercialización, que hacen las referidas entidades impugnadas sin autorización expresa de las personas perjudicadas, los cuales

en muchos casos ni siquiera se encuentran actualizados y que además para actualizar estos deba de pagarse cierta cantidad, deviene en perjuicio de cualquier persona y constituye una injerencia abusiva en el ámbito personal y de su dignidad como personas humanas, por lo que se concluye que esto forma el elemento fáctico que provoca un agravio personal y directo, ya que la materialidad del elemento que provoca agravio es la divulgación de su información privada la cual quedó plenamente establecida y es reparable únicamente por esta vía, en consecuencia, debe dejarse de difundir a través de medios electrónicos cualquier información sobre las personas que sin conocimiento previo ni autorización de su parte se ven afectadas para que cese la vulneración de derechos fundamentales conculcados, debiendo permitirles a las personas que autoricen la difusión de sus datos personales el manejo y rectificación de tal información...”. Expediente 3552-2014, sentencia de fecha 10 de febrero de 2015.

Como puede observarse, la sentencia no prohíbe definitivamente que se realice la recopilación y comercialización de la información personal, simplemente la sujeta a la existencia de una autorización previa para recopilarla y posteriormente comercializarla y a permitir que esta información sea actualizada y rectificada por quien se vea afectado por la misma.

En la práctica, cuando una persona solicita un empleo o un crédito ante una institución crediticia, debe llenar un formulario en el cual autoriza que se realice la investigación y que esta información pueda eventualmente ser comercializada manifestando además que tal autorización se otorga libremente, esta autorización, se inserta en la solicitud inicial lo cual presupone que de no firmarse, la misma no es tramitada, de tal cuenta, existe una coacción a través de la cual operan los supuestos de legitimación previstos por la Corte de Constitucionalidad, lo cual hace que en esencia, dicha sentencia solo tenga un efecto aparente más no real y que en la práctica, estas listas sigan vigentes, con la diferencia que ahora, con estatus de legalidad.

Por otra parte, en virtud de la naturaleza dispositiva del amparo y haberse interpuesto este contra una actividad general de una determinada empresa, la misma tampoco tiene un efecto que impida la comercialización de las bases de datos con que ya contaban, teniendo en cuenta que tampoco en el amparo se solicitó que se ordenara a dichas empresas requerir la autorización respectiva a quienes figuraban en la misma antes de la fecha de dicha sentencia o publicar de alguna forma los nombres de quienes figuraban en las mismas ni que se ordenara que cuando una decisión, relacionada con el otorgamiento o el acceso a un puesto de trabajo fuese afectado por dicha información, se notificara al

afectado de los datos que sirvieron de base a la decisión y del origen de la información.

Esto suma otro aspecto práctico, como lo es el hecho de que una persona no percibe la existencia ni el impacto de tales listas sino hasta cuando la afección ha sido consumada y en muchos casos, aun después de ello se ignora puesto que no se les informa.

Ahora bien, en el caso de trabajadores sindicalizados despedidos, este efecto opera también de manera indirecta, sobre todo en los casos en que los mismos poseen créditos con instituciones financieras ya que, ante la ausencia de una reinstalación inmediata, la capacidad de pago que le proporciona al trabajador o trabajadora el acceso al salario se interrumpe, lo cual provoca que los créditos caigan en mora y que estos retrasos, se incorporen a la información que al obtener el crédito el trabajador o trabajadora autorizaron recopilar y comercializar, lo cual produce como efecto que les sea negado el empleo o el acceso a créditos tanto a ellos como a sus familias, e incluso a los compañeros de trabajo que les han servido como fiadores derivado de que tales contratos, además, establecen que la deuda es mancomunada y solidaria lo cual provoca que al ser despedido el trabajador sindicalizado caiga en mora y el cobro se traslade al compañero, familiar o amigo que le sirvió de fiador, lo cual le estigmatiza incluso en su círculo social más cercano.

A esto se suman las estrategias de cobro de estas compañías crediticias, que llaman insistentemente a los trabajadores o sus referencias para el crédito, publican anuncios en los diarios de circulación masiva con un listado de morosos o en casos como los del Banco Promérica o Credomatic, llegan incluso a publicar avisos en las colonias en las que viven los trabajadores sumando a la estigmatización manifestada en la imposibilidad de conseguir un nuevo empleo, de obtener otro crédito, a los problemas con su círculo social más cercano, al entorno en que habita, lo que se convierte en una presión psicológica y social intolerable que excede incluso el ámbito de la relación laboral.

CUARTO NIVEL DE NEGACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL

La criminalización como mecanismo de negación de la libertad sindical consiste en el sometimiento de los dirigentes, miembros de base o equipos técnicos de las organizaciones sindicales a procesos penales derivados del ejercicio de sus actividades sindicales legítimas con el objeto de reducir tanto sus capacidades

organizativas como técnicas para la ejecución de sus respectivos planes de acción.

Esa criminalización observa una intencionalidad persuasiva a través de la cual se persigue forzar al afectado, ante el temor de afecciones personales y familiares, para que reduzca o abandone totalmente sus actividades sindicales legítimas.

En el caso de Guatemala esta criminalización es un hecho frecuente y la misma es favorecida por un accionar por parte del Ministerio público que impulsa tales procesos aún a pesar de ser evidente su improcedencia, de que tienen su origen en la realización de acciones propias de la libertad sindical o de ejercitarse como reacción a una acción sindical.

El MSICG es particularmente afectado por este tipo de acciones y su criminalización es contrastante con el manifiesto retraso propiciado por el Ministerio Público en los actos de violencia en contra de miembros del MSICG en donde incluso opera una negativa constante del Ministerio Público al diligenciamiento de medios de investigación o el esfuerzo de los fiscales encargados de las investigaciones por la desestimación de los casos.

La criminalización suma una presión adicional a la que crea los otros niveles de negación de la libertad sindical ya que además de provocar que el tiempo y los recursos que debieran destinarse a la ejecución del plan de acción sindical deban orientarse a defenderse de tales acciones y de la insistencia en proseguirlas por parte del Ministerio Público.

LA CRIMINALIZACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL

En contrapartida a la ausencia de una respuesta efectiva por parte del Ministerio Público a los delitos cometidos contra dirigentes sindicales, sindicalistas y defensores de derechos sindicales este sigue implementando toda una política para encarcelar y criminalizar el ejercicio de derechos sindicales.

Esta política de criminalización se ha recrudecido últimamente, como lo ejemplifican los casos que se describen a continuación.

Con fecha 11 de febrero de 2015 se interpuso ante la Fiscal General y Jefa del Ministerio Público MSc. THELMA ESPERANZA ALDANA HERNÁNDEZ, DENUNCIA PENAL en contra de la entonces Jefa de la Unidad de Abogacía Laboral de la Procuraduría General de la Nación MARIA LUISA DURÁN MARÍN por

los delitos de DISCRIMINACIÓN, ABUSO DE AUTORIDAD, e INCUMPLIMIENTO DE DEBERES, sin perjuicio de otros que de la investigación se derivaran.

La acción penal tiene su origen en la denuncia que se hiciera ante el MSICG de que la citada persona agredió físicamente a compañeras afiliadas a su sindicato miembro, SINDICATO DE TRABAJADORES ORGANIZADOS DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN -STOPGN-, golpeándolas en el rostro e incluso tirándolas contra la pared mientras desarrollaban sus labores de limpieza.

Producto de dicha denuncia la señora MARIA LUISA DURÁN MARÍN accionó en contra de los directivos del sindicato y de manera inmediata el Juzgado Quinto de Paz Móvil del departamento de Guatemala dictó medidas de seguridad en contra del Secretario General del STOPGN y de otro directivo sindical aduciendo vínculos familiares inexistentes entre los directivos sindicales y la citada persona prohibiéndoles incluso en términos prácticos acudir a su centro de trabajo, dicho juzgado dictó estas medidas sin tener facultades legales para ello, aplicando una ley que no era aplicable al caso concreto y remitió el expediente a un juzgado incompetente para demorar y sostener al margen de las ley las medidas dictadas en contra de los directivos sindicales.

Esta incompetencia fue reconocida posteriormente por el juez al que se le remitió el proceso pero, lejos de rectificar lo actuado en el sentido de dejar sin efecto las medidas de seguridad dictadas con la finalidad de impedir el accionar sindical, ordenó que se iniciara una persecución penal en contra de los directivos, esto a pesar de la existencia de antecedentes que prevén la imposibilidad de aplicar las figuras del femicidio a casos en los cuales la cuestión señalada como acto de violencia está constituido por acciones legítimas contra una persona en función de su accionar como funcionario público.

La señora MARIA LUISA DURÁN MARÍN ha promovido también al menos cuatro procesos penales para encarcelar a los directivos del MSICG esto después de que se denunciarán los actos de violencia señalados supra e imputados a dicha persona. Paralelamente ha solicitado al Colegio de Abogados y Notarios la inhabilitación de la Abogada LESBIA AMÉZQUITA por haber auxiliado a las denunciantes.

Otro ejemplo reciente de criminalización de las actividades sindicales lo constituye la persecución penal instada en contra del compañero BYRON ROLANDO FUENTES LEÓN, Secretario General del Sindicato de Trabajadores de las Direcciones Departamentales de Educación del Ministerio de Educación

del Estado de Guatemala –SITRADEMEG-, quien ha sido objeto de medidas de seguridad dentro del Expediente Número 20008-2015-00523 dictadas por el JUEZ DE PAZ DEL MUNICIPIO DE CHIQUIMULA DEL DEPARTAMENTO DE CHIQUIMULA por un proceso promovido por la señora ANA MARIA CETINO DE MORALES Jefe del departamento administrativo financiero de la Dirección Departamental de Educación de Chiquimula.

Las medidas de seguridad fueron instadas luego de que la Procuraduría de los derechos humanos en una denuncia promovida por el SITRADEMEG constatará que la señora ANA MARIA CETINO DE MORALES incurría en diversas violaciones a los derechos de los y las trabajadoras dentro de ellos la imposición de modalidades asimilables al trabajo forzoso y de que le ordenara abstenerse de ejecutar cualquier acción que perjudicara los derechos de estos.

Dicha acción obedece también a que recientemente los tribunales de trabajo han dejado firme la orden de reinstalación a favor del compañero BYRON FUENTES quien fue despedido de su puesto de trabajo por haber promovido la negociación del pacto colectivo de los trabajadores administrativos que representa y con la misma se pretende evitar que el directivo sindical pueda asumir su puesto de trabajo puesto que se le ha prohibido presentarse al mismo bajo las medidas de seguridad otorgadas a la funcionaria pública referida y bajo amenaza de encarcelamiento si se presenta a su puesto de trabajo.

Dicha resolución, evidentemente arbitraria y desnaturalizante de las leyes de protección contra la violencia de género, en este caso utilizada para atacar a un trabajador por sus acciones sindicales, se trató de impugnar por las vías legales dando lugar al rechazo liminar de los mecanismos de defensa al margen de lo establecido en la ley.

Derivado de esto, se ha iniciado un proceso penal en contra del juez que emitió la citada resolución en razón de que, se trata evidentemente, de una resolución dictada exclusivamente para impedir las acciones sindicales del trabajador y obstaculizar la ejecución de la reinstalación del compañero BYRON ROLANDO FUENTES LEÓN, Secretario General del –SITRADEMEG-.

Como producto también del ataque sistemático en contra del MSICG, el cual se ha implementado por una estructura del Estado de Guatemala encabezada por el Procurador de los derechos Humanos JORGE EDUARDO DE LEÓN DUQUE, por el Contralor General de Cuentas CARLOS ENRIQUE MENCOS MORALES, y por el antes Presidente de Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, JUAN DE DIOS RODRÍGUEZ, persona que operó políticamente los

nombramientos de los actuales magistrados de la Corte Suprema de Justicia y de las Salas de Apelaciones, e incluso del Contralor General de Cuentas y del actual Procurador de los Derechos humanos tal y como se ha hecho público en diversos medios de comunicación, se han coordinado desde el mismo Estado de Guatemala la interposición de diversas denuncias que pretenden el encarcelamiento de sus miembros.

Con fecha 31 de julio del año 2015 la dirigente y Abogada del MSICG compañera LESBIA GUADALUPE AMÉZQUITA GARNICA es notificada de la interposición por parte de la ex jefa del área laboral de la Procuraduría General de la Nación de una queja ante el Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala que solicita su inhabilitación para que ya no pueda ejercer la profesión de Abogada y Notaria. Dicha denuncia fue admitida a trámite por el Colegio de Abogados y Notarios aún y cuando la misma no debió ser admitida a trámite de conformidad con la ley.

En la misma se solicita la inhabilitación de la Abogada LESBIA GUADALUPE AMÉZQUITA GARNICA para que ya no pueda ejercer la profesión de abogada por las razones siguientes: a) Por ser la abogada del Sindicato de trabajadores organizados de la Procuraduría General de la Nación (STOPGN), sindicato afiliado al MSICG; b) Por ser miembro del Movimiento sindical, indígena y campesino Guatemalteco; c) Porque el MSICG dice ser una entidad sin intereses de lucro pero que recibe fuertes sumas de dinero de los países bajos para librar luchas sindicales; d) Porque el MSICG carece de personalidad y personería jurídica en materia de Sindicalización; e) Porque el MSICG funciona según la denunciante por un reconocimiento que le ha dado de forma infundada e ilegal la Organización Internacional del Trabajo; f) Porque la Organización Internacional del Trabajo ha permitido al MSICG que presente infundadas quejas en contra del Estado de Guatemala, funcionarios, servidores públicos y contratistas; g) Porque el MSICG interpuso Quejas ante el Comité de Libertad Sindical en contra del Estado de Guatemala autoridad nominadora Procuraduría General de la Nación siendo en ese entonces el Procurador General de la Nación BLADIMIR OSMÁN AGUILAR GUERRA; h) Por asesorar el Conflicto colectivo de condiciones de trabajo a favor de los y las trabajadoras de la Procuraduría General de la Nación; i) Por ser la abogada de dirigentes del MSICG en una denuncia presentada ante el Ministerio Público en la que se denuncia a su persona por agresiones físicas en contra de trabajadoras.

En lo subsecuente la denuncia refiere hechos como que la compañera es una delincuente y que para la denunciante es satisfactorio saber que existen otras denuncias en contra de la misma porque al ser sindicalista y ejercer actividades sindicales daña el prestigio del gremio y concluye que existen también otras

denuncias en el Ministerio Público y en la Procuraduría de los derechos humanos por acciones emprendidas por el MSICG en contra del Procurador de los derechos humanos.

Asimismo dentro de sus alegaciones la señora MARÍN refiere que ha interpuesto denuncias penales basadas en los mismos hechos ante el Ministerio Público a través de las cuales se busca el encarcelamiento de la compañera LESBIA AMÉZQUITA, EFRÉN SANDOVAL, de los dirigentes del MSICG y del STOPGN, denuncias que están siendo conocidas por el Ministerio Público dentro del Expediente: MPO01-2015-14298 de la Fiscalía Distrital Metropolitana Agencia 7; Expediente MPO01-2015-16448 de la Fiscalía de Violencia contra la Mujer Agencia 4; Expediente MPO01-2015-37498 de la Agencia 2 de la Fiscalía de delitos administrativos denuncia que se basa además en el reportaje publicado por Prensa Libre el 6 de junio de 2015.

Siguiendo esta misma lógica, de manera posterior a que la compañera LESBIA AMÉZQUITA y el SITRAPDH denunciaron los actos de violencia de que han estado siendo objeto por parte del Procurador de los derechos humanos JORGE EDUARDO DE LEÓN DUQUE, su Procuradora Adjunta I CLAUDIA LÓPEZ DAVID y de la ex secretaria general del SITRAPDH, SILVIA LUCRECIA SHAW ARRIVILLAGA como producto de represalias por el Conflicto colectivo de carácter económico social, la ex secretaria general y ex miembro del SITRAPDH plantea varias denuncias penales ante el Ministerio Público buscando el encarcelamiento de los compañeros LESBIA AMÉZQUITA, EFRÉN SANDOVAL y de las directivas del SITRAPDH. Los hechos en que se sustenta la intención de encarcelarles refieren a actividades relacionadas con el Conflicto colectivo de carácter económico social planteado por el SITRAPDH sindicato afiliado al MSICG, al derecho de huelga de los y las trabajadoras de la PDH, a comunicaciones sindicales del SITRAPDH y del MSICG y al intento del SITRAPDH de hacer uso de su derecho de aclaración ante el medio de comunicación Prensa Libre respecto a la Conferencia de Prensa convocada por el Procurador a la que se refirió este informe anteriormente.

Es de destacar que en las denuncias, que suman al menos 7, las denunciantes refieren como medios de prueba en contra del MSICG, el SITRAPDH y el STOPGN las notas de prensa publicadas por Prensa Libre y el Periódico.

En esta misma secuencia OSCAR MONZÓN SALGUERO quien fuere expulsado del Sindicato de trabajadores de la Contraloría General de Cuentas Unidos por el Desarrollo -SITRAUD- sindicato afiliado al MSICG y quien es auspiciado por el actual Contralor General de Cuentas ha interpuesto denuncias penales en contra de los directivos del MSICG y especialmente de la compañera LESBIA

AMÉZQUITA buscando su encarcelamiento. Es de resaltar que dicha persona fue expulsada por violación de los estatutos sindicales de su organización sindical y especialmente por intentar poner el Sindicato bajo el control del Gobierno y por actos de violencia ejecutados en contra de una directiva sindical.

Dentro de los hechos que se imputan para encarcelar a los directivos del MSICG se encuentran la realización de una Asamblea Sindical por parte del SITRAUD, la expulsión realizada por el SITRAUD de dos directivos sindicales, uno de ellos además sujeto a medidas de seguridad por actos de violencia contra una directiva del SITRAUD, la publicación de comunicados por parte del MSICG y del SITRAUD, y la propia existencia del MSICG. Dicha denuncia está siendo conocida por el Ministerio Público dentro del expediente MP001-2014-8105 por la Unidad Fiscal de delitos contra sindicalistas y la misma ha sido tramitada con toda diligencia por el Agente Fiscal MARVIN DAVID SAZO LARIOS a pesar de que esta ni siquiera puede encuadrarse en tipo penal algún contemplado por la legislación nacional.

Cabe destacar que en las acciones del ex directivo y ex miembro del SITRAUD, han sido acompañadas por trabajadores de la Contraloría General de Cuentas durante sus jornadas de trabajo dentro de ellos por VICTOR MANUEL SAJQUIM GARCIA, es decir han sido acompañadas por personal del Estado cuando estos se encuentran a su servicio gozando de liberación de sus responsabilidades laborales para ejecutar los actos de criminalización del MSICG.

Asimismo el señor Oscar Monzón Salguero promovió una denuncia ante el Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala solicitando la inhabilitación de la compañera Lesbia Amézquita para que no pueda ejercer más la profesión de Abogada. Dicha denuncia a pesar que no debió ser tramitada está siendo conocida y tramitada con urgencia por el Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala dentro del Expediente 277-2014 del Tribunal de Honor de dicho Colegio y a pesar de que se ha demostrado que la misma carece de sustento alguno, el citado Colegio ha omitido dictar la resolución desestimando la misma, extremo con el cual se admite que su sola estancia en trámite sea utilizada para estigmatizar social y profesionalmente a la abogada.

A esta denuncia se suma otra denuncia interpuesta ante el Colegio de Abogados y Notarios por parte del Sindicato STIGSS, sindicato expulsado del MSICG, que busca la inhabilitación de la compañera LESBIA AMÉZQUITA. Dicha denuncia tiene la misma finalidad que las anteriores y se basa en los mismos hechos y está siendo tramitada por el Colegio de Abogados y Notarios dentro del Expediente 327-2014, al igual que la anterior, habiéndose agotado el trámite y demostrado

su total improcedencia, la misma es mantenida sin resolución de rechazo garantizando con ello que la existencia de la denuncia pueda argumentarse para estigmatizar a la compañera.

Finalmente dentro del Expediente MP001-2014-75472 a cargo de la Unidad Fiscal Especial de Delitos contra sindicalistas en el cual la querellante es la compañera LESBIA AMÉZQUITA el Ministerio Público puso en evidencia ante la Juez Tercero de Primera Instancia Penal, Narcoactividad y Delitos Contra el Ambiente dentro del Expediente Número 01081-2015-00092 que el Ministerio Público a través de dicha Unidad Fiscal mantiene una vigilancia sobre el MSICG la cual abarca incluso las comunicaciones que el MSICG realiza a través de sus medios de difusión sindical.

Como puede apreciarse se trata del funcionamiento de una estructura estatal que busca el encarcelamiento de los miembros del MSICG a toda costa para lo cual se delega personal, recursos y se utiliza toda la institucionalidad.

Al respecto el Comité de Libertad Sindical ha sostenido que “Por ningún motivo deberían entablarse procesos o aplicarse otras formas de sanción contra los dirigentes sindicales que recurran al Comité de Libertad Sindical y, por consiguiente, deben retirarse de inmediato las acusaciones formuladas contra éstos.” (Véase 308.º informe, caso núm. 1920, párrafo 524.)

De igual forma, el Comité de Libertad Sindical ha expresado: “Los dirigentes sindicales no deberían ser sometidos a medidas de represalia y, sobre todo, detenciones y privaciones de libertad, por haber ejercido derechos garantizados en los instrumentos de la OIT en materia de libertad sindical; en este caso concreto, por haber presentado una queja ante el Comité de Libertad Sindical.” (Véase 338.º informe, caso núm. 2382, párrafo 532.).

QUINTO NIVEL DE NEGACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL

A menudo, se suele decir que en Guatemala se impide a los trabajadores sindicalizarse; si aun así estos se sindicalizan, tratan de comprarles; si no pueden, les afectan en su trabajo o les despiden; si aún no es suficiente, se les estigmatiza; si no basta, se les persigue o encarcela y; si aun así no basta, se les agrede físicamente o se les asesina, se trata pues de un esquema que no es ajeno al MSICG y al sindicalismo en Guatemala.

Los órganos de control de OIT han sido consecuentes en el sentido de establecer que para descartar como móvil de un acto de violencia contra un sindicalista su actividad sindical, debe probarse previamente la concurrencia de un móvil distinto, esto supone, lógicamente, la necesidad de que luego de agotada una investigación, exista un responsable y este sea condenado mediante un debido proceso y esa condena se encuentre firme.

Debe recordarse que la investigación penal es un proceso de investigación científica y, como tal, la especulación es inadmisibles, la aseveración en determinado sentido debe ser objetiva y efectivamente probada fuera de toda duda.

De tal cuenta, en un escenario en el que no existen sentencias firmes contra los autores materiales e instigadores de un acto de violencia contra un sindicalista y sin que en dichas sentencias se tenga por probado que el delito fue motivado por una circunstancia ajena a las actividades de la víctima, el descartar el móvil antisindical resulta imposible.

Lamentablemente, se ha incurrido en el error de suponer la suposición en sí, de que no hubo un móvil sindical y de que este argumento es suficiente para negar que el motivo del delito se relaciona con las actividades sindicales de la víctima.

La aceptación de este tipo de suposiciones o de que se descarte el móvil antisindical de un acto de violencia sin la existencia de la precondition de autores materiales e intelectuales identificados y condenados en sentencias firmes en las cuales se haya demostrado la motivación subyacente en el delito, constituye, simple y llanamente, evadir la responsabilidad del Estado en los actos de violencia contra sindicalistas sobre la base de una investigación ineficiente e incompleta ya que, sin importar el órgano al cual esta se le haya encomendado, la ausencia de sentencia condenatoria contra alguien, implica igualmente que no existe certeza sobre el móvil y en esas condiciones, existe un proceso de revictimización y se alienta que se recurra a investigaciones deficientes e incompletas para justificar la violencia contra sindicalistas y aumentar los riesgos de quienes ejercen la libertad sindical.

De tal cuenta, el MSICG ha llamado con éxito la atención a los distintos órganos de control de OIT respecto a la necesidad de que se exijan estas sentencias firmes condenatorias contra los autores materiales e instigadores de los actos violencia cometidos contra sindicalistas y defensores de derechos sindicales en los cuales se pruebe la concurrencia de un móvil distinto para que en tales

casos pueda descartarse el móvil antisindical y que inste a todos los órganos involucrados en la determinación del móvil de la violencia antisindical para que sustenten sus aseveraciones en tal criterio objetivo.

ACTOS DE VIOLENCIA ANTINSINDICAL

Desde la ratificación por parte del Estado de Guatemala del Convenio 87 Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1,948 y del Convenio 98 Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949, el Estado de Guatemala ha venido siendo objeto de señalamientos y recomendaciones de los Órganos de Control de OIT por graves violaciones a los derechos sindicales, particularmente por graves violaciones relacionadas con el derecho a la vida e integridad física de sindicalistas y defensores de derechos sindicales, situación que en lugar de mejorar ha empeorado.

Ante estos graves actos de violencia y tomando en cuenta que la libertad sindical sólo puede ejercerse en un clima exento de temor y amenazas de todo tipo, los órganos de control de la OIT han instado al Estado de Guatemala a que implemente con urgencia las siguientes medidas: **a)** Tomar las medidas necesarias para combatir el clima de violencia antisindical; **b)** Crear mecanismos efectivos de protección contra actos de violencia antisindical; **c)** Fortalecer el Ministerio Público sobre todo la unidad de protección a sindicalistas y periodistas; y, **d)** Emitir las sentencias condenatorias contra los autores materiales e intelectuales de actos de violencia antisindical, y fortalecer la Corte Suprema de justicia.

Dentro del marco de la cooperación de la OIT para apoyar al Estado de Guatemala en este cometido también se han enviado al país numerosas misiones de asistencia técnica, misiones de contactos directos, y misiones de alto nivel.

A pesar de toda esta cooperación internacional los actos de violencia antisindical continúan incrementándose siendo el foco de los mismos los miembros del MSICG.

El Estado de Guatemala también se ha comprometido a: a) Concluir las investigaciones de los casos de asesinatos de sindicalistas y demás casos de violencia antisindical denunciados; b) El enjuiciamiento y condena de los autores materiales e intelectuales de estos casos; c) Fortalecer y hacer eficientes los mecanismos de protección a sindicalistas y defensores de derechos sindicales frente a estos actos de violencia; d) promover la participación como querellantes de las víctimas.

Si bien es cierto diversos órganos del Estado se han pronunciado de que los actos de violencia antisindical no tienen como móvil actos antisindicales el Comité de Libertad Sindical ha señalado que dicha afirmación no podrá ser considerada como cierta hasta en tanto no se someta a juicio a los autores materiales e intelectuales de dichos hechos.

Es el caso que a la presente fecha los autores materiales e intelectuales de los asesinatos contra sindicalistas y los autores materiales e intelectuales de los actos de violencia antisindical no han sido sometidos a sentencias firmes y ejecutoriadas por parte del Estado de Guatemala estando actualmente más de 70 asesinatos cometidos del año 2007 a la fecha en estado total de impunidad.

Incluso a la fecha el Estado de Guatemala ha omitido someter a la justicia a los autores materiales e intelectuales del asesinato del compañero MANUEL DE JESÚS RAMÍREZ, en cuyo caso el Estado reconoció que el móvil del asesinato es antisindical y que la entidad patronal es el mismo Estado de Guatemala a través del Instituto de la Defensa Pública Penal. Es de resaltar que recientemente el Estado de Guatemala ha nombrado como Magistrada de la Corte Suprema de Justicia a la ex empleadora de MANUEL, BLANCA AIDA STALLING con quien el compañero mantenía severas diferencias en razón de su defensa de la libertad sindical y de los derechos de sus compañeras y compañeros. En similar situación se encuentran otros casos que se han puesto en el conocimiento de los órganos de control de OIT por el MSICG.

En este caso llama la atención que la Unidad fiscal especial de delitos contra sindicalistas omitió informar al MSICG que durante años ha tenido el expediente de investigación del Asesinato del compañero Manuel de Jesús Ramírez en su poder, finalmente cuando el MSICG tuvo acceso al mismo constató que este no se encuentra foliado, que hay diligencias y documentos presentados por el MSICG que fueron extraídos, y que no se han practicado diligencias para el esclarecimiento de los hechos.

Como puede constatarse ante todos los actos de violencia antisindical cometidos contra trabajadores el Estado de Guatemala ha mostrado una pasividad absoluta que es discordante por ejemplo con la actitud que toma en los actos de violencia derivados de la delincuencia común ejecutados en contra de empresarios o miembros de las cúpulas empresariales del país. Por ejemplo el 8 de agosto de 2011 se informó que el Tribunal Segundo de Mayor Riesgo emitió condenas entre 8 y 48 años de prisión contra ocho de diez sindicatos de participar en el asesinato del empresario Khalil Musa y su hija Marjorie Musa, hecho ocurrido el 14 de abril del 2009; Con fecha 8 de mayo de 2014 se informaba que se había

condenado a Sánchez López a al menos 75 años de prisión por el secuestro y asesinato de Edwin Castro quien fue secuestrado el 25 de abril del 2013 en la zona 3 de Xela; con fecha 23 de abril del año 2015 se informaba que el Tribunal "A" de Mayor Riesgo condenó a ocho hombres con penas que van de 33 a 41 años de prisión, hallados responsables del asesinato en contra del empresario de seguridad privada Byron Giovanni Andrade Salazar hecho ocurrido el 11 de junio del año 2011; etcétera.

En estos casos de delincuencia común el Ministerio Público ha actuado con celeridad y sometido a la justicia a sus perpetradores en tanto que los delitos cometidos contra sindicalistas que han terminado con la vida de estos llevan muchos años sin ser esclarecidos lo que denota la política criminal antisindical del Estado de Guatemala.

Si bien es cierto, se ha incrementado el presupuesto y las capacidades operativas de la Unidad fiscal especial de delitos contra sindicalistas e incluso se ha puesto en vigencia por parte de la Fiscal General y Jefa del Ministerio Público la Instrucción 1-2015, la misma no tiene cumplimiento y, como se comprobará con casos que se describirán en otros apartados de este informe, ello está determinado por el accionar del funcionario encargado de dicha unidad que hace que cualquier recurso operativo o instrucción resulte ineficaz para quienes pretenden algo más que reuniones periódicas a costa de una investigación profesional y un ejercicio efectivo de la acción penal, vale citar, que estas deficiencias y el accionar parcial y obstructivo de las investigaciones por parte de SAZO LARIOS, ha motivado que dicho Agente Fiscal sea removido por los Jueces competentes de casos específicos, y que en otros casos, al dictarse sentencia, el juez se refiriera expresamente a las deficiencias en la labor de la fiscalía por no someter a la persecución penal a los autores materiales e intelectuales de los hechos denunciados.

En tanto el Estado de Guatemala mantiene esta política antisindical los actos de violencia antisindical siguen incrementándose y continúan impactando de forma significativa al MSICG para ejemplificar la situación de citan casos recientes.

El Sindicato de trabajadores de envasado transporte distribución y mantenimiento del GAS S.I.N.T.E.T.D.M.GAS que es un sindicato afiliado al MSICG ha sido de manera conjunta con el MSICG víctima de todo tipo de actos de violencia antisindical que se han sometido a conocimiento del Ministerio Público sin que a la fecha este haya esclarecido o intentado esclarecerlos. Estos actos de violencia se han derivado del planteamiento de acciones en defensa de los derechos de los y las trabajadoras de los diversos centros de trabajo de la entidad patronal y del planteamiento de una negociación colectiva.

Con fecha 28 de marzo de 2015 el compañero AUGUSTO ZICINIO MORALES LÓPEZ, Secretario de Relaciones del Sindicato de trabajadores de envasado transporte distribución y mantenimiento del GAS S.I.N.T.E.T.D.M.GAS, se encontraba entregando a los trabajadores y trabajadoras que pasaban en la calle enfrente de la entidad patronal (frente a la Planta Tropigas de Guatemala, Sociedad Anónima ubicada en la Avenida Petada 21-03 de la zona 12 del municipio de Guatemala, departamento de Guatemala) volantes con información sobre la organización sindical. Esta información se entregaba de esta manera en virtud de que los compañeros fueron despedidos después de haber sido electos directivos sindicales y después de que sufrieran vigilancia y acoso patronal durante la realización de una asamblea sindical en la sede del MSICG hecho que también se puso del conocimiento del Ministerio Público sin que a la fecha haya hecho nada por esclarecerlo.

Como a eso de las 12:15 horas se le acercó al compañero Zicinio un alto funcionario de dicha empresa, quien le dijo: “ANDATE A LA MIERDA, BUSCA TRABAJO Y RECIBI TUS PRESTACIONES, DEJA DE ESTAR CHINGANDO A LA GENTE TE VAS A MORIR”.

Llama la atención que uno de los asesores del denominado Grupo Tomza, del cual hace parte la entidad denominada “TROPIGAS DE GUATEMALA”, MARIO LEONEL CANIZ CONTRERAS, hace parte como representante del sector empleador en la instancia denominada “Comisión de tratamiento de conflictos ante la OIT en materia de libertad sindical y negociación colectiva”.

En el caso del SINDICATO NACIONAL ÚNETE AL CAMBIO DE TRABAJADORES DE LA CONFEDERACIÓN DEPORTIVA AUTÓNOMA DE GUATEMALA –S.N.U.C.T.C.D.A.G.-, sindicato afiliado al MSICG y que ha estado trabajando de manera conjunta con el MSICG en el planteamiento de una serie de denuncias y acciones tendientes a garantizar derechos básicos de los y las trabajadoras frente a estas acciones el Sindicato ha sido sometido a toda una serie de actos de violencia antisindical que incluyen el despido de un directivo y el cambio de condiciones de trabajo y degradación de las mismas de la Secretaria General del Sindicato.

En este marco con fecha 26 de abril del año 2015 como entre las 12:30 y las 13:00 horas alguien tocó el timbre de la casa de habitación de la Secretaria General del Sindicato compañera MARÍA LIZETTE ALBUREZ GUEVARA DE SANTANDREA quien atendió a través del intercomunicador por encontrarse en ese momento sola. Del otro lado del altavoz se escucha el ruido de una moto y la

voz de un hombre quién ante su pregunta de quién era le respondió que buscaba a MARÍA SANTANDREA, por lo que la compañera le indicó que en que le podía servir ante lo que este le increpó: “Le traigo un mensaje del Comité Ejecutivo si no renuncia a la Secretaría o a la CDAG le van a formar un expediente para meterla presa o la van a mandar a matar” Es de destacar que el órgano ejecutivo de la entidad patronal se denomina Comité Ejecutivo. Este hecho fue denunciado al Ministerio Público con fecha 28 de abril del año 2015.

Con fecha 8 de septiembre de 2014 fue aprobado por la Asamblea General del SITRAPDH el Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo para ser presentado ante la entidad patronal y negociado en la vía directa o bien en la vía judicial si la entidad patronal se negaba a negociarlo, asimismo se designó la Comisión Negociadora del Pacto y se nombró a la Abogada LESBIA GUADALUPE AMÉZQUITA GARNICA como abogada de todo el proceso.

Con fecha 9 de septiembre de 2014 se hizo llegar a través de la Inspección General de Trabajo al Procurador de los Derechos Humanos el Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo.

El Código de trabajo establece en su artículo 51 que el respectivo sindicato hará llegar a la otra parte para su consideración, por medio de la autoridad administrativa de trabajo más próxima, el proyecto de pacto a efecto de que se discuta en la vía directa o con la intervención de una autoridad administrativa de trabajo o cualquiera otro u otros amigables componedores. Si transcurridos treinta días después de presentada la solicitud por el respectivo sindicato o patrono, las partes no han llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, cualquiera de ellas puede acudir a los tribunales de trabajo, planteando el conflicto colectivo correspondiente, para que se resuelvan el punto o puntos en discordia.

No obstante que el Procurador de los derechos humanos debió negociar dentro de los 30 días que establece la ley el Proyecto de Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo el mismo se negó a hacerlo y no fue sino hasta dos días antes del vencimiento del plazo que remite una comunicación pidiendo una prórroga al SITRAPDH para la negociación e imponiendo sus condiciones de negociación.

Ante la evidente falta de voluntad política del Procurador de los derechos humanos para negociar el Pacto colectivo de condiciones de trabajo en la vía directa con fecha 10 de noviembre de 2014 se presentó ante los tribunales el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social el cual está siendo conocido por el Juzgado Décimo de trabajo y previsión social dentro del Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social 01173-2014-07016.

Durante el Proceso la entidad patronal arribó a acuerdos con el SITRAPDH en los siguientes artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 (suprimido), 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 43, 45, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 57, 58, 59, 60, 61 del Proyecto de pacto colectivo de condiciones de trabajo quedando pendiente de aprobación los artículos 29, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 44, 46, 47, 55 y 56.

Sin embargo, ante la negativa del Procurador de los derechos humanos de proporcionar a los y las trabajadoras de la institución mejoras económicas y sociales importantes y de pretender mantener politizada la institución, el Sindicato a través de los canales correspondientes decidió solicitar al Tribunal de conciliación que citara a las partes para emitir las recomendaciones en los artículos en los que no había acuerdo con la entidad patronal, en este ínterin y antes de que el Sindicato hiciera el requerimiento al Tribunal este convocó a las partes para dictar sus recomendaciones el día 22 de abril de 2015 a las 12:00 horas.

A pesar de que los miembros de la Comisión Negociadora del SITRAPDH habían decidido comparecer al tribunal de conciliación el día 22 de abril para plantear la problemática correspondiente y escuchar las recomendaciones, la entonces Secretaria General del SITRAPDH SILVIA LUCRECIA SHAW ARRIVILLAGA suscribió un memorial de fecha 20 de abril de 2015, antes de la comparecencia de las partes al tribunal para dirimir el conflicto, memorial en el cual manifiesta: **“seguimos en buenos términos con las negociaciones respectivas, tal y como se hace constar en acta adjunta, del diez de marzo de 2015, que documenta los puntos en los cuales hemos llegado a acuerdo.** En vista que aún no se celebra la audiencia señalada, ESTAMOS EN TIEMPO PARA QUE POR ÚLTIMA VEZ Y POR UN PLAZO DE DIEZ DÍAS, su honorable prorrogue una vez más y así finalizaremos de la mejor forma dicha negociación directa” en el apartado de Petición de Fondo la citada persona señala: Que el Tribunal acceda por última vez y por un plazo de diez días, en cuanto a la prórroga para finalizar de la mejor forma dicha negociación directa”. Las negrillas son propias.

Dicho memorial se redactó en papel membretado de la Procuraduría de los derechos humanos de uso oficial de la Institución, sin que la entonces Secretaria General del SITRAPDH tuviera las facultades legales para ello y sin el auxilio profesional que debía acompañarle por mandato de Asamblea General.

A dicho memorial, la entonces Secretaria General del SITRAPDH adjunta el Acta de fecha 10 de marzo de 2015, dicha acta tal y como lo hizo ver la Comisión

negociadora del Sindicato al tribunal adolece de falsedad puesto que la misma consigna acuerdos no arribados por las partes en unos artículos, consigna un lugar, fecha y hora que no corresponden a las condiciones en que la misma fue firmada y porque para su firma una de las directivas fue engañada (MARYLIN ROXANA GIRÓN PALACIOS) y la otra además de engañada, coaccionada por parte de la entonces Secretaria General para suscribirla.

El acta en mención fue suscrita además con pleno conocimiento de la falsedad que la misma revestía por el Procurador de los derechos humanos, la entonces Secretaria General del SITRAPDH en su calidad de miembro de la Comisión negociadora del Sindicato y la Procuradora Adjunta I de la Institución del Procurador de los Derechos Humanos.

Con la elaboración y suscripción del acta con hechos falsos insertados por las personas citadas y con la suscripción del memorial se logró el cometido de las citadas personas que era evitar que el SITRAPDH compareciera a la audiencia que había convocado el tribunal e hiciera la defensa de sus agremiados.

El memorial de la entonces Secretaria General del SITRAPDH y el acta que la misma hizo acompañar, fue resuelto por el tribunal en fecha 22 de abril de 2015 en los términos siguientes: “I) Por recibido el memorial presentado por Silvia Lucrecia Shaw Arrivillaga, agréguese a sus antecedentes; II) Previo a resolver en definitiva el memorial que antecede, que de forma inmediata Silvia Lucrecia Shaw Arrivillaga, acredite la delegación en su persona, que le otorgó el Comité Ejecutivo para presentar la solicitud contenida en el memorial o en su defecto, que dicha solicitud sea planteada a la brevedad por dicho Comité”

En memorial de fecha 24 de abril de 2015 la Comisión Negociadora del Sindicato presenta memorial atendiendo a la resolución dictada por el tribunal estableciendo que la Secretaria General del sindicato había actuado a título personal y sin tener facultades legales para ello, que el Acta que había adjuntado a su memorial adolecía de falsedad por hacer constar acuerdos en perjuicio de los trabajadores que no habían sido arribados por el Sindicato y por consignar la fecha, hora y lugar de la misma en condiciones distintas a las que fue firmada. En consecuencia dicha Comisión solicitó al tribunal que citara a las partes para emitir sus recomendaciones y que el SITRAPDH pudiera ejercer la defensa de sus afiliados en juicio.

Habiéndose advertido la falsedad del acta y lo insertado en ella y que el objeto del memorial suscrito por la misma era evitar la comparecencia del Sindicato

a Juicio, el tribunal resolvió mediante resolución de fecha 24 de abril de 2015 tomando nota que no se había llegado a ninguna conciliación y convocó a las delegaciones para comparecer a audiencia el 29 de abril de 2015 a las 12:00 horas.

Es de resaltar que de conformidad con el Código procesal penal, cuando un funcionario público tiene conocimiento de una conducta susceptible de ser juzgada como delito, tiene el deber de denunciarlo al Ministerio Público para que realice la investigación, a pesar de esto; es decir, de llegar a la conclusión que los documentos presentados incluían la declaración de hechos apartados de la verdad, omitió certificar al Ministerio público el caso.

Durante la audiencia el tribunal escuchó por separado a cada una de las partes y luego emitió sus recomendaciones las cuales por violar los Convenios 87 y 98 de la Organización internacional del trabajo –OIT-, la Constitución Política de la República de Guatemala y la legislación nacional no fueron aceptadas por la Comisión Negociadora del Sindicato lo cual consta en el Acta de fecha 29 de abril de 2015 del Tribunal de Conciliación.

En memorial de fecha 30 de abril de 2015 el Sindicato a través de la Comisión negociadora, solicitó al tribunal que procediera a pronunciarse sobre la legalidad del movimiento de huelga ejerciendo el derecho reconocido en el artículo 104 de la Constitución Política de la República de Guatemala, es decir que procediera a realizar el recuento respectivo para determinar si la mitad más uno del total de trabajadores de la Institución del Procurador de los derechos humanos apoyaban el movimiento de huelga previo a poder hacerla estallar.

A partir del momento en que se solicitó la declaratoria de legalidad de la huelga la ahora ex secretaria general y ex afiliada del SITRAPDH, el Procurador de los Derechos Humanos y su Procuradora Adjunta I iniciaron toda una serie de actos de violencia, coacción y desprestigio en contra de las directivas del Sindicato, de la Abogada del Sindicato y del MSICG para coaccionarles y para evitar que los y las trabajadoras apoyaran el movimiento de huelga.

Con fecha 30 de abril de 2015, en el intranet de la institución del Procurador de los derechos humanos, se remitió a todas las trabajadoras y trabajadores de la Institución un comunicado del Procurador de los derechos humanos JORGE EDUARDO DE LEÓN DUQUE en el cual señala: “Sorprende entonces que la incursión de una abogada del MSICG haya finalizado abruptamente la negociación provocando que el SITRAPDH prefiera retornar a la vía judicial, sorprendiendo

aún más el llamado a la huelga que hace el MSICG. Somos una institución de servicio por lo que cualquier medida de hecho afectaría a la población que nos demanda cotidianamente con el agravante de hacerlo en estos momentos de crisis nacional en que debemos estar unidos y atentos...” y finaliza: “CON BASE A LO ANTERIOR: (SIC) Confío plenamente en su comprensión, mística institucional y responsabilidad laboral para no dejarse llevar por estos llamados de huelga que solo terminarían afectando a la población guatemalteca”. [Los subrayados son propios].

Con fecha 5 de mayo de 2015, vía intranet, el Procurador de los Derechos Humanos hizo circular una Convocatoria dirigida a todos los trabajadores y trabajadoras de la Procuraduría de los Derechos Humanos, en la cual se establece: “Convoca: Al personal de la institución a una reunión en el parqueo de la sede central, el 6 de mayo de los corrientes, a las 8:30 horas, cuya asistencia es obligatoria por el carácter de la información que se brindará, tomándose las acciones respectivas por la Dirección de Recursos Humanos para quienes nos estén presentes”.

En su alocución de fecha 6 de mayo de 2015, el Procurador de los Derechos Humanos manifestó a todos los trabajadores y trabajadoras: **“23:12 Que pasó al final entonces con la negociación, *desafortunadamente, y lo digo con la toda la claridad que lo he estado diciendo el Sindicato es miembro del MCI no se cómo se llama el movimiento misic y hubo una interferencia clarísima de la abogada de ese movimiento, clarísima que nos trajo abajo todo no se con qué intenciones, nos sorprendió, incluso hasta más de alguien del sindicato se sorprendió también porque se vino todo abajo, todo, no se por qué razones yyy me pareció extraño, me pareció incorrecto, yyy luego de que alguien se sienta con toda la transparencia, con toda la buena fe, que venga alguien de afuera que no es trabajadora de esta institución a decidir por lo por las por lo de ustedes pues por las cosas de ustedes*yyy, fuimos a tribunales pedimos nueva prórroga del plazo, ellos no quisieron para que siguiéramos dialogando en la vía directa es decir, las muestras de buena voluntad creo que ssssson fundamentales fuimos con la con la Procuradora con el Tribunal y le explicamos las razones al tribunal y en la gran mayoría de los temas el tribunal nos da la razón...24:27”** [Los subrayados, cursivas y resaltados son propios].

En su alocución además el Procurador de los derechos humanos pretende generar animadversión de los trabajadores y trabajadoras en contra de una directiva sindical al indicar: **24:28** eso motiva pues seguramente la inconformidad indudablemente la inconformidad de ellos y hacen este llamado a la huelga... después de todo lo que hemos hablado y como les he puesto la s la situación

que ustedes ya la saben lo único que queda de mi parte pues llamarles a la responsabilidad yo respeto la libertad sindical, respeto a los miembros del sindicato, de hecho, no he tomado, como algunos decían que va a tomar represalias **hay miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato que yo he servido incluso varias personas para que asciendan a plazas porque porque no tengo de en verdad como dijo alguien quisiera saber quién es, no tengo odio en mi corazón, les juro que no lo tengo, de veras que no lo tengo.... 25:20.**

Esta expresión hace referencia a una de las integrantes del Comité Ejecutivo del SITRAPDH (MARYLIN ROXANA GIRON PALACIOS) y parte de la Comisión Negociadora que se opuso a lo actuado por la en ese entonces Secretaria General del SITRAPDH y que pidió el apoyo legal para revertirlo, quien había ascendido recientemente luego de un largo proceso de oposición y después de haberse graduado de Abogada y Notaria.

Este ataque, es retomado por la ex secretaria general del sindicato la que al no poder evitar que los afiliados del SITRAPDH solicitaran la realización de una Asamblea General del Sindicato para que explicara sus actuaciones presentó una nota de fecha 13 de mayo de 2015 dirigiendo su renuncia al Sindicato sin invocar las razones de la misma.

Posteriormente una nota de la misma persona no presentada al sindicato fue distribuida por el Procurador de los derechos humanos desde el correo institucional en fecha 14 de mayo de 2015 y en la misma la ex secretaria general del sindicato aparte de realizar declaraciones falsas dentro de ellas las siguientes: que ella formó el sindicato y lo desarrolló, "...que nuestros asesores (Abogada LESBIA GUADALUPE AMÉZQUITA GARNICA) son nuestros desorientadores, quieren sabotear al sindicato, que hubo diferencias entre el sindicato y los asesores, la imposición de criterios, manipulación, utilización de agendas para fines inconfesables, desconocimiento de autonomía sindical, chantaje, descrédito, desinformación, intimidación, etcétera; ataca deliberadamente a las dirigentes del Sindicato señalándoles de no estar apegados al sindicalismo verdadero, de no representar los intereses de los trabajadores y hace un llamado a las bases del sindicato para que no les sigan como directivas sindicales porque son líderes falsos, radicales, y porque sus intereses provienen de intereses políticos en contra del Procurador y agendas personales de financiamiento internacional...".

Con fecha 15 de mayo de 2015 Siglo21 publica declaraciones de la ex Secretaria general del sindicato en los términos siguientes: "La secretaria general del sindicato de trabajadores de la Procuraduría de los Derechos Humanos (PDH), Sylvia Shaw, presentó su renuncia al cargo y señaló que hay asesores legales

interesados en sabotear los logros que se habían propuesto como organización. “La armonía que se vivía en la mesa de diálogo del sindicato cambió cuando nuestros asesores legales dejaron de serlo y se convirtieron en desorientadores con la intención de sabotear los logros”, puntualizó Shaw.” Hechos también falsos.

Coincidiendo con la línea de argumentación de la ex secretaria General del SITRAPDH en su nota de fecha 13 de mayo de 2015 y las declaraciones de la misma a Siglo21 de fecha 15 de mayo de 2015 las cuales fueron difundidas entre los trabajadores y trabajadoras de la Procuraduría de los Derechos Humanos, **EL DIARIO ELPERIÓDICO**, en su edición impresa de fecha 24 de mayo de 2015, en su sitio web y en su página de Facebook, publicó en su sección anónima ElPeladero lo siguiente: “...“Belcebú” atrás de ataques sindicales al PDH. Según denunció este Peladero hace unas semanas, se fraguaba un plan para que el procurador de los Derechos Humanos, Jorge de León Duque, fuera blanco de ataques mediáticos con el fin de desgastar su credibilidad, y ahora se sabe que los ataques provenían de Juan de Dios Rodríguez, *Belcebú*, quien antes de ser capturado por el caso Pisa, ha utilizado al Movimiento Sindical Indígena y Campesino Guatemalteco (MSICG) para promover una huelga de trabajadores de la PDH y presentar ridículas denuncias penales en su contra. El PDH estaba realizando una investigación en el IGSS por la muerte de pacientes con enfermedades renales y en tratamiento en la empresa Pisa, que culminó con una resolución de condena contra *Belcebú* y su Junta Directiva, pocos días antes que la CICIG y el MP los capturaran la semana pasada. Este movimiento sindical no es la primera vez que es utilizado por oscuros personajes para atacar a instituciones y a todos los que se pudieran interponer en los millonarios desfalcos y negocios que se realizan en el Estado. Ya en 2013, esta misma agrupación sindical fue utilizada para promover acciones contra el ex superintendente de la SAT Miguel Gutiérrez, a quien tenían que apartar para dar paso a funcionarios que fortalecieran a la mafia hoy conocida como La Línea. El MP y la CICIG deben investigar a los dirigentes del MSICG, Efrén Sandoval y a Lesbia Amézquita, que parecieran ser parte de las estructuras criminales de La Línea y del IGSS....”. [Los resaltados, cursivas y subrayados son propios].

Dicha nota fue citada por la ex Secretaria general del SITRAPDH en su perfil de Facebook en los términos siguientes: “Mercenarios de las luchas sociales. Ahora sí al descubierto. Ya decía yo q no era así nomás la manipulación y su obsesión por tener el control absoluto del Sitrapdh. A COSTA DE LO Q FUERA.”

Con fecha 26 de mayo de 2015 el Diario La Hora publica declaraciones de la Procuradora Adjunta I CLAUDIA LOPEZ DAVID en el sentido siguiente: “la

negociación de un nuevo pacto colectivo con los trabajadores se paralizó debido a la interferencia, manipulación, tergiversación y el chantaje del MSICG” por lo que la citada funcionaria declara que ve un ataque con un trasfondo político para debilitar la función de la PDH.

Todas estas declaraciones del Procurador de los derechos humanos, de su Procuradora Adjunta I y de la ex Secretaria General del SITRAPDH tenían como objetivo señalar a las directivas sindicales y al MSICG de ser parte de estructuras criminales, de ser malos líderes sindicales, de tener intereses políticos contra el Procurador pero sobre todo de coaccionarlos para que dejaran de defender a los trabajadores y trabajadoras de la PDH.

Las notas de prensa señaladas fueron distribuidas por la entidad patronal entre los y las trabajadoras de la Procuraduría de los derechos humanos en buena parte de los centros de trabajo y se les indicaba a los trabajadores que no apoyaran el movimiento de huelga que votaran en contra porque tanto las directivas del SITRAPDH, como el MSICG y la Abogada LESBIA AMÉZQUITA eran del crimen organizado a lo que le sumaban que si votaban a favor de la huelga les iban a despedir y dejar de pagar sus salarios.

Tanto el SITRAPDH como el MSICG han seguido realizando el trabajo sindical sin permitir que la criminalización, estigmatización, discriminación y la coacción mediática lo afecte, ante ello los ataques se han incrementado, siempre buscando el mismo fin.

Con fecha 6 de junio de 2015 la ex secretaria general del SITRAPDH dio declaraciones a Prensa Libre sin ser dirigente sindical, sindicalista o representante del sindicato. Las declaraciones las proporcionó durante su jornada de trabajo, en el centro de trabajo de la entidad patronal, ausentándose de su lugar de trabajo, en consecuencia en representación del Procurador de los derechos humanos.

En sus declaraciones la ex secretaria general y ex afiliada al SITRAPDH señala que la asesora del Pacto Colectivo, Abogada LESBIA GUADALUPE AMÉZQUITA GARNICA es parte de estructuras criminales como lo hiciera también en su momento el diario EIPeródico y la relaciona nuevamente con el expresidente de la Junta Directiva del IGSS JUAN DE DIOS RODRÍGUEZ, acusa al SITRAPDH de atacar a la PDH utilizando la negociación colectiva aduciendo que este ataque operó porque el PDH inició una investigación en contra del IGSS-PISA por los pacientes renales, así también en los mismos términos que lo hace el diario EIPeródico, declara de manera falsa que el SITRAPDH quiso desligarse del

MSICG y que por ello fue expulsada del sindicato, que la negociación del Pacto con las autoridades de la PDH había sido cordial hasta que Amézquita quiso incluir 13 artículos sobre aspectos económicos que no eran lógicos, y señala de que se le expulsó del sindicato por medios ilegales, finalmente señala que el MSICG ha promovido una huelga en la PDH y que va ganando el no.”

Posteriormente a ello una revista de poca circulación y dudosa seriedad en su contenido de la cual se dice es propietario entre otros el hermano de la ex Secretaria General del SITRAPDH y en la cual publican la mayor parte de los miembros de la familia, publica a nombre de Alan Mackenzie lo siguiente: “Maniobras sindicales y el lucrativo negocio de los pactos colectivos” dicha nota nuevamente refiere a liderazgos mafiosos y se relaciona con la asesora del SITRAPDH, el SITRAPDH y el MSICG criminalizándoles y estigmatizándoles con el objeto de coaccionarles para que dejen de defender los derechos de los y las trabajadoras.

Dichas publicaciones nuevamente son distribuidas por la entidad patronal.

Asimismo durante los últimos meses la ex secretaria general del SITRAPDH, tal y como se hizo del conocimiento de la entidad patronal, ha insultado a las directivas sindicales INGRID PATRICIA QUIC Y ZULLY DIANE AQUINO BARRIOS, les ha amenazado, ha señalado que la lucha por tener el pacto colectivo en la PDH la van a pagar con la vida de sus hijos. Dichas acciones las ha ejecutado durante su jornada de trabajo y en su calidad de funcionaria pública sin que la entidad patronal haya hecho nada por detenerlas.

También la ex secretaria general ha amenazado a las directivas del Sindicato y a la compañera INGRID PATRICIA QUIC a quien le gritó que: “...lo que buscan como directivas del SITRAPDH era quedarse sin trabajo, que las iban a meter a la cárcel, y que con la vida de sus hijos van a pagar lo de estar peleando por el Pacto.”

Estas amenazas que la citada persona profiere en contra de las directivas del Sindicato también lo hace a través de chat con compañeros de trabajo en los que la ex secretaria general del SITRAPDH señala que prefiere irse al hospital antes de matar a las directivas del sindicato, en donde señala que ya verán porque “ahora si le tocaron los huevos al León de la aurora” en alusión al Procurador, en donde señala que el “Sindicato va a la perdición, que perdió los valores, y les exige que se retiren (desafilien del sindicato) porque se vendió y no responde a los intereses de los trabajadores, salite del sindicato antes que pasen

cosas peores, se van a destapar mascasas, mejor renuncien porque no era lo que esperaban del sindicato y así todos contentos, yo te defendiendo con Celeste y el Procu.”

Asimismo la referida persona ha publicado en su perfil de Facebook “corran pizaditas...el karma y no mí cólera o venganza les pisa los talones. Poco a poco se les está cayendo sus falsas acusaciones mentiras y engaños.”

También la ex secretaria general del SITRAPDH durante su jornada de trabajo se ha dedicado a coaccionar a trabajadores de la Procuraduría de los derechos humanos para que se desafilien del Sindicato advirtiéndoles que se desafilien del Sindicato porque pronto el Procurador destruirá al Sindicato y a las directivas, indicándoles además que si se desafilian ella los apoyará y el Procurador también pero que si siguen en el sindicato los van a destruir.

Es el caso que efectivamente tal y como lo ha señalado la citada persona en sus amenazas, el Procurador de los derechos humanos, ha iniciado toda una serie de actos de persecución en contra de las directivas del SITRAPDH orientadas a despedirlas aduciendo como causales de despido y sanción el ejercicio de actividades sindicales legítimas por ejemplo el derecho de aclaración remitido por el SITRAPDH al diario Prensa Libre después de la Conferencia de Prensa que organizara el Procurador para criminalizar al SITRAPDH y al MSICG, la información que el SITRAPDH dirige a sus afiliados a través de comunicados, incluso ha llegado al extremo que a las directivas sindicales se les pretende sancionar por hacer hecho uso de una licencia sindical en los términos que establece la ley y se les faccionan actas por realizar actividades sindicales.

En este marco con fecha 14 de julio de 2015 se notificó a las directivas del SITRAPDH una de las audiencias para sancionarlas personalmente por una denuncia interpuesta en contra de un órgano denominado Junta directiva del sindicato buscando con ello despedirlas la denuncia había sido interpuesta por la ex secretaria general del Sindicato. Ese mismo día la ex secretaria general del Sindicato publica un texto denominado los nadies refiriéndose a que estos valen menos de la bala que los mata.

A pocos días de estos hechos la abogada LESBIA GUADALUPE AMÉZQUITA GARNICA fue perseguida por dos hombres en una motocicleta quienes intentaron colocarse a la par del vehículo que conducía para posiblemente dispararle, al cerrar el espacio ella con su vehículo los hombres inmediatamente se taparon las caras con gorros para no ser descubiertos.

Aunque con fecha 16 de julio de 2015 a las 16:02 se interpuso la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público sobre estos y otros hechos de violencia para que los mismos fueran investigados dicho ente ha pretendido coaccionar a las directivas del sindicato para que desistan de la acción penal.

A pesar que la denuncia se interpone en ejercicio de la representación del SITRAPDH y en la misma se señala lugar para recibir citaciones y notificaciones y número de teléfono de contacto de las víctimas (sede del MSICG) a eso de las 09:00 horas del día 17 de julio de 2015 el Agente Fiscal de la Unidad Especial de Delitos contra Sindicalistas del Ministerio Público **MARVIN DAVID SAZO LARIOS** llamó al teléfono del centro de trabajo de las dirigentes sindicales **MARILYN ROXANA GIRÓN PALACIOS** y **GLENDA AZUCENA ESCOBAR** comunicándole a la entidad patronal la interposición de la denuncia en su contra y poniendo en evidencia que las personas que firmaron la denuncia eran las directivas sindicales citadas.

SEXTO NIVEL DE NEGACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL

La violación sistemática de la libertad sindical opera además en un sexto nivel, correspondiente a la institucionalidad que debiera garantizar que no ocurrieren las violaciones a que se ha hecho referencia en los cinco niveles anteriores mediante la aplicación de la ley en sus respectivos ámbitos de competencia y cuya actuación efectiva podría disuadir para que estas no volvieran a ocurrir.

De hecho, la importancia de esta institucionalidad ha sido reconocida por OIT al buscar su involucramiento directo mediante la ejecución de una política tuitiva de la libertad sindical, incluso, mediante compromisos asumidos por estas instituciones ante las distintas misiones que han visitado Guatemala.

No obstante, la política de la solución aparente y de la realidad contrastante con la buena voluntad manifestada ante OIT que se ha implementado por el gobierno central, es la misma que la que se implementa desde esta institucionalidad y ello redundante en que no exista positividad de las normas que garantizan la libertad sindical y que la búsqueda de justicia o protección se conduzca indefectiblemente a un callejón sin salida.

A continuación se describe y prueba la inoperancia que han tendido en el marco de la protección a la libertad sindical tres de estas instituciones.

LA PROCURADURÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS

La institución del Procurador de los Derechos Humanos tiene asignada constitucionalmente la función de proteger y garantizar en el país la plena vigencia de los derechos humanos, entre ellos la libertad sindical, la negociación colectiva y el resto de garantías laborales¹⁶.

No obstante, y como se ha demostrado, esta garantía no abarca siquiera a los trabajadores y trabajadoras que laboran para la propia Institución del Procurador de los Derechos Humanos que están siendo objeto de graves violaciones a su libertad sindical, igualmente, la propia institución ha participado y coordinado acciones de estigmatización y criminalización de la libertad sindical, lo cual presupone de antemano que la voluntad de garantizar la libertad sindical al no existir al menos a lo interno y en el marco de las relaciones laborales en que participa directamente, que no existe la solvencia y mucho menos la voluntad de velar por este respeto fuera de dicha institución.

De hecho, el propio Procurador de los Derechos Humanos dentro del conflicto colectivo en su contra planteado por el SITRAPDH promovió una inconstitucionalidad en caso concreto en contra del artículo que establece

condiciones básicas para impedir la injerencia del patrono en el recuento de huelga, ha tratado de tomar el control del sindicato y ha sometido a represalias antisindicales a las directivas del SITRAPDH.

16 El artículo 8 del Decreto 54-86 del Congreso de la República de Guatemala, establece: El Procurador de los Derechos Humanos en adelante denominado: El procurador, es un Comisionado del Congreso de la República para la Defensa de los Derechos Humanos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Tratados y convenciones Internacionales aceptados y ratificados por Guatemala. El Procurador para el cumplimiento de las atribuciones que la Constitución Política de la República de Guatemala y esta ley establecen, no está supeditado a organismo institución o funcionario alguno, y actuará con absoluta independencia...". El artículo 13 de la misma norma establece: "Son atribuciones esenciales del Procurador: a) Promover el buen funcionamiento y la agilización de la gestión administrativa gubernamental, en materia de Derechos Humanos; b) Investigar y denunciar Comportamientos administrativos lesivos a los intereses de las Personas; c) Investigar toda clase de denuncias que le sean planteadas por cualquier persona, sobre violaciones a los Derechos Humanos; d) Recomendar privada o públicamente a los funcionarios, la modificación de un comportamiento administrativo objetado; e) Emitir censura pública por actos o comportamientos en contra de los derechos institucionales; f) Promover acciones o recursos, judiciales o administrativos, en los casos en que sea procedente; y g) Las otras funciones y atribuciones que le asigne esta ley."

Especial mención merece que en todos los procedimientos de amparo en que se ha requerido su intervención como tercero interesado, el Procurador de los Derechos Humanos ha omitido emitir pronunciamiento respecto al fondo de la cuestión planteada aún y cuando la Constitución le establece el deber de acción directa en casos de existencia de riesgo o violaciones a los derechos humanos, entre ellos la libertad sindical.

Es importante tener en cuenta que al tomar posesión del cargo el actual Procurador de los Derechos Humanos prohibió a la Defensoría del trabajador dar acompañamiento a los trabajadores y trabajadoras como lo venía haciendo, no obstante que de conformidad con el Decreto 54-86 del Congreso de la República de Guatemala, Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la República y del Procurador de los Derechos Humanos, específicamente en su artículo 27, el acompañamiento legal en situaciones de urgencia se ubica dentro de los deberes que le establece la Ley a la Institución.

En ese mismo sentido, con fecha 14 de noviembre de 2012, el actual Procurador de los Derechos Humanos emitió la Circular 1-2012 a través de la cual se limitaban tanto las funciones de la Procuraduría de los derechos humanos en materia de protección de estos derechos y básicamente se reducía su intervención a la de mera orientadora para acudir a otras instituciones.

La citada circular prohibía la apertura de expedientes contra funcionarios públicos, magistrados, jueces, auxiliares y operadores de justicia así como también exigía abstenerse en los casos que involucraran materia de trabajo y previsión social bajo la posibilidad de ser objeto de sanción el trabajador o trabajadora que no diera cumplimiento a las instrucciones generadas a través de la citada circular.

EL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL, SU FALLA SISTÉMICA

En su oportunidad el MSICG informó a los órganos de control de la OIT sobre la base de datos oficiales que la mora judicial para que una reinstalación de trabajador despedido por participar en la formación de un sindicato, el despido de directivos sindicales, el despido de trabajadores durante las prevenciones decretadas por encontrarse negociando un Conflicto colectivo de condiciones de trabajo y el despido de mujeres embarazadas fuera resuelto en definitiva sin tener en cuenta la mora acumulada antes del año 2005 (por no existir datos oficiales de esa fecha), abarcaba más de 11 años en el supuesto que los tribunales de trabajo no recibieran una demanda más.

Tal situación no ha mejorado significativamente debiendo anotar que la creación en la Ciudad Capital de los denominados Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social para la admisión de demandas solamente ha agregado una instancia previa y en consecuencia, mayor dilación a los procesos.

A esto debe agregarse que la creación de estos tribunales adolece de vicios de inconstitucionalidad en virtud de que la jurisdicción es un atributo devenido del poder constituyente; en el caso de la jurisdicción privativa de trabajo, su conformación se encuentra prevista en los artículos 284, 291, 292, 293, 300 y 301 del Código de Trabajo, que no contemplan la posibilidad de juzgados de admisión de demandas y tales regulaciones no son susceptibles de ser modificadas por la vía de un Acuerdo de la Corte Suprema de Justicia en virtud del principio de exclusividad legislativa previsto en la Constitución Política de la República de Guatemala

Un ejemplo de esta mora puede ejemplificarse con los casos de despidos de los trabajadores directivos y afiliados del Sindicato de trabajadores de envasado transporte distribución y mantenimiento del GAS S.I.N.T.E.T.D.M.GAS. ejecutados encontrándose los trabajadores protegidos por las prevenciones dictadas dentro de un Conflicto Colectivo de Carácter Económicos y Social. Dichos despidos se denunciaron ante el tribunal competente con fecha 26 de mayo del año 2014 no obstante ello pasaron muchos meses antes de que el Juzgado decretará las ordenes de reinstalación que debieron ser decretadas y ejecutadas en 24 horas. Finalmente cuando dichas ordenes de reinstalación fueron decretadas estas fueron incumplidas por la entidad patronal encontrándose actualmente el proceso a cargo de la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de trabajo y previsión social pudiendo pasar varios años más para que las mismas se encuentren firmes porque además la entidad patronal ha plantado acciones de inconstitucionalidad para demorar que se dicte sentencia.

Este caso llama la atención porque el asesor de al menos una de las entidades patronales es el Abogado MARIO LEONEL CANIZ quien es representante del sector empleador ante la Comisión de Tratamiento de Conflictos ante la Organización Internacional de Trabajo –OIT- en materia de Libertad Sindical y Negociación Colectiva -CTRC/OIT-.

Otro ejemplo reciente de esta mora judicial lo muestran las demandas promovidas por distintos trabajadores sindicalizados dentro del Sindicato de Trabajadores de Educación de Telesecundaria del Retalhuleu –STETREU-, sindicato afiliado al MSICG mediante las cuales se pretende la eliminación de la simulación de la temporalidad de las relaciones laborales. Dichas demandas se presentaron en su

mayoría en el mes de diciembre de 2014 ante el Juzgado de primera instancia de trabajo y previsión social y de familia del departamento de Retalhuleu, a pesar que la ley establece un plazo de 24 horas para emitir la resolución que da trámite a la demanda contados a partir de la presentación del memorial y un plazo entre 6 días para notificar las mismas a partir de la emisión de la resolución, hasta el día miércoles 29 de marzo de 2015 dichas resoluciones en más de 80 demandas interpuestas no habían sido notificadas, a más de 6 meses aproximadamente de su interposición. Derivado de ello una notaria del MSICG se presentó ante el tribunal para hacer constar estos extremos en acta notarial. En similar situación se encuentran las demandas presentadas en el Juzgado de trabajo del departamento de Escuintla.

Por otro lado, desde el año 2011 se encuentran firmes las ordenes de reinstalación de los miembros del SITRASOLEIDAD, organizado en la finca La soledad de la compañía agrícola Solesa, Sociedad Anónima, quienes fueron despedidos por plantear la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, caso en el cual el patrono se negó a cumplir las ordenes de reinstalación y el Juez a cargo del proceso se ha negado a ejecutarlas amparado en la impunidad que le han garantizado la Junta de disciplina judicicia, la Corte suprema de justicia y la Corte de constitucionalidad.

En lo que respecta a la calidad del sistema de justicia laboral el MSICG ha sido reiterativo en informar que los jueces emiten sentencias que se apartan de derecho y que los trabajadores escasamente alcanzan y de forma tardía justicia.

La situación de la calidad del sistema de justicia tampoco ha variado en absoluto con el agregado de que ahora los Jueces y Magistrados llegan incluso a incurrir en ilícitos penales falsificando actuaciones judiciales en aras de denegar el acceso a la justicia de los y las trabajadoras.

Debe apuntarse igualmente que los jueces, aún y cuando ordenan la reinstalación por un despido antisindical, en sus resoluciones omiten ordenar que se certifique lo conducente al ramo penal en contra del empleador por el delito de discriminación pese a que tal conducta se encuadra en el tipo previsto en el Código Penal.¹⁷

17 El artículo 202 bis del Código Penal establece: “Se entenderá como discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualesquiera otro motivo, razón o circunstancia, que impidiere o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, de conformidad con

De la misma forma, aún y cuando en las acciones planteadas en el marco de la jurisdicción privativa constitucional, en caso de improcedencia, la condena en costas y la imposición de una multa al abogado auxiliante de la misma es obligatoria, los tribunales exoneran de la misma a los empleadores aduciendo que “actúan de buena fe” aún y cuando se trate de acciones eminentemente dilatorias ejecutadas con la finalidad de demorar el cumplimiento de una reinstalación en tanto que a los abogados de los trabajadores se les multa.

Aunque el MSICG ha accionado oportunamente por la vía penal en contra de jueces y magistrados de la sala de la Corte de apelaciones de trabajo y previsión social, dichos funcionarios gozan del derecho de antejuicio y este se impone como un veto para garantizarles impunidad total y que no sean sometidos a la justicia penal.

En el caso de los Jueces y Magistrados de Sala dichos antejuicios son conocidos por la Corte Suprema de Justicia y esta nunca quita la investidura de antejuicio a los jueces para que puedan ser investigados por la justicia penal llegando incluso a rechazar liminarmente los antejuicios. Es de esta manera como la impunidad de los jueces para violar las leyes se garantiza.

Para ilustrar como en la práctica opera esta impunidad se citan los expedientes promovidos por el MSICG dentro de los números 202-2013; 258-2013; 130-2013; 148-2013; 90-2013; etcétera.

la Constitución Política de la República y los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos. Quien por acción u omisión incurriere en la conducta descrita en el párrafo anterior, será sancionado con prisión de uno a tres años y multa de quinientos a tres mil quetzales. La pena se agravará en una tercera parte: a) Cuando la discriminación sea por razón idiomática, cultural o étnica. b) Para quien de cualquier forma y por cualesquiera medio difunda, apoye o incite ideas discriminatorias. c) Cuando el hecho sea cometido por funcionario o empleado público en el ejercicio de su cargo. d) Cuando el hecho sea cometido por un particular en la prestación de un servicio público.” Por su parte, el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo regula en su artículo 1: “1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.”

EL ACCIONAR DEL MINISTERIO PÚBLICO COMO GARANTE DE LAS VIOLACIONES A LA LIBERTAD SINDICAL

De conformidad con el artículo 251 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “El Ministerio Público es una institución auxiliar de la administración pública y de los tribunales con funciones autónomas, cuyos fines principales

son velar por el estricto cumplimiento de las leyes del país. Su organización y funcionamiento se regirá por su ley orgánica....”.

El artículo 1 del Decreto 40-94 del Congreso de la República, Ley Orgánica del Ministerio Público, establece que: “El Ministerio Público es una institución con funciones autónomas, promueve la persecución penal y dirige la investigación de los delitos de acción pública; además velar por el estricto cumplimiento de las leyes del país. En el ejercicio de esa función, el Ministerio Público perseguirá la realización de la justicia, y actuará con objetividad, imparcialidad y con apego al principio de legalidad, en los términos que la ley establece.”.

El artículo 5 de la misma norma regula que: “El Ministerio Público es único e indivisible para todo el Estado. Se organiza jerárquicamente. En la actuación de cada uno de sus funcionarios estará representado íntegramente. Para acreditar la personería de un fiscal del Ministerio Público sólo será necesaria la constancia de su cargo o, en su caso, por el mandato otorgado. Los funcionarios que asistan a un superior jerárquico obedecerán instrucciones conforme lo dispuesto por esta ley.”.

En tanto el artículo 2 de la misma Ley regula: “Son funciones del Ministerio Público, sin perjuicio de las que le atribuyen otras leyes, las siguientes: 1) Investigar los delitos de acción pública y promover la persecución penal ante los tribunales, según las facultades que le confieren la Constitución, las leyes de la República, y los Tratados y Convenios Internacionales. 2) Ejercer la acción civil en los casos previstos por la ley y asesorar a quien pretenda querrellarse por delitos de acción privada de conformidad con lo que establece el Código Procesal Penal. 3) Dirigir a la policía y además cuerpos de seguridad del Estado en la investigación de hechos delictivos. 4) Preservar el Estado de derecho y el respeto a los derechos humanos, efectuando las diligencias necesarias ante los tribunales de justicia.”

Puede apreciarse que, además del ejercicio de la persecución penal pública, la legislación guatemalteca asigna otras atribuciones y deberes al Ministerio

Público, siendo estos los que justifican y conducen a que a dicha institución se le confiera de manera obligatoria, audiencia dentro de los procesos sometidos a la jurisdicción privativa constitucional y en razón de lo cual ha sido jurídicamente viable que el Ministerio Público asuma compromisos ante los órganos de control de OIT e incluso compromisos ante las diferentes misiones que OIT ha enviado al país.

En este marco, la objetividad e imparcialidad del Ministerio Público, no se refiere, como pareciera en ocasiones interpretarse, a evitar asumir una posición dentro de un proceso, de hecho, esta objetividad e imparcialidad se prevén como condiciones que impidan que cualquier valoración personal de los funcionarios a través de los cuales ejerce sus funciones el Ministerio Público, conveniencia o interés, tengan una incidencia que afecte el adecuado cumplimiento de los fines institucionales.

En lo que respecta a la persecución penal pública o publica a instancia particular, al Ministerio Público le corresponde ejercerla y velar porque esta sea efectiva y en ese caso, la imparcialidad y objetividad, operan como un mecanismo que impide que esta persecución se realice violando las garantías del perseguido o que se deje de realizar sobre la base de alguna valoración o interés personal del agente a cargo de la misma o de cualquier otra injerencia interna o externa.

En lo que se refiere a la función del Ministerio público de preservar el Estado de derecho y el respeto a los derechos humanos, efectuando las diligencias necesarias ante los tribunales de justicia, la imparcialidad y objetividad no implica no asumir una posición sino que, para asumirla, no pese más finalidad que la del cumplimiento del mandato constitucional de la institución es decir velar por estricto cumplimiento de las leyes del país y el respeto de los derechos humanos.

La imparcialidad, es una condición exclusivamente reservada para los jueces durante la tramitación de los procesos pero que, se parcializa a favor de alguna de las partes en el momento de emitir la resolución. No se puede, en consecuencia, presuponer un proceso con partes imparciales, ni que el Ministerio Público pretenda argumentar la imparcialidad como un elemento de justificación en el incumplimiento de su mandato constitucional.

Los Tratados y Convenios Internacionales ratificados por el Estado de Guatemala ante los distintos organismos internacionales de los cuales el Estado de Guatemala

hace parte, constituyen cuerpos normativos que deben agotar un procedimiento legislativo lo que conduce que los mismos, al ratificarse, pasan a formar parte del derecho interno.

Ahora bien, en el caso de los Tratados y Convenios ratificados por Guatemala en materia de derechos humanos, de conformidad con la propia Constitución Política de la República de Guatemala, prevalecen sobre el derecho interno, tal y como lo regula el artículo 46 de la Constitución guatemalteca al preceptuar: “Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.”.

La doctrina constitucional ha desarrollado el denominado “bloque de constitucionalidad” respecto al cual la Corte de Constitucionalidad ha sostenido que: “La misma Corte de Constitucionalidad, ha profundizado en el análisis jurisprudencial del bloque de constitucionalidad y ha sostenido “...para dar respuesta a la problemática acerca de la recepción en el orden interno de los tratados en materia de derechos humanos, otros ordenamientos jurídicos han acudido a la figura del bloque de constitucionalidad, el que ha sido parte de anteriores pronunciamientos de la Corte de Constitucionalidad (verbigracia los expedientes 90-90, 159-97, 3004-2007, 3878-2007, auto de 4 de octubre de 2009, expediente 3690-2009, 1940-2010 y 3086-2010, entre otros) aunque en ninguno de éstos se ha definido su contenido y alcances. [...] El bloque de constitucionalidad se refiere a aquellas normas y principios que aunque no forman parte del texto formal de la Constitución, han sido integradas por otras vías a la Constitución y que sirven a su vez de medidas de control de constitucionalidad de las leyes como tal. [...] Su función esencial es la de valerse como herramienta de recepción del derecho internacional, garantizando la coherencia de la legislación interna con los compromisos exteriores del Estado y, al mismo tiempo, servir de complemento para la garantía de los Derechos Humanos en el país [...] por la vía de los artículos 44 y 46 citados, se incorpora la figura del bloque de constitucionalidad como un conjunto de normas internacionales referidas a derechos inherentes la persona, incluyendo todas aquellas libertades y facultades que aunque no figuren en su texto formal, respondan directamente al concepto de dignidad de la persona, pues el derecho por ser dinámico, tienen reglas y principios que están evolucionando y cuya integración con esta figura permite su interpretación como derechos propios del ser humano. El alcance del bloque de Constitucionalidad es de carácter eminentemente procesal, es decir, que determina que los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos

que componen aquél son también parámetro para ejercer el control constitucional del derecho interno. Así, a juicio de esta Corte, el artículo 46 constitucional denota la inclusión de los tratados del bloque de constitucionalidad, cuyo respeto se impone al resto del ordenamiento jurídico, exigiendo la adaptación de las normas de inferior categoría a los mandatos contenidos en aquellos instrumentos...” **[Expediente 1822-2011, sentencia de fecha 17 de julio de 2012].**

En ese marco, las normas previstas en los Convenios ratificados por el Estado de Guatemala ante la Organización Internacional de Trabajo –OIT- no solo son parte del ordenamiento jurídico interno sino que hacen parte del denominado bloque de constitucionalidad.

De tal cuenta, el debido cumplimiento de los mismos, en cualquier ámbito en el que se le confiera participación al Ministerio Público, constituye un deber que le es asignado tanto por la Constitución Política de la República de Guatemala como por su respectiva Ley Orgánica tal y como se remarca en las normas citadas al inicio de este apartado.

A continuación, se citarán brevemente algunos casos concretos con la finalidad de ejemplificar como el Ministerio Público deja de cumplir su deber constitucional cuando se trata de derechos humanos vinculados a la libertad sindical, con lo cual establece a su vez el nivel de compromiso del Estado de Guatemala con el pleno respeto de la libertad sindical en el país, teniendo en cuenta que el propio Ministerio Público, incluso ha asumido compromisos específicos ante los diversos órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo y las distintas misiones que han visitado Guatemala durante los últimos años.

Lo anterior, resulta importante puesto que, aunque se ha emitido incluso una instrucción general por parte de la Fiscal General de la República y Jefa del Ministerio Público cuya finalidad es normar el accionar del Ministerio Público en el caso de delitos cometidos contra sindicalistas o defensores de derechos sindicales, se ha omitido emitir una relacionada al accionar del Ministerio Público en aquellos casos en que se les otorgue intervención dentro de procedimientos de naturaleza constitucional en los que se planteen violaciones a garantías constitucionales que afecten el ejercicio de la libertad sindical así como también parece obviarse que la libertad sindical requiere como garantía de respeto de algo más que de disposiciones normativas ya que la libertad sindical es un ejercicio fáctico que como tal, resiente como vital y nocivo, la ausencia de condiciones igualmente prácticas que garanticen su ejercicio, sancionen a sus violadores y de

un actuar persuasivo por parte de las instituciones estatales para garantizar su respeto que, de no existir, solamente fomenta la impunidad y la implementación de prácticas nugatorias de la libertad sindical.

EL MINISTERIO PÚBLICO EN LOS PLANTEAMIENTOS DE INCONSTITUCIONALIDAD RELACIONADOS CON LA LIBERTAD SINDICAL

En virtud de los deberes que al Ministerio Público le establecen el artículo 251 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 1 y 2 numeral 4) del Decreto 40-94 del Congreso de la República de Guatemala el artículo 139 de la Ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad a este se le dará intervención para que se pronuncie en todos los procesos conocidos por la jurisdicción privativa constitucional dentro de estos los relacionados con las Acciones de inconstitucionalidad en las que se alega una confrontación de determinada norma con la Constitución y los Convenios internacionales y cuando se plantean Acciones Constitucionales de Amparo (esto independientemente de sus obligaciones relacionas con la acción penal pública o a instancia de parte), al respecto la Ley regula: “Si no se dispone la suspensión provisional o, en su caso, decretada ésta, se dará audiencia por quince días comunes al Ministerio Público y a cualesquiera autoridades o entidades que la Corte de Constitucionalidad estime pertinente, transcurridos los cuales, se haya evacuado o no la audiencia, de oficio se señalará día y hora para la vista dentro del término de veinte días. La vista será pública si lo pidiere el interponente o el Ministerio Público. La sentencia deberá pronunciarse dentro de los veinte días siguientes al de la vista. La Corte deberá dictar sentencia dentro del término máximo de dos meses a partir de la fecha en que se haya interpuesto la inconstitucionalidad.”.

De tal cuenta, el Ministerio Público es parte obligada de todos los planteamientos de inconstitucionalidad de leyes o reglamentos de aplicación general y el cumplimiento de sus deberes, teniendo en cuenta que se trata de procesos en los cuales se cuestiona la colisión de una norma con las garantías constitucionales o las que son parte del bloque de constitucionalidad, tanto el cumplimiento de sus funciones legales como el ejercicio de estos con imparcialidad y objetividad presuponen la necesidad de que el Ministerio Público dirija sus esfuerzos al análisis de la cuestión de fondo en el litigio más que al accionar o el planteamiento de quien sea el postulante de la acción.

En ese marco, es necesario recordar que desde el año 2003, los distintos órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo han sido insistentes en requerir al Gobierno de Guatemala, del cual hace parte también el Ministerio Público, la armonización tanto de la legislación como de la práctica

a los principios de libertad sindical establecidos en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

Dentro de esta armonización, los órganos de OIT han sido particularmente insistentes en la necesidad de eliminación a los obstáculos que impiden la inscripción de sindicatos de industria.

Al respecto debe recordarse que tales requerimientos por parte de los órganos de control de OIT datan de muchos años antes del año 2001, en donde se señalaba la necesidad de reconocer el sindicalismo de industria en la legislación laboral guatemalteca; debe apuntarse como aspecto llamativo que antes del año 2003, aún y cuando no existía un reconocimiento expreso en el Código de Trabajo de los sindicatos de industria, estos se inscribían sin mayores problemas en el registro de sindicatos, de hecho, hoy día, existen algunos casos de sindicatos que se inscribieron antes del año 2003 y que son reconocidos como sindicatos de industria, tal es el caso del SINDICATO DE TRABAJADORES DE ENVASADO, TRANSPORTE, DISTRIBUCIÓN Y MANTENIMIENTO DEL GAS, afiliado al MSICG.

No obstante, bajo el argumento de cumplir con los requerimientos de los órganos de control de OIT, en el año 2001 se introdujo algunas reformas al Código de Trabajo, particularmente, al artículo 215 del Código de Trabajo (Artículo 7 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República).

Dicha reforma adicionó una literal c) al artículo 215 del Código de Trabajo en el cual se incluye la definición del sindicato de industria de la siguiente manera: "...c) De industria, cuando están formados por trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan sus servicios en empresas de una misma industria y representan la mitad más uno de los trabajadores y/o empresarios de esa actividad."

Tal definición se ha convertido en un mecanismo a través del cual básicamente se priva a los trabajadores del derecho a organizarse en sindicatos de industria.

Durante muchos años, el gobierno manifestó a los órganos de control de OIT que dicha norma no tenía aplicabilidad práctica y que en consecuencia no afectaba realmente las posibilidades de los trabajadores y trabajadoras de sindicalizarse en sindicatos de industria; no obstante, al pretender inscribirse el SINDICATO "CENTRAL DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA MAQUILA DE GUATEMALA -CENTRIMAG-, esta norma fue efectivamente aplicada y tuvo como efecto la negación de la inscripción del sindicato.

Ante esto, el MSICG promovió una acción de Inconstitucionalidad en contra de la literal c) del artículo 215 del Código de Trabajo, básicamente, porque el artículo 215 del Código de Trabajo es una norma de carácter general que establece una clasificación de los tipos de organizaciones sindicales; en otras palabras, se trata de una norma que no tiene como finalidad establecer requisitos para la conformación del sindicato puesto que para esto existe la norma especial en el artículo 216 del mismo Código que fija el número en 20 trabajadores para constituir una organización de trabajadores o 5 en el caso de los sindicatos patronales.

De tal cuenta que al imponer a los trabajadores como requisito para constituir un Sindicato de industria que aglutinen en el acto constitutivo la mitad más uno del total de trabajadores de la industria de que se trate, se hace prevalecer una norma general por sobre una especial que tiene por objeto imposibilitar que se puedan conformar sindicatos de industria; esta circunstancia viola el derecho a la libre sindicalización reconocido por los artículos 102 literal q) de la Constitución Política de la República de Guatemala al someter el mismo al cumplimiento de una condición imposible, con lo cual también se vulneran los principios de libertad sindical establecidos en el Convenio 87 de la OIT, que hace parte del bloque de constitucionalidad guatemalteco.

Esta acción, fue conocida por la Corte de Constitucionalidad dentro del Expediente número 3536-2013 y resuelta negativamente en sentencia de fecha 30 de octubre de 2014 de la cual fue ponente la Magistrada GLORIA PATRICIA PORRAS ESCOBAR.

Es preciso señalar que a pesar de tratarse de una evidente negación del acceso a la libertad sindical, contraria a los principios plasmados en el Convenio 87 de la OIT, el Ministerio Público al pronunciarse al respecto solicitó que la acción fuera declarada sin lugar y que se sancionara a los interponentes de la misma como efectivamente ocurrió pues la acción fue declarada sin lugar y los abogados fueron multados cada uno con Q1,000.00 por haber hecho el planteamiento de la Acción de Inconstitucionalidad.

Llama poderosamente la atención el posicionamiento del Ministerio Público puesto que, a pesar de tratarse de una situación violatoria a los principios de la libertad sindical, tal y como ha sido determinado por los órganos de Control de la OIT y respecto a la cual se ha requerido al Estado de Guatemala la armonización de su legislación, y pese a la constante afirmación del Ministerio Público respecto a la plena voluntad para contribuir desde el cumplimiento de sus funciones con lograr condiciones de respeto a la libertad sindical; no solo

omite la defensa del Convenio 87 sino que se suma a los esfuerzos para impedir la armonización normativa requerida por los órganos de control de OIT en lo relativo al sindicalismo de industria.

EL MINISTERIO PÚBLICO EN LOS CASOS DE AMPARO RELACIONADOS CON LA LIBERTAD SINDICAL

El amparo, constituye un mecanismo a través del cual se pretende la restauración de las garantías constitucionales en los casos en que estas han sido vulneradas por un acto arbitrario. Se trata de un recurso de carácter absolutamente mediato toda vez que requiere para su planteamiento del agotamiento de la definitividad procesal¹⁸, aun agotando esta, no garantiza una protección efectiva a través de la suspensión del acto que causa la contención de la garantía toda vez que la suspensión provisional depende de una valoración subjetiva del tribunal¹⁹, es un recurso excesivamente formal²⁰ y oneroso puesto que para su acceso se requiere

18 El artículo 19 de la Ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad regula: “Para pedir amparo, salvo casos establecidos en esta ley, deben previamente agotarse los recursos ordinarios, judiciales y administrativos, por cuyo medio se ventilan adecuadamente los asuntos de conformidad con el principio del debido proceso.”

19 El artículo 27 de la Ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad establece: “La suspensión provisional del acto reclamado procede tanto de oficio como a instancia de parte. En cualquier caso el tribunal, en la primera resolución que dicte, aunque no hubiere sido pedido, resolverá sobre la suspensión provisional del acto, resolución o procedimiento reclamados, cuando a su juicio las circunstancias lo hagan aconsejable”.

20 El artículo 21 de la Ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad preceptúa en cuanto a los requerimientos para el planteamiento del amparo: “El amparo se pedirá por escrito, llenando los requisitos siguientes: a) Designación del tribunal ante el que se presenta; b) Indicación de los nombres y apellidos del solicitante o de la persona que lo represente; su edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, domicilio y lugar para recibir notificaciones. Si se gestiona por otra persona deberá acreditarse la representación; c) Cuando quien promueve el amparo sea una persona jurídica, deberán indicarse sucintamente los datos relativos a su existencia y personalidad jurídica; d) Especificación de la autoridad, funcionario, empleado, persona o entidad contra quien se interpone el amparo; e) Relación de los hechos que motivan el amparo; f) Indicación de las normas constitucionales de otra índole en que descansa la petición de amparo con las demás argumentaciones y planteamientos de derecho; g) Acompañar la documentación que se relacione con el caso, en original o en copias, o indicar el lugar en donde se encuentre y los nombres de las personas a quienes les consten los hechos y los lugares donde pueden ser citadas y precisar cualesquiera otras diligencias de carácter probatorio

del auxilio de un abogado y el mismo da lugar a la condena en costas procesales²¹ y la imposición de una multa al abogado que patrocina el planteamiento en caso de declararse improcedente²². De tal, no se trata de un recurso que esté al alcance de todos los trabajadores y trabajadoras así como tampoco de uno que satisfaga los requerimientos del artículo 25 de la Convención americana sobre derechos humanos²³

Se trata pues de un recurso extraordinario no solo por sus requerimiento sino porque las condiciones en que está previsto impiden que el mismo sea accedido por la mayoría de trabajadoras y trabajadores toda vez que requiere de la existencia de solvencia económica o bien que el trabajador milite en un sindicato con la capacidad para absorber el costo de planteamiento del amparo.

que conduzcan al esclarecimiento del caso; h) Lugar y fecha; i) Firmas del solicitante y del abogado colegiado activo que lo patrocina, así como el sello de éste. Si el solicitante no sabe o no puede firmar lo hará por él otra persona o el abogado que auxilia; j) Acompañar copia para cada una de las partes y una adicional para uso del tribunal.”.

21 En lo que respecta a las costas procesales, el artículo 44 de la Ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad regula; “El tribunal también decidirá sobre las costas y sobre la imposición de las multas o sanciones que resultaren de la tramitación del amparo. En tanto que el Artículo 45 de la misma Ley prevé: “La condena en costas será obligatoria cuando se declare improcedente el amparo. Podrá exonerarse al responsable, cuando la interposición del amparo se base en la jurisprudencia previamente sentada, cuando el derecho aplicable sea de dudosa interpretación y en los casos en que, a juicio del tribunal, se haya actuado con evidente buena fe.”.

22 El artículo 46 de la Ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad regula: “Cuando el tribunal estime, razonándolo debidamente que el amparo interpuesto es frívolo o notoriamente improcedente, además de condenar en las costas, sancionará con multa de cincuenta a mil quetzales, según la gravedad del caso, al abogado que lo patrocine. En tanto, el artículo 47 prevé: “Los tribunales de amparo tienen la obligación de imponer las multas y sanciones establecidas en la presente ley, e incurrirán en responsabilidad si no lo hicieron. Las partes tienen el derecho; el Ministerio Público y el Procurador de los Derechos Humanos la obligación, de exigir la imposición de las sanciones que procedan contra los responsables. Las multas en ningún caso podrán convertirse en prisión.”.

23 El artículo 25 de la Convención americana sobre derechos humanos preceptúa: “1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales....”.

En este marco, y en congruencia con los deberes que al Ministerio Público le establecen los artículos 251 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 1 y 2 numeral 4) del Decreto 40-94 del Congreso de la República, la Ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad este es tenido como parte obligatoria de todos los amparos que se tramitan ante la jurisdicción privativa constitucional en todo el país en los cuales su función es pronunciarse como parte para garantizar el estricto cumplimiento de la leyes del país, los convenios internacionales y los derechos humanos.²⁴

Teniendo en cuenta que de conformidad con el artículo 5 de la Ley Orgánica del Ministerio Público, este es único e indivisible en todo el país, la posición que se manifiesta en cada proceso de amparo, sin importar el lugar donde se tramite, el fiscal que se pronuncie o la fiscalía de que se trate, conlleva una posición institucional del Ministerio Público.

Esta posición, en el marco de asuntos relacionados con el ejercicio de la libertad sindical, es de manera sistemática contraria a los compromisos asumidos por el Ministerio Público ante los distintos órganos y misiones de OIT que han visitado Guatemala en materia de libertad sindical y en aval a las violaciones que acontecen contra este derecho fundamental. Para los efectos de ilustrar esta situación se citan algunos casos:

CASO No. 1

Los trabajadores de la Superintendencia de Administración Tributaria intentaron ejercer su derecho a la libertad sindical fundando el SITRAPVSAT dando aviso a la Inspección General de Trabajo. La información respecto a la identidad de quienes participaban en la formación del sindicato fue trasladada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a la Superintendencia de Administración Tributaria que procedió al despido de tres de los trabajadores que participaban del proceso y falsificó documentos a los efectos de justificar una oposición a la constitución del sindicato, razones por las cuales el Ministerio Público conoce actualmente de varias denuncias penales.

24 El artículo 34 de la Ley de amparo, exhibición personal y de constitucionalidad prevé: “Si la autoridad, persona impugnada o el solicitante de amparo tuviesen conocimiento de que alguna persona tiene interés directo en la subsistencia o suspensión del acto, resolución o procedimiento, ya sea por ser parte en las diligencias o por tener alguna otra relación jurídica con la situación planteada, están obligadas a hacerlo saber al tribunal, indicando su nombre y dirección y en forma sucinta, la relación de tal interés. En este caso, el Tribunal de Amparo dará audiencia a dicha persona en la misma forma que al Ministerio Público, teniéndosela como parte.”.

En el caso del trabajador WALDEMAR EDUARDO ARDON SANDOVAL, que había obtenido una resolución favorable declarando su reinstalación, dicha resolución fue revocada y dejada sin efecto por la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social ante lo cual debió promoverse una acción constitucional de amparo que fue otorgada por la Cámara de amparo y antejuicio de la Corte Suprema de Justicia, resolución que fue apelada por la Superintendencia de administración tributaria ante la Corte de Constitucionalidad que conoció dentro Expediente Número 2119-2013 dentro del cual confirió audiencia al Ministerio Público como lo establece la ley.

Pese a la existencia de investigaciones penales bajo su conocimiento por este caso, al evacuar la audiencia, el Ministerio Público se pronunció en contra de la reinstalación del trabajador despedido por participar de la formación de un sindicato y solicitó que se revocara el amparo que le había sido otorgado y que se legitimara su despido por participar de la formación del sindicato como un despido ejecutado legalmente.

Llama la atención el hecho de que, en las mismas circunstancias, el mismo sindicato, la misma fecha de despido, el mismo aviso, en el caso de AXEL ALBERTO ORELLANA GONZÁLEZ, cuyo caso fue conocido por la Corte de Constitucionalidad dentro del Expediente número 2055-2014, el mismo Ministerio público, al evacuar audiencia dentro de dicho caso, se pronunció en contra del otorgamiento del amparo a la entidad patronal ratificando que el trabajador, como ya se indicó, en este caso sí gozaba de la inamovilidad por participar en el proceso de formación de un sindicato.

El mismo Ministerio Público, en dos casos que no difieren sino en la identidad del trabajador, mantiene criterios distintos, inexplicablemente.

CASO No. 2

Los trabajadores y trabajadoras de la Liga Guatemalteca contra las Enfermedades del Corazón decidieron ejercer su libertad sindical conformando el Sindicato de Trabajadores de la Liga Guatemalteca contra las enfermedades del corazón – SIDETRALICO- para ello, dieron el aviso respectivo a la Inspección General de Trabajo.

Derivado de que los trabajadores debían estar en sus centros de trabajo en el momento en que presta servicio al público, el aviso fue enviado con un mensajero que al entregarlo no se percató de que a la copia de acuse de recibo se le había

asentado únicamente el sello, más no la hora ni la firma de quien recibió, como era responsabilidad del funcionario público que recibió el documento. Esta práctica es muy común en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como lo documentó el MSICG en un proceso penal.

La información relacionada con la identidad de los trabajadores y trabajadoras que participaban de la conformación del sindicato fue trasladada al patrono por el Ministerio de Trabajo y Previsión, sobre esa base, se simuló despidos y se falsificaron documentos con la finalidad de hacer parecer que los trabajadores habían sido despedidos antes de dar el aviso a la Inspección General de Trabajo, paralelamente, se eliminó del registro el ingreso del aviso del Sindicato en formación luego de que se percatara la entidad patronal al ser notificado de la reinstalación de una trabajadora de que en la copia de acuse de recibo de aviso de la formación del sindicato se había omitido asentar la hora y la firma de quien recibía.

En este marco el patrono solicitó expresamente a la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que le informara y certificara lo relativo a la existencia de un aviso de formación del sindicato dado por los trabajadores a lo cual, de manera inmediata, en menos de 24 horas, la Secretaría General del Ministerio de Trabajo y Previsión Social indica que no existe en los registros el documento presentado por los trabajadores.

Asimismo de manera anómala la entidad patronal hizo aparentar que había entregado con fecha anterior al aviso de formación del Sindicato las notas de despidos de los trabajadores que formaban el Sindicato a la Inspección General de Trabajo aduciendo que todos los trabajadores se habían negado a firmar las notas de despido. La falsedad de dichas aseveraciones de la entidad patronal fue certificada por la misma Inspección de trabajo al Ministerio Público dentro de la investigación.

Ante lo evidente de las anomalías se iniciaron procesos penales dentro de los cuales se ha comprobado que el aviso de formación del sindicato si fue recibido por la Secretaria General la que lo trasladó a la Inspección General de Trabajo en la cual se le dio el trámite interno correspondiente, y que el mismo tenía asentado número de registro lo que implica que si fue efectivamente recibido y trasladado a la Inspección General de Trabajo, de la misma forma, se comprobó que la recepción de manera directa de documentos provenientes de particulares a la Inspección General de Trabajo es anómala al vulnerar los procedimientos internos según los cuales estos documentos debían ingresar por el módulo de

recepción de documentos, a lo que se suma la declaración de una funcionaria de la entidad patronal que declara que los despidos no fueron ejecutados en la fecha en que se indica sino muchos días después y que los oficios aunque indican que son de su autoría, no fueron elaborados ella.

Entre los trabajadores que fueron despedidos, se encuentra la trabajadora ROSLY ELIZABETH PELLECCER PELLECCER DE FLORES, cuya reinstalación fue ordenada en primera instancia y revocada en segunda instancia, razón por la cual debió promoverse una acción de amparo ante la Cámara de amparo y antejuicio de la Corte Suprema de Justicia la cual denegó el amparo a la trabajadora que debió interponer el recurso de apelación para que el expediente fuese conocido por la Corte de Constitucionalidad.

La apelación del amparo, fue conocida por la Corte de Constitucionalidad dentro del Expediente número 1247-2014 la que denegó el amparo solicitado por la trabajadora en sentencia de fecha 17 de febrero de 2015.

Dentro de dicha acción se le confirió audiencia al Ministerio Público a través de la Fiscalía de Sección de Derechos Humanos, Unidad Fiscal Especial de Delitos contra Sindicalistas y a través de la Fiscalía de Sección de asuntos constitucionales.

Pese a conocer de una investigación en donde se había documentado que el aviso de constitución del sindicato había recibido un trámite interno en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de la inexistencia de una resolución judicial que declarara la supuesta falsedad del aviso, de haberse comprobado dentro de la investigación de que los supuestos avisos de los despidos de los trabajadores fueron ingresado anómalamente a la Inspección General de Trabajo y de obrar la declaración de una ex funcionaria de la entidad patronal que evidenciaba la falsedad de los despidos, la Fiscalía de Sección de Derechos Humanos, Unidad Fiscal Especial de Delitos contra Sindicalistas, omitió incorporar cualquier elemento de tal investigación a sus argumentos y realizó una defensa oficiosa de la entidad patronal afirmando extremos que se encontraba investigando, obviando la prueba recabada que demostraba su falsedad y solicitó que se denegará el amparo favoreciendo a la entidad patronal.

La Fiscalía de asuntos constitucionales igualmente, se pronunció en contra del amparo a la trabajadora y para sustentar su posición argumentó que a la misma se le había probado una causa justificada de despido, extremo que es falso puesto que la naturaleza del despido no era objeto del proceso.

Extrañamente, en las mismas circunstancias, dentro del Expediente número 3856-2014 de la Corte de Constitucionalidad, la Fiscalía de Sección de Derechos Humanos, Unidad Fiscal Especial de Delitos contra Sindicalistas, en las mismas condiciones, argumentó que existía inamovilidad y que no había duda de que la trabajadora gozaba de la inamovilidad por participar de la formación de un sindicato de trabajadores por lo que requirió que la acción se resolviera a su favor.

En este segundo proceso, la posición de la Fiscalía de asuntos constitucionales, siendo las mismas circunstancias fácticas que las prevalecientes en el caso de la trabajadora ROSLY ELIZABETH PELLECCER PELLECCER DE FLORES, se pronunció a favor del amparo estableciendo que la trabajadora gozaba de la inamovilidad que regula el artículo 209 del Código de Trabajo.

CASO No. 3

Al Ministerio Público también se le ha conferido audiencia como parte por mandato de la ley en acciones de amparos motivados por actos de parte del Ministerio de trabajo y previsión social que obstruyen e imposibilitan la inscripción de organizaciones sindicales de trabajadoras y trabajadores y dentro de los cuales se han sentado graves antecedentes de violación a la libertad sindical, mismos que han obtenido el aval del Ministerio Público a través de sus planteamientos dentro de los expedientes. Un ejemplo de esto son los Expedientes conocidos y resueltos por la Corte de Constitucionalidad bajo los números 2374-2014, 3213-2013, 291-2014 y 4067-2014.

Las cuatro sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad dentro de dichos expedientes, en concordancia con la posición y petición del Ministerio Público avalando tales prácticas, se refieren a casos de graves violaciones a la libertad sindical, las cuales han tenido como elemento común la legitimación por parte de la Corte de Constitucionalidad y un posicionamiento a favor de tal legitimación sostenido por el Ministerio Público dentro de los procesos.

También se trata de un accionar sistemático que se orienta a impedir en diversos niveles y bajo diferentes formas el ejercicio de la libertad sindical por parte de los trabajadores y trabajadoras

En un primer nivel, garantizan la discrecionalidad en la obstaculización de la inscripción de sindicatos mediante la fijación arbitraria de requisitos previos al legitimar que la Dirección General de Trabajo pueda establecer libremente y en cada caso concreto los requisitos que exige sin que estos se encuentren previstos

en la ley. La sujeción a esta práctica se impone mediante tales sentencias de la Corte de Constitucionalidad al considerar, aún y cuando ello contraviene lo expresamente previsto por la ley, que contra las resoluciones que imponen tales requisitos no cabe medio de impugnación alguno al tratarse de “providencias”.

En un segundo nivel, priva de mecanismos de defensa a los trabajadores ante el traslado de la información de la identidad de los trabajadores que participan en la conformación de un sindicato a sus patronos por parte de las dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión social y legitima la oposición de los mismos en los respectivos procesos de inscripción sindical.

En un tercer nivel, admite la creación de procedimientos al margen de la ley a través de los cuales la Dirección General de Trabajo asume funciones jurisdiccionales de determinación del acceso o no al derecho de libre sindicalización de los trabajadores y mediante los cuales traslada la identidad de los trabajadores a los empleadores, les da intervención oficial en los procesos de inscripción de sindicatos de trabajadores y genera condiciones que permiten al patrono determinar si los trabajadores tienen o no derecho a sindicalizarse, lo cual se asimila al establecimiento de un procedimiento extraprocesal de búsqueda de la autorización patronal para la constitución del sindicato.

En un cuarto nivel, elimina los mecanismos sancionatorios contra los funcionarios públicos responsables de la demora en la inscripción de los sindicatos, admite que estos puedan aplicar consecuencias jurídicas distintas a las determinadas por la ley para la realización del supuesto del cumplimiento en la documentación de inscripción de un sindicato de los requisitos que establece el Código de Trabajo y admite que tal responsabilidad se evada argumentando la realización de procedimientos y diligencias no previstas por la ley e incluso, contrarias a los principios de la libertad sindical.

Finalmente, en un quinto nivel, aún y cuando en sede administrativa hayan existido graves violaciones a la libertad sindical que hayan tenido como consecuencia la denegatoria de la inscripción de un sindicato, se priva la cuestión de un mecanismo eficaz que permita suspender la violación y garantizar en el menor tiempo posible el acceso efectivo de los trabajadores a la libertad sindical, sometiendo el asunto a un procedimiento ordinario de dos instancias ante la jurisdicción ordinaria, a las que se pueden sumar dos instancias ante la jurisdicción constitucional, lo cual es el equivalente; por una parte, a la necesidad de obtención de una autorización judicial para sindicalizarse y; por otra parte, derivado del tiempo que pueden durar estos procedimientos hasta garantizar el

derecho de los trabajadores y trabajadoras a constituir su organización sindical, a la negación absoluta de la posibilidad de sindicalizarse libremente sin la autorización o consentimiento del patrono, la Dirección General de Trabajo o los tribunales de Trabajo y Previsión Social.

LA NEGATIVA DEL MINISTERIO PÚBLICO DE EJERCER LA ACCIÓN PENAL EN LOS CASOS QUE INVOLUCRAN A FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN LA COMISIÓN DE DELITOS RELACIONADOS CON LA LIBERTAD SINDICAL

Como ya se ha fundamentado, una de las principales funciones del mandato constitucional dado al Ministerio Público es el ejercicio de la persecución penal, de tal cuenta que se presupone, la misma constituye un objetivo que no es susceptible de ser renunciado por el Ministerio Público y, por el contrario, debe intentar realizarlo de manera efectiva tratando de salvar los obstáculos jurídicos o fácticos.

El Código Procesal Penal establece como los obstáculos a la persecución penal la prejudicialidad, las excepciones y el antejuicio²⁵

El antejuicio se encuentra regulado por una norma especial, tal es el caso de la Ley en materia de antejuicio, Decreto 85-2002 del Congreso de la República de Guatemala.

El artículo 4 de la citada Ley regula que: “El antejuicio se origina por denuncia ante el juez de paz o querrela presentada ante juez de primera instancia penal. La denuncia o querrela podrá ser presentada por cualquier persona a la que le conste la comisión de un acto o hecho constitutivo de delito por parte de un dignatario o funcionario público, y no simplemente por razones espurias, políticas o ilegítimas.”.

25 El artículo 293 del Código Procesal Penal establece: Cuando la viabilidad de la persecución penal dependa de un procedimiento previo, el tribunal competente, de oficio o a petición del Ministerio Público, solicitará el antejuicio a la autoridad que corresponda, con un informe de las razones que justifican el pedido y las actuaciones originales. En lo demás se regirá por la Constitución de la República y leyes especiales. Contra el titular de privilegio no se podrán realizar actos que impliquen una persecución penal y sólo se practicarán los de investigación cuya pérdida es de temer y los indispensables para fundar la petición. Culminada la investigación esencial, se archivarán las piezas de convicción, salvo que el procedimiento continúe con relación a otros imputados que no ostentan el privilegio. Rige esta disposición cuando se requiera la conformidad de un gobierno extranjero.”

En virtud de dicha disposición, la Corte de Constitucionalidad ha sentado jurisprudencia en dos sentidos; el primero, en que las solicitudes de antejuicio deben ser remitidas a la Corte Suprema de Justicia a los efectos de que remita los mismos a la autoridad competente para conocerlos; no obstante, en ese momento, ha sentado un segundo criterio en razón del cual la Corte Suprema de Justicia puede decidir suspender el trámite mediante el rechazo liminar del antejuicio sobre la base de los criterios de inadmisibilidad que se enumeran en el artículo 4 del Decreto 85-2002.

Nótese que el referido artículo señala cuestiones eminentemente subjetivas con lo cual se garantiza una total impunidad en casos de funcionarios que hayan participado en la posible comisión de un delito, salvo en casos en los que exista

una marcada presión política o mediática sobre el procesamiento de determinado funcionario.

En caso contrario, como sucede en los casos de delitos ejecutados como parte de violaciones a la libertad sindical, la regla general es el rechazo liminar del antejuicio invocando que el planteamiento obedece a razones espurias, políticas o ilegítimas.

Esta resolución es atacable únicamente por la vía del amparo y, se presupone, que en la búsqueda de la eliminación de los obstáculos para el cumplimiento de su mandato constitucional, teniendo en cuenta que no representa costo alguno para el Ministerio Público en razón de que no es objeto de condena en costas o sus abogados objeto de multas profesionales, que se presupone que el Ministerio Público debiese ser el principal interesado en interponer el amparo a los efectos de que no se le impida el ejercicio de la persecución penal que por mandato constitucional le ha sido encomendada.

No obstante, el Ministerio Público, en los casos de delitos contra sindicalistas imputados a funcionarios públicos que gozan de antejuicio, no solo omite el planteamiento del amparo para buscar la eliminación del obstáculo para la investigación de la verdad sino que, además, en los casos en que los afectados promueven el amparo, el Ministerio Público se pronuncia en contra de que el amparo sea otorgado y en consecuencia en contra de ejercer la acción penal en los delitos cometidos por funcionarios públicos que afectan la libertad sindical.

Esta posición incomprensible en función del mandato constitucional del Ministerio Público puesto que presupone la aceptación de que se le imposibilite

cumplir con el mismo, ha sido sostenida por el Ministerio Público, entre otros casos, en el caso de los Expedientes 4758-2013 y 4682-2014 de la Corte de Constitucionalidad en la cual se promovió la acción de amparo contra la resolución en que la Corte Suprema de Justicia rechazaba liminarmente el antejuicio contra los Magistrados integrantes de la Sala primera de la Corte de apelaciones de trabajo y previsión social por irregularidades ejecutadas con la finalidad de garantizar impunidad a las represalias antisindicales ejecutadas por la Superintendencia de Administración Tributaria.

Esta misma posición fue mantenida por el Ministerio Público dentro del Expediente número 2345-2014 de la Corte de Constitucionalidad en el cual se conocía de un amparo en contra del rechazo liminar del antejuicio en contra de la Jueza de primera instancia de trabajo y previsión social y de lo económico coactivo del departamento de Quetzaltenango denunciada penalmente por haberse negado y demorado por más de un año el dictar la reinstalación de siete trabajadores despedidos por el Procurador de los derechos humanos como represalia a su participación en la constitución del Sindicato de Trabajadores de la Procuraduría de los Derechos Humanos de la República de Guatemala –SITRAPDH-.

El Ministerio Público también se pronunció en este sentido dentro del Expediente número 3976-2013 de la Corte de Constitucionalidad en el cual se conocía de un amparo contra el rechazo liminar del antejuicio contra del entonces Ministro de Trabajo y Previsión Social, Carlos Contreras Solórzano, por delitos incurridos con la finalidad de privar del derecho de libertad sindical a varios trabajadores.

Vale señalar que, en todos los casos anteriores, la Corte de Constitucionalidad ha otorgado los amparos al MSICG al considerar que las resoluciones que rechazaron liminarmente los antejuicios han vulnerado garantías fundamentales no obstante ello la Corte Suprema de Justicia ha insistido en impedir la persecución penal contando para ello con el aval del Ministerio Público.

Esta actitud por parte del Ministerio Público, tiene como efecto jurídico el garantizar la total impunidad a los funcionarios imputados toda vez que, la propia Corte de Constitucionalidad, ha declarado inconstitucional la literal n) del artículo 17 del Decreto 85-2002, que establecía que la resolución dictada dentro de un procedimiento de antejuicio no causaba estado y no generaba cosa juzgada²⁶ y que, al ser eliminada del ordenamiento jurídico, conduce a la equiparación de lo

26 Sentencia de fecha 29 de marzo de 2005 dictada por la Corte de constitucionalidad dentro del Expediente número 2616-2004.

resuelto referente a un antejuicio con el instituto de la cosa juzgada que impide una nueva persecución penal aún y cuando, la propia resolución del antejuicio, evidencia que tal persecución nunca fue realizada.

LA INEFICACIA Y PARCIALIDAD DE LA FISCALÍA DE LA UNIDAD FISCAL ESPECIAL DE DELITOS CONTRA SINDICALISTAS

En los casos de violencia antisindical en contra del MSICG y sus dirigentes las denuncias se presentan por escrito ante el Ministerio Público y en muchas de ellas se solicita de una vez constituirse en querellantes adhesivos o bien la acción penal se promueve a través de la interposición de una querrela ante los tribunales competentes lo que debiera garantizar de conformidad con la ley la participación de las víctimas en los procesos.

A pesar de la actuación dentro del marco de la ley del MSICG, el Agente Fiscal de la Unidad fiscal especial de delitos contra sindicalistas de la Fiscalía de sección de derechos humanos del Ministerio Público MARVIN DAVID SAZO LARIOS actúa con una total parcialización dentro de los procesos pretendiendo desestimar todos los casos aduciendo cualquier causa sin tener fundamento legal alguno, se niega de manera reiterada a proporcionar información de los procesos a las víctimas, ejecuta acciones que presuponen el traslado extraprocetal de los expedientes a los denunciados, oculta información a las víctimas, pretende desincentivar la denuncia penal y revictimizar a los denunciantes, e incluso inicia acusaciones omitiendo incorporar como querellantes a los denunciantes a pesar de haberlo solicitado expresamente, se pronuncia en los casos de reinstalación de trabajadores despedidos por participar de la formación de sindicatos en contra de los trabajadores incluso acusando a los trabajadores sin tener fundamento alguno. Se trata pues de una política antisindical de dicho fiscal la cual no puede suplirse con ningún curso, taller o participación en encuentro internacional, o mediante cualquier otra medida cosmética. Todas estas actuaciones han sido denunciadas a la Fiscal General sin que a la fecha se hayan corregido.

Para ejemplificar la situación se citan a continuación algunos casos.

CASO 1:

Mediante memorial de fecha 14 de junio de 2013 los compañeros y compañeras que intentaron constituir el Sindicato de trabajadores de la Liga Guatemalteca del Corazón –SIDETRALICO-, sindicato afiliado al MSICG, presentaron Querrela en

contra de MIGUEL ALFREDO MAAS MÓ, FRANKLIN PAUL HAASE TRABANINO, FRANCISCO JOSE ARROYAVE MORALES, MARIO GAITÁN y SILVIA ELIZABETH HURTARTE por la posible comisión de los delitos de Falsedad Material, Falsedad Ideológica y Asociación Ilícita para lo cual adjuntaron los medios de prueba correspondientes.

Los hechos que se imputan a los querellados refieren a acciones cometidas con el objeto de impedir la inscripción de la Organización sindical en formación y con el objeto de que las reinstalaciones de los trabajadores no fueran decretadas por los tribunales del país y los mismos dan cuenta de la participación de una estructura que involucra a funcionarios y empleados públicos quienes finalmente lograron su cometido en algunos casos.

Dicha querella fue remitida para su investigación a la Unidad fiscal especial de delitos contra sindicalistas adscrita a la Fiscalía de Sección de Derechos Humanos y a la misma se le asignó el número MP001-2013-81798.

A pesar que las víctimas han brindado toda la colaboración dentro del proceso han sido tratadas de forma irrespetuosa en reiteradas ocasiones por el Agente Fiscal MARVIN DAVID SAZO LARIOS quien además en reiteradas ocasiones les ha pretendido criminalizar y convencerles de que dejen el proceso tal y como esta.

A estos actos del Agente Fiscal se sumó durante bastante tiempo su negativa a proporcionar copia del expediente a las querellantes y cuando finalmente a las mismas les fue entregada, esta se les proporcionó de forma parcial, sin coincidencia de los folios con el número de hojas tal y como se dejó constancia en memorial de fecha 29 de noviembre de 2013 entregado a esa unidad Fiscal.

A este trato irrespetuoso y la alteración del expediente se han sumado actos anómalos dentro de su tramitación que evidencian el traslado de información por parte de la Fiscalía de forma ilegal a la entidad para la que laboraban los querellantes, el traslado de información a uno de los querellados sin que el mismo haya comparecido a declarar dentro del proceso, y las declaraciones falsas emitidas por el mismo Agente Fiscal MARVIN DAVID SAZO LARIOS y dirigidas a la Corte Suprema de Justicia mediante las cuales se ha pronunciado en contra de las querellantes dentro del proceso laboral de reinstalación.

En memorial de fecha 30 de septiembre del año 2013 el querellado FRANCISCO JOSÉ ARROYAVE MORALES comparece ante la Unidad Fiscal Especial de

Delitos contra sindicalistas dentro del Expediente MP001-2013-81798 actuando en representación de la entidad LIGA GUATEMALTECA CONTRA LAS ENFERMEDADES DEL CORAZÓN (ex patrono de los trabajadores y trabajadoras que conformaron el Sindicato y centro de trabajo del cual fueron despedidos por participar de la formación del sindicato) con el objeto de incorporar a la investigación el Acta 044/2012.

En memorial de fecha 30 de septiembre del año 2013 el querellado FRANCISCO JOSÉ ARROYAVE MORALES comparece ante la Unidad Fiscal Especial de delitos contra sindicalistas dentro del Expediente MP001-2013-81798 actuando en representación de la entidad LIGA GUATEMALTECA CONTRA LAS ENFERMEDADES DEL CORAZÓN con el objeto de incorporar a la investigación el oficio número 267-2013 de fecha 30 de septiembre de 2013.

En memorial de fecha 8 de octubre de 2013 nuevamente el querellado FRANCISCO JOSÉ ARROYAVE MORALES comparece ante la Unidad Fiscal Especial de delitos contra sindicalistas dentro del Expediente MP001-2013-81798 actuando en representación de la entidad LIGA GUATEMALTECA CONTRA LAS ENFERMEDADES DEL CORAZÓN con el objeto de incorporar a la investigación el oficio número 267-2013 de fecha 30 de septiembre de 2013.

La comparecencia del querellado (denunciado) denota un conocimiento del expediente sin que obre dentro de éste constancia de que al mismo le ha sido entregada una copia o se le haya requerido que preste declaración y su participación dentro del proceso penal ha sido permitida por el Agente Fiscal MARVIN DAVID SAZO LARIOS como representante de la LIGA GUATEMALTECA CONTRA LAS ENFERMEDADES DEL CORAZÓN persona jurídica que no es hasta el momento querellado ni parte dentro del proceso.

A esto se suma que durante mucho tiempo como se citó el Agente Fiscal se negó a proporcionar a los querellantes copia del expediente y que cuando finalmente les fue entregada de manera parcial aparecía sobre uno de los memoriales presentados por las querellantes la copia también de una nota puesta sobre el mismo escrita a mano en donde se lee: “Para entregar Liga del Corazón Hacer una razón de entrega xfa.”

A esta nota se sigue otra nota puesta en el expediente y sobre un memorial presentado por las querellantes en donde se lee: “Falta el Memorial va. Hoja original donde esta!!!”

Llama la atención que la primera nota refiere a que se le traslade copia de un memorial de manera extraprocésal a una persona jurídica que no es parte de la investigación ni del proceso penal y que da cuenta como de manera extraprocésal el citado Agente Fiscal ha trasladado los memoriales de los querellantes y las actuaciones procesales a la Liga Guatemalteca Contra las Enfermedades del Corazón, centro de trabajo en donde laboraban los querellados con el objeto de que estos puedan obstruir la averiguación de la verdad y prevenirlos sobre los requerimientos y actuaciones de las querellantes.

Siguiendo con esta línea de actuación mediante memorial fechado 11 de diciembre de 2013 dirigido a la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejudio dentro del Expediente de Amparo Número 1668-2013 Oficial 12, comparece por la Fiscalía de Sección de Derechos Humanos, Unidad Fiscal Especial de Delitos Contra Sindicalistas el Abogado MARVIN DAVID SAZO LARIOS en su calidad de Agente Fiscal y Jefe de dicha Unidad a evacuar la audiencia que por cuarenta y ocho horas le fue conferida.

En su memorial el Agente Fiscal MARVIN DAVID SAZO LARIOS expresa: “Al respecto, esta Fiscalía estima que la autoridad impugnada dictó el acto reclamado haciendo uso de la facultad que le otorga la ley de calificar lo actuado y pronunciarse sobre la apelación sometida a su conocimiento sin causarle agravio a la amparista, ya que antes de declarar con lugar el recurso de apelación planteado por la parte actora, efectuó un análisis de los hechos sometidos a su conocimiento, evidenciando que dentro del proceso examinado se probó la causa justa para su destitución, y que dentro de las constancias procesales no se observó represalía alguna, lo que deja sin materia una solicitud de reinstalación en las circunstancias de la demanda, por otro lado con la prueba aportada por la parte demandada quedo demostrado que el aviso de formación sindical noif ue recibido en el Ministerio de Trabajo en las fechas que se indican sino hasta el venticuatro de septiembre de dos mil doce y por ende, emitió su criterio al respecto, sin que el mismo pueda ser revisado por la vía del amparo, porque la tarea de resolver sobre las proposiciones procedimentales y de fondo corresponde a la jurisdicción ordinaria, sin que su decisión pueda implicar la violación constitucional.”

La afirmación respecto a que: “ya que antes de declarar con lugar el recurso de apelación planteado por la parte actora, efectuó un análisis de los hechos sometidos a su conocimiento, evidenciando que dentro del proceso examinado se probó la causa justa para su destitución y que dentro de las constancias procesales no se observó represalía alguna, lo que deja sin materia una solicitud de reinstalación en las circunstancias de la demanda” *es falsa* porque en ningún

momento a la amparista y querellante se le probó justa causa de despido o que el despido no haya sido objeto de una represalia como falsamente lo declaró el Agente Fiscal MARVIN DAVID SAZO LARIOS ante la Corte Suprema de Justicia pretendiendo con ello obtener una resolución a favor del anterior empleador de los querellantes es decir de la Liga Guatemalteca contra las enfermedades del Corazón.

En esta misma secuencia continuó declarando el Agente Fiscal MARVIN DAVID SAZO LARIOS falsamente ante la Corte Suprema de Justicia “por otro lado con la prueba aportada por la parte demandada quedo demostrado que el aviso de formación sindical noif ue recibido en el Ministerio de Trabajo en las fechas que se indican sino hasta el venticuatro de septiembre de dos mil doce y por ende, emitió su criterio al respecto, sin que el mismo pueda ser revisado por la vía del amparo, porque la tarea de resolver sobre las proposiciones procedimentales y de fondo corresponde a la jurisdicción ordinaria, sin que su decisión pueda implicar la violación constitucional.”

Dicha declaración no sólo es falsa sino que externada por el Agente Fiscal MARVIN DAVID SAZO LARIOS con el objeto de buscar beneficiar a la Liga Guatemalteca del Corazón donde laboran los querellados dentro del proceso penal y a sabiendas de que la misma es un hecho falso por obrar dentro del expediente penal y laboral los documentos correspondientes al aviso dado por los y las trabajadoras a la Inspección General de Trabajo y por obrar dentro del mismo además la certificación remitida por la Infrascrita Secretaria de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la certificación relacionada con que la Liga Guatemalteca del Corazón no presentó notas de despido de los y las trabajadoras.

Además es un hecho que consta al Fiscal por obrar la declaración testimonial dentro del expediente de una testigo respecto a que los despidos no se efectuaron el día que la entidad patronal aduce, que las notas de despido realizadas a las trabajadoras fueron documentos falsos cuya autoría se atribuyó a esta testigo.

Por otro lado obra dentro del expediente el oficio de fecha 19 de octubre de 2013 identificado como DACE-0216/2013 remitido a requerimiento del Ministerio Público por la Liga Guatemalteca de las Enfermedades del Corazón y suscrito por el señor MIGUEL ALFREDO MAAS MÓ (querellado dentro del proceso) en su calidad de Director Financiero & Administrativo de dicha entidad mediante el cual se informó al Ministerio Público que la Señora SILVIA ELIZABETH HURTARTE PINTO DE GARCÍA SALAS (querellada dentro del proceso) había dejado de laborar para la Liga Guatemalteca del Corazón presentando su renuncia.

Siendo que los hechos aducidos por el querellado MIGUEL ALFREDO MAAS MÓ ante el Ministerio Público son falsos y se emitieron con el objeto de obstruir la averiguación de la verdad y ocultar el paradero de una de las querelladas y mediante un oficio que fue incorporado al registro del Ministerio Público, en memorial de *fecha 29 de noviembre de 2013* las querellantes hicieron ver al Agente Fiscal MARVIN DAVID SAZO LARIOS que tenían conocimiento que la querellada SILVIA ELIZABETH HURTARTE PINTO DE GARCÍA SALAS continuaba laborando para la Liga Guatemalteca del Corazón y que en consecuencia lo que se había informado por parte de dicha dependencia era falso por lo que se le requirió expresamente que girará instrucciones a la Dirección de Investigaciones Criminalísticas del Ministerio Público para que esta nombrara investigadores que realizarán vigilancia en la 14 calle "A" 2-55 de la zona 1 municipio de Guatemala, departamento de Guatemala a efecto de determinar si la querellada SILVIA ELIZABETH HURTARTE PINTO DE GARCÍA SALAS ingresaba a las instalaciones de la Liga Guatemalteca del Corazón, el horario en el que ingresaba y el horario en el que egresaba requiriendo previamente a la AFIS de la Policía Nacional Civil los datos de la querellada.

De conformidad con la legislación aplicable en Guatemala al ser querellantes las y los compañeros si el Agente Fiscal dejaba de diligenciar dicho medio de prueba en los términos propuestos debía notificarlo a las querellantes para que pudieran oponerse ante el Juez competente, no obstante ello el Agente Fiscal citado no sólo no diligenció el medio de prueba en los términos propuestos sino que omitió notificar la decisión fiscal a las querellantes para que pudieran oponerse ante el Juez competente.

Con fecha 24 de enero de 2014 el Técnico en Investigaciones Criminalísticas I del Ministerio Público JUAN JOSE PEÑA PONCIANO informa de la investigación derivada de la solicitud de fecha 17 de febrero de 2014 que se constituyó al lugar indicado siendo atendido por MIGUEL ALFREDO MAAS MÓ (querellado) quien para responder al requerimiento de datos sobre la señora SILVIA ELIZABETH HURTARTE PINTO DE GARCÍA SALAS faccionó y suscribió un oficio, en el cual se encuentran anotados todos los datos de labores y funciones sobre la señora HURTARTE PINTO.

En igual sentido aparece dentro del expediente la copia del oficio del 27 de febrero de 2014 rendido a la Fiscalía de Sección de la Unidad Fiscal Especial de delitos contra Sindicalistas por la Dirección General de la Policía Nacional Civil División Especializada en Investigación Criminal con fecha 27 de febrero de 2014 en donde se informa acerca del requerimiento de dicha Unidad Fiscal

de fecha 27 de enero de 2014 por lo que para la diligencia se presentaron a la Liga Guatemalteca del Corazón siendo atendidos por MIGUEL ALFREDO MAAS MO (querellado).

Posteriormente en oficio de fecha 28 de febrero de 2014 el querellado MIGUEL ALFREDO MAAS MO aduciendo error al haber informado al Ministerio Público falsamente que la querellada SILVIA ELIZABETH HURTARTE PINTO DE GARCÍA SALAS no trabajaba en la Liga Guatemalteca del Corazón cuando efectivamente si laboraba en dicha dependencia informa que la citada persona si labora para esa entidad.

Como primera apreciación es evidente que a pesar de haber denunciado al Fiscal la elaboración de un documento conteniendo hechos falsos y presentado al Ministerio Público para obstruir la averiguación de la verdad por parte de uno de los querellados y anterior patrono de las y los miembros del Sindicato y con el objeto de ocultar el paradero de una de las querelladas el mismo demoró al menos 30 días para diligenciar un medio de prueba que era importante, también es evidente que sin notificación a las querellantes diligenció un medio de prueba distinto al propuesto con el objeto de obstruir la averiguación de la verdad e informar a los querellados del hecho concreto que se investigaba para que se retractaran del informe que habían presentado a la fiscalía, lo cual se agrava puesto que el citado Agente Fiscal omite notificar a las querellantes de su negativa a diligenciar el medio de prueba que le propusieron para que estas pudieran acudir por el procedimiento que la ley establece ante el juez competente a oponerse a la decisión fiscal.

Cuando se le consultó al Auxiliar Fiscal a cargo del caso porqué se había procedido de esa manera y no diligenciando el medio de prueba que habían requerido las querellantes esta indicó que había sido por órdenes del Agente Fiscal y Jefe de la Fiscalía.

CASO 2:

En su momento se promovieron denuncias en contra de MIGUEL ARTURO GUTIÉRREZ ECHEVERRIA en su calidad de Superintendente de Administración Tributaria, MARIO IVAN ALFARO VILELA en su calidad de Director General de Trabajo y otros funcionarios y empleados públicos tanto de la Superintendencia de Administración Tributaria como del Ministerio de trabajo y previsión social por la posible comisión de diversos hechos delictivos incurridos en aras de obstruir el derecho de libre sindicalización de un grupo de trabajadores de la Superintendencia de Administración Tributaria.

Debe indicarse que ninguno de los miembros fundadores de la organización sindical (SIPROSAT-SITRAPVSAT) están involucrados o relacionados con la estructura criminal denominada por el Ministerio Público como “La Línea” y que tampoco son parte del Sindicato cuyos directivos han sido involucrados en dichos hechos siendo por el contrario todos profesionales de reconocida calidad moral y ética y de trayectoria profesional destacada.

Las denuncias fueron cursadas mediante los Expedientes MP001-2012-131341 y MP001-2012-131653 y conocidas en principio por la Fiscalía de Delitos Administrativos del Ministerio Público la que trató en dos ocasiones de desestimarlas sin éxito puesto que en las dos ocasiones los Fiscales asignados al caso fueron removidos de la investigación por juez competente y se le ordenó al Ministerio Público continuar la persecución penal.

Finalmente mediante oficio de fecha 4 de septiembre de 2014 la Licenciada HEIDI TAMARA DE LEÓN MUÑOZ Fiscal de Sección de la Fiscalía de Delitos Administrativos remite el Expediente MP001-2012-131341 al Agente Fiscal MARVIN DAVID SAZO LARIOS para que procediera a realizar la investigación dejando constancia de que se le trasladaban 8 Tomos.

Dicho oficio y el expediente es recibido por la Unidad Fiscal a cargo del Agente Fiscal MARVIN DAVID SAZO LARIOS el 10 de septiembre del año 2014, sin embargo las y los denunciados no fueron notificados que el expediente en mención se encontrara en la Unidad Fiscal Especial de Delitos Contra Sindicalistas hasta que se presentaron a la Fiscalía de delitos administrativos para verificar el estado de las actuaciones en donde se les remitió a la Unidad fiscal de sindicalistas.

Tal y como deja constancia el expediente, a partir del momento en que este fue trasladado a la unidad de sindicalistas, no se practicaron diligencias para poder determinar los hechos denunciados y la responsabilidad de sus autores materiales e intelectuales así como tampoco se practicó alguna notificación a las víctimas.

En este marco, en memorial fechado 19 de mayo del año 2015 y recibido el 20 de mayo de 2015 por la Unidad Fiscal Especial de Delitos Contra Sindicalistas dentro de los Expedientes MP001-2012-131341 y MP001-2012-131653, los denunciados procedieron a incorporar otros medios de prueba al proceso y a solicitar sobre la base de los mismos que se tuviera por ampliada la denuncia en contra de los señores MIGUEL ARTURO GUTIÉRREZ ECHEVERRIA, ANA CRISTINA FOLGAR, PATRICIA CASTILLO VÁSQUEZ, JOSE EDUARDO MENDOZA, MONICA MICHELLE CASTRO BARILLAS Y MARIO IVAN ALFARO

VILELA, por los delitos de FALSEDAD MATERIAL, FALSEDAD IDEOLÓGICA, USO DE DOCUMENTOS FALSIFICADOS, RESOLUCIONES VIOLATORIAS A LA CONSTITUCIÓN, DISCRIMINACIÓN Y COLUSIÓN.

Es el caso que apenas a cuatro días de haberse presentado el memorial citado EL DIARIO ELPERIÓDICO, en su edición impresa de fecha 24 de mayo de 2015, en su sitio web y en su página de Facebook, publicó en su sección anónima ElPeladero lo siguiente: "...“Belcebú” atrás de ataques sindicales al PDH. Según denunció este Peladero hace unas semanas, se fraguaba un plan para que el procurador de los Derechos Humanos, Jorge de León Duque, fuera blanco de ataques mediáticos con el fin de desgastar su credibilidad, y ahora se sabe que los ataques provenían de Juan de Dios Rodríguez, Belcebú, quien antes se ser capturado por el caso Pisa, ha utilizado al Movimiento Sindical Indígena y Campesino Guatemalteco (MSICG) para promover una huelga de trabajadores de la PDH y presentar ridículas denuncias penales en su contra. El PDH estaba realizando una investigación en el IGSS por la muerte de pacientes con enfermedades renales y en tratamiento en la empresa Pisa, que culminó con una resolución de condena contra *Belcebú* y su Junta Directiva, pocos días antes que la CICIG y el MP los capturaran la semana pasada. **Este movimiento sindical no es la primera vez que es utilizado por oscuros personajes para atacar a instituciones y a todos los que se pudieran interponer en los millonarios desfalcos y negocios que se realizan en el Estado. Ya en 2013, esta misma agrupación sindical fue utilizada para promover acciones contra el ex superintendente de la SAT Miguel Gutiérrez, a quien tenían que apartar para dar paso a funcionarios que fortalecieron a la mafia hoy conocida como La Línea. El MP y la CICIG deben investigar a los dirigentes del MSICG, Efrén Sandoval y a Lesbia Amézquita, que parecieran ser parte de las estructuras criminales de La Línea y del IGSS....**". [Los resaltados, cursivas y subrayados son propios].

Esta publicación se realiza con pleno conocimiento de El Periódico de la existencia de un proceso penal en contra de MIGUEL ARTURO GUTIÉRREZ ECHEVERRÍA ex Superintendente de Administración Tributaria resultando preocupante el hecho de que este medio de comunicación haya tenido acceso a información del caso y que esta publicación se realizara a tan solo 4 días de presentado el memorial referido, dicha nota como se puede constatar se publica como un acto de coacción en contra de la Abogada y dirigente del MSICG LESBIA GUADALUPE AMÉZQUITA GARNICA no sólo sobre los procesos penales citados sino también para coaccionarla por su asesoría al SITRAPDH hecho que se confirma además porque a partir de esta nota de prensa se inicia todo un ataque mediático en su contra, en contra del MSICG, del SITRAPDH, del compañero EFRÉN SANDOVAL y en contra de los denunciantes de estos casos al Ministerio Público.

Es el caso que a pesar de existir suficientes medios de prueba en contra de los sindicatos incluso para que se dicten las órdenes de captura, para evitar proceder conforme la ley, la Fiscalía a cargo del Agente Fiscal MARVIN DAVID SAZO LARIOS ha estado repitiendo el requerimiento de medios de prueba que ya obran dentro del expediente tal y como lo demuestran los requerimientos realizados mediante comunicaciones fechadas 17 de junio de 2015, 22 de mayo de 2015, 5 de agosto de 2015, etcétera.

Por otro lado los requerimientos realizados se están dirigiendo a dependencias donde laboran las personas denunciadas y de manera discrecional a distintas dependencias sin que exista una razón para ello a pesar que el artículo 23 literal b) de la Ley Orgánica de la Superintendencia de Administración Tributaria y el artículo 26 del Reglamento Interno de la Superintendencia de Administración Tributaria (Acuerdo de Directorio Número 007-2007) establecen lo relacionado a que la Representación Legal de la Superintendencia de Administración Tributaria le corresponde al Superintendente de Administración Tributaria.

Finalmente el agente fiscal citado se ha negado de manera reiterada a solicitar el control jurisdiccional del expediente para evitar que los denunciantes puedan constituirse en querellantes dentro del proceso lo cual también obra documentado en el expediente.

CASO 3:

Con fecha 16 de julio de 2015 a las 16:02 horas el Sindicato de trabajadores de la Procuraduría de los derechos humanos de la República de Guatemala –SITRAPDH- Sindicato afiliado al MSICG interpuso ante el Ministerio Público denuncia en contra del Procurador de los Derechos Humanos, la Procuradora Adjunta I, y la funcionario pública SILVIA LUCRECIA SHAW ARRIVILLAGA derivado de diversos hechos de violencia que tanto las directivas del SITRAPDH como del MSICG han estado siendo objeto a raíz del planteamiento de un Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social para la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo en la Procuraduría de los derechos humanos.

Dicha denuncia fue suscrita en nombre del SITRAPDH por las directivas sindicales MARILYN ROXANA GIRÓN PALACIOS Y GLENDA AZUCENA ESCOBAR delegadas para ello por el Comité Ejecutivo.

Los hechos denunciados comprenden desde la elaboración de documentos conteniendo declaraciones falsas hasta amenazas, coacciones, intimidaciones,

criminalización mediante medios de comunicación masiva, entre otros que fueron debidamente documentados.

A pesar que la denuncia, como es establecido en el propio memorial introductorio, se interpone en nombre del SITRAPDH y en la misma se señala como lugar para recibir notificaciones la sede del Movimiento sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco -MSICG-, a eso de las 09:00 horas del día 17 de julio de 2015 el Agente Fiscal MARVIN DAVID SAZO LARIOS se comunicó al teléfono de trabajo de las dirigentes sindicales MARILYN ROXANA GIRÓN PALACIOS Y GLENDA AZUCENA ESCOBAR informando a la entidad patronal de la interposición de una denuncia en su contra y poniendo en evidencia que las personas que firmaron la denuncia en nombre del Sindicato eran las directivas sindicales citadas.

En su comunicación el Agente Fiscal requería, entre otras cosas, que las directivas sindicales se presentaran de inmediato a la Unidad Fiscal Especial de Delitos Contra Sindicalistas del Ministerio Público ya que la denuncia debía ser aclarada por no estar según el Agente Fiscal citado clara y requiriendo a su vez la ratificación de la misma.

Siendo que las directivas sindicales se encontraban laborando en ese momento le requirieron al Agente Fiscal MARVIN DAVID SAZO LARIOS que realizara la citación por escrito en el lugar señalado para notificar al Sindicato tal y como lo establece la ley.

Debe indicarse que en un ambiente de absoluta hostilidad contra el Sindicato y sus directivas derivado de la existencia de un recuento que está realizando el tribunal para determinar cuántos trabajadores apoyan el movimiento de huelga y determinar si procede declarar su legalidad, lo que ha motivado no solo ataques públicos contra el Sindicato, su abogada y el MSICG así como procedimientos administrativos disciplinarios en contra de las directivas sindicales por parte de la entidad patronal para despedirlas, el establecimiento de una comunicación por parte del Agente Fiscal MARVIN DAVID SAZO LARIOS a un número distinto al señalado en la denuncia para comunicarse con el Sindicato denunciante, y específicamente al número de teléfono de la entidad patronal y la notificación a la entidad patronal tanto del objeto de la denuncia así como pretender que las directivas sindicales abandonaran su puesto de trabajo sin la existencia de una citación formal, solamente conduce a una mayor exposición de las mismas y a que una acción, como la denunciada, orientada a que exista un cese de la violencia contra del Sindicato y sus directivas, provoque un escenario de mayor hostilidad y, de hecho, de manera posterior a esta comunicación del Agente

Fiscal con la entidad patronal, las directivas sindicales fueron objeto de un nuevo procedimiento administrativo disciplinario en su contra con el objeto de despedirlas.

Nuevamente y a pesar que la denuncia señala como lugar de notificaciones del Sindicato la sede del Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco –MSICG-, el Agente Fiscal envía en ese mismo momento una citación por escrito a nombre de MARYLIN ROXANA GIRÓN PALACIOS Y GLENDA AZUCENA ESCOBAR la cual es entregada en sus centros de trabajo y a sus jefes inmediatos, lo cual pone aún más en riesgo la vida de las compañeras sobre todo tomando en cuenta que se ha presentado denuncia penal en contra de su empleador y agentes de confianza del mismo.

Cabe resaltar que la denuncia interpuesta para protección de las directivas sindicales dado el riesgo que corren sus vidas se interpuso en ejercicio de la personalidad y personería del Sindicato de trabajadores de la Procuraduría de los Derechos Humanos de la República de Guatemala –SITRAPDH-, que es una persona jurídica distinta a sus miembros individualmente considerados, en consecuencia la misma no se encontraba interpuesta a nombre de las directivas sindicales MARYLIN ROXANA GIRÓN PALACIOS y GLENDA AZUCENA ESCOBAR LÓPEZ como fue notificado por el citado Agente Fiscal a la entidad patronal denunciada y a través de los Jefes inmediatos de las compañeras.

Producto de la actuación del Agente Fiscal la persecución y hostigamiento de que venían siendo objeto las directivas del SITRAPDH se incrementó iniciándose además otras medidas para buscar su despido por el ejercicio de actividades sindicales enmarcadas dentro del Estado de Derecho.

En la citación que fuere realizada y entregada a los Jefes de las directivas sindicales se señala expresamente que la citación es para realizar la ratificación de la denuncia y la misma se entregó el día 17 de julio de 2015.

Dicha diligencia se realizó el día 21 de julio de 2015 y durante la misma estuvo presente el Agente fiscal MARVIN DAVID SAZO LARIOS, aunque no compareció ni suscribió el acta correspondiente como lo establece la ley, y la Auxiliar Fiscal ANA MARÍA SOTO ROSALES.

Para sorpresa de las directivas sindicales pese a que la citación refería que era para ratificar la denuncia presentada estando ya en la Unidad Fiscal y aunque las compañeras procedieron a ratificar la denuncia y los hechos en ella descritos los cuales fueron respaldados con medios de prueba y de que manifestaron que

no tenían nada más que agregar ya que la denuncia estaba redactada de forma clara y precisa, el Agente Fiscal MARVIN DAVID SAZO LARIOS les requirió más explicaciones que no tenían más fin que generar confusión y la Auxiliar Fiscal manifestó que ella no era adivina y que necesitaba que modificaran la denuncia. Ante esto las directivas sindicales manifestaron que todos los extremos ya estaban en la denuncia consignados de forma clara y que no tenían más que agregar por lo que le solicitaron que tuvieran por ratificada su denuncia y los hechos allí expuestos ya que estos extremos constaban claramente en la denuncia.

Como podrá constarse a pesar que la citación que practicó el Ministerio Público a las directivas sindicales era para ratificar la denuncia presentada ya estando en la Unidad Fiscal se pretendió dar un fin distinto a la misma y se omitió dejar constancia de que en la calidad con que actuaban las denunciantes, ratificaron el contenido total de la denuncia.

Seguidamente el Agente fiscal **MARVIN DAVID SAZO LARIOS** ante la protesta de las directivas sindicales porque se les notificó en un lugar distinto al señalado para recibir notificaciones y de que no se les notificó personalmente a ellas sino directamente a sus Jefes Inmediatos, les indicó que el procedimiento que él utilizó de notificarles en su centro de trabajo y no a ellas personalmente sino a sus Jefes inmediatos es el procedimiento normal.

Producto de todo este actuar anómalo del citado Agente Fiscal con fecha 23 de julio de 2015 fue notificado a las directivas sindicales Marilyn y Glenda en represalia a la denuncia interpuesta por el Sindicato un proceso administrativo para despedirlas por parte de la entidad patronal.

En este caso la situación es tan grave que en el Acta de Declaración Escrita del SITRAPDH documentada dentro del Expediente MP001-2015-67905 tanto el Agente Fiscal como la Auxiliar Fiscal ante la negativa de las directivas sindicales de modificar los hechos denunciados se negaron a consignar que las mismas habían ratificado la denuncia suscrita consignando en su lugar que no prestarían declaración testimonial.

SÉPTIMO NIVEL DE NEGACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL

El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, se encuentra ratificado por el Estado de Guatemala desde el año 1952 y, si bien es cierto, en

los primeros meses posteriores a la misma se operaron cambios significativos en materia de garantías a la libertad sindical, los intereses empresariales y los intereses geopolíticos de los Estados Unidos de América truncaron ese proceso mediante una intervención que finalizó con el derrocamiento del gobierno democráticamente electo en 1954, fecha a partir de la cual, Guatemala atravesó un conflicto armado de treinta y seis años, dictaduras militares, el regreso a la institucionalidad democrática y un proceso de paz que, en suma, no han revertido las condiciones impuestas desde 1954 ni han detenido y revertido el proceso regresivo y constante en materia de reconocimiento y garantías de respeto a la libertad sindical.

Durante todos estos años, que actualmente suman 63 los órganos de control de OIT han señalado al Estado de Guatemala las graves violaciones a la libertad sindical así como la falta de armonización normativa a los principios del Convenio.

También, durante ese período, el Estado de Guatemala, sea bajo el argumento de avances que finalmente se muestra que son inexistentes y de una voluntad política que no se ha visto materializada por más de seis décadas, ese Estado, que incrementa año con año los niveles de pobreza y exclusión de las mayorías, ha evadido sistemáticamente cumplir con los requerimientos de los órganos de control de OIT, en tanto, en la práctica, sus políticas se orientan decididamente a la eliminación de la libertad sindical.

En ese contexto en los apartados anteriores se ha analizado la situación práctica y se ha demostrado como sistemáticamente se niega la libertad sindical y como en esta negación participan de manera articulada y coherente toda la institucionalidad vinculada a la garantía de la libertad sindical y como los órganos creados argumentando supuestos avances, no escapan de la lógica de ataque y debilitamiento del sindicalismo en Guatemala.

En ese sentido, la razón por la cual se ha dejado en un último nivel el tema de la armonización normativa, es absolutamente lógica, ello porque, al igual que ha sucedido con el propio Convenio 87, que se incorporó al ordenamiento jurídico desde 1952 y no ha alcanzado siquiera un nivel básico de cumplimiento, la armonización normativa no representa en sí la solución de la problemática ya que, para que esta tenga un efecto positivo, requiere de la existencia de una institucionalidad que garantice su cumplimiento.

Pese a esto, la situación de Guatemala en materia de libertad sindical es tan grave, que aun existiendo una institucionalidad que opera en debilitamiento de la normativa existente y de un sistema de justicia ordinario y constitucional

que deteriora constantemente las garantías existentes, el gobierno y el sector empresarial guatemalteco, no muestran siquiera tener la voluntad formal de aprobar normas que cumplan con realizar tal armonización y por el contrario, impulsan normativa cuya finalidad es armonizar la normativa con las violaciones a la libertad sindical que en la práctica se están ejecutando.

Ahora bien, la situación política del país ha conducido a que en estos momentos haya quedado de lado la agenda legislativa, no obstante, es importante mantener la atención sobre los proyectos de ley que se están impulsando ya que estos aparecen de manera recurrente al responder a una política de Estado que trasciende del partido político que formalmente ostente el poder, al igual que las violaciones a la libertad sindical se han mantenido con independencia de que se trate de un gobierno militar o uno electo en elecciones periódicas y se han recrudecido con independencia de quien haya ocupado la Presidencia durante los últimos 63 años.

LA VIGENCIA DE NORMAS QUE CONTRARÍAN LOS CONVENIOS 87 Y 98 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Desde el año 1989, la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT y los demás órganos de control de la OIT han estado requiriendo al Estado de Guatemala la reforma de algunas disposiciones legales con la finalidad de armonizar la legislación nacional con el cumplimiento de los Convenios 87 y 98 de OIT.

Estas reformas, según lo expresado por la propia CEACR, son las siguientes: “- artículo 211, a) y b), sobre la estricta supervisión de las actividades de los sindicatos por parte del Gobierno; - artículo 207, sobre la prohibición de que los sindicatos intervengan en política; - artículo 226, a), sobre la disolución de los sindicatos que intervienen en asuntos de política electoral o de partido; - artículo 223, b), que limita a los naturales de Guatemala la posibilidad de ser elegidos como dirigentes sindicales; - artículos 243, d), y 249, que prohíben huelgas o suspensiones de trabajo a los trabajadores de empresas o de servicios cuya interrupción, a juicio del Gobierno, afecte gravemente a la economía nacional; - artículo 255, sobre la posibilidad de recurrir a la policía nacional para garantizar la continuación del trabajo en casos de huelga ilegal; - artículo 257, que prevé la detención y el juicio de los contraventores; - artículo 390, párrafo 2, que prevé una pena de uno a cinco años de prisión para quienes ejecuten actos que tengan por objeto no sólo sabotear o destruir (actos que no están comprendidos dentro

del marco del Convenio) sino también que tengan por objeto paralizar o perturbar el funcionamiento de las empresas que contribuyen al desarrollo económico del país con propósito de causar perjuicio a la producción nacional.

Asimismo los órganos de control han requerido a instancias del MSICG la creación de un recurso sencillo y rápido con efectos suspensivos que permita proteger a los trabajadores contra actos que violen sus derechos laborales y sindicales.

Durante todo este tiempo, para evitar realizar tales reformas el Estado de Guatemala se ha valido de discursos formales sobre supuestos acuerdos en la Comisión tripartita, en la Comisión de asuntos laborales, de presentaciones de propuestas de iniciativa de ley al Congreso de la República, de citaciones a la Comisión de trabajo del Congreso, ha creado, suprimido, fortalecido la Comisión tripartita de asuntos internacionales del trabajo, ha solicitado en reiteradas ocasiones asistencia técnica de la OIT para subsanar la problemática, ha creado el Consejo Económico Social y, sin embargo el efecto en la práctica es el mismo “las reformas legales que han solicitado los órganos de control de la OIT no se han efectuado.

La cuestión es tan grave que el Estado de Guatemala ha generado delicadas confusiones a los órganos de control de la OIT las cuales se trasladaron a informes importantes como el Estudio General sobre los Convenios Fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para un globalización equitativa, 2008 y que obra en el Tercer punto del Orden del día bajo el Informe III Parte 1B del año 2012 dentro de la 101ª Conferencia Internacional del Trabajo.

El Informe citado hace mención por ejemplo de que la Comisión toma nota con interés de la supresión en la legislación guatemalteca de normas penales más generales como los delitos que se refieren a la obstrucción de una actividad económica de una empresa y de la derogación de la prohibición de la huelga o suspensión de trabajo de los trabajadores de empresas o servicios cuya interrupción, a juicio del Gobierno, afecte gravemente la economía nacional.

Confrontando la legislación penal vigente se determina que estos extremos no corresponden con la realidad. El Artículo 292 del Código Penal establece que será sancionado con prisión de uno a tres años la persona que impida o dificulte otro medio de transporte público en referencia al transporte terrestre; el Artículo 294 refiere que será sancionado con prisión quien impida o dificulte los servicios de agua, luz, energía eléctrica o cualquiera otro destinado al público;

el Artículo 390 del Código Penal en lo referente al delito de Actividad contra la seguridad interior de la Nación refiere: “Serán sancionados con prisión de uno a cinco años y multa de mil quinientos a quince mil quetzales, quienes (...) 2º. Ejecuten actos que tengan por objeto el sabotaje y la destrucción, paralización o perturbación de las empresas que contribuyen al desarrollo económico del país, con el propósito de perjudicar la producción nacional del país, o importantes servicios de utilidad pública.”

A la falta de las reformas legales solicitadas por la CEACR y la CAN y la mala fe del Estado de Guatemala se suma la existencia y creación de otras normas penales incompatibles con los principios de la libertad sindical y con los Convenios 87 y 98 dentro de ellas:

Artículo 256 del Código Penal que estipula: “Comete delito de usurpación quien, con fines de apoderamiento o aprovechamiento ilícitos, despojare o pretendiere despojar a otro de la posesión o tenencia de un bien inmueble o un derecho real constituido sobre el mismo, o quien, ilícitamente, con cualquier propósito, invada u ocupe un bien inmueble. La permanencia en el inmueble constituye flagrancia en este delito. La Policía, el Ministerio Público o el Juez, están obligados a impedir que los hechos punibles continúen causando consecuencias ulteriores, ordenándose o procediéndose, según corresponda, al inmediato desalojo. El responsable de usurpación será sancionado con prisión de uno a tres años.”.

Dicho tipo penal además de estar constituido por valoraciones de carácter eminentemente subjetivos como lo denotan las expresiones “con fines de apoderamiento o aprovechamiento ilícitos”, “o pretendiere despojar” y “o quien, ilícitamente, con cualquier propósito”, permite una amplitud que no resulta admisible en la normativa de naturaleza penal puesto que la inexistencia de pena imponible sobre un hecho previsto como delictivo por una ley anterior a su perpetración, vulnera la garantía de legalidad prevista incluso por la propia Constitución Política de la República de Guatemala.

La citada norma, hace referencia a la interpretación de situaciones que de conformidad con la misma legislación civil, debe ser declarada previamente por un tribunal del orden común; admite la valoración de la intencionalidad de una persona o grupo de estas sin que esta haya sido previamente probada y presume la legitimidad del derecho invocado por una persona sin que exista certeza jurídica sobre la existencia y titularidad del derecho que invoca.

Más allá de eso, otorga a la Policía, al Ministerio Público y al Juez (sin importar la categoría de este) la facultad de ordenar y proceder a un inmediato desalojo,

esto a pesar de que la legislación nacional, tanto en el marco laboral como en el común, prevé mecanismos para instar el desalojo; en este caso, se admite la ejecución sin procedimiento previo y sin escuchar y vencer en juicio a la o a las personas afectadas por la medida.

El impacto de esta figura penal, a la cual se le introdujeron tales elementos mediante el Decreto 33-96 del Congreso de la República es grave en materia de respeto a la libertad sindical puesto que, en las plantaciones agrícolas, cuando se intenta formar una organización sindical y se procede al despido de las trabajadoras o trabajadores o cuando estos han sido despedidos sin el respectivo pago de sus prestaciones, cualquier medida de resistencia pacífica ejercida por los trabajadores sea para su reintegro o para el pago de su pasivo laboral, puede ser penalizado bajo la regulación tan subjetiva que configura el tipo penal contenido en el Artículo 256 del Código Penal. De hecho, existen ya una serie de conflictos laborales que han sido penalizados en aplicación de dicha norma, siendo de esto un ejemplo claro los desalojos en el área del Polochic, en donde se ha usado la fuerza pública acompañada de fuerzas armadas privadas contratadas por los ex empleadores de los trabajadores y lo cual ha causado ya la muerte de varios compañeros y el desalojo de la Cumbre de Alaska en Tonicapán, que tuvo como saldo la ejecución extrajudicial en manos del ejército de Guatemala de al menos 8 compañeros que participan de las masivas protestas contra la promoción de una Reforma constitucional convocada por el Presidente de la República y del Cambio de Pensum en la Carrera de Magisterio sin haberse realizado las consultas en el marco del Convenio 169 de la OIT.

Artículo 391 del Código Penal. Mediante reforma introducida al Código Penal a través del Decreto 58-2005 del Congreso de la República de Guatemala, se modificó el artículo 391 del Código Penal dando lugar a la siguiente regulación: “Comete el delito de terrorismo quien con la finalidad de alterar el orden constitucional, el orden público del Estado o coaccionar a una persona jurídica de derecho público, nacional o internacional, ejecutare acto de violencia, atentare contra la vida y la integridad humana, propiedad o infraestructura, o quien con la misma finalidad ejecutare actos encaminados a provocar incendio o a causar estragos ferroviarios, marítimos, fluviales o aéreos...”

Ambos tipos penales, comparten en común el estar constituidos por disposiciones que admiten dentro casi cualquier conducta considerada normal en el marco de la protesta social, de una huelga o de cualquier tipo de manifestación de la sociedad. La existencia de una normativa que admite la criminalización de la protesta social a través de tipos penales sumamente abiertos no admite un

ambiente propicio para el ejercicio de la propia libertad sindical y crea el riesgo latente de que el ejercicio de esta, en un ambiente en donde el acceso legal al derecho de huelga se encuentra tan vedado, pueda constituirse en el riesgo de la penalización de la actividad sindical.

Artículo 414 del Código Penal. Más allá de los problemas relacionados con la mora judicial, desde hace muchos años se ha venido buscando que las resoluciones y actuaciones orientadas al restablecimiento de las garantías sindicales y demás garantías laborales gocen de plena coercibilidad. A pesar de ello, el Decreto 57-2000 del Congreso de la República de Guatemala reformó el artículo 414 del Código Penal que regula el delito de desobediencia y, el sentido de la reforma fue reducir la pena prevista para este delito de pena privativa de libertad a pena de multa. En términos prácticos, esta reforma convirtió el delito en una bagatela jurídica susceptible de ser conocida por los juzgados de paz a través de un juicio de faltas en virtud de que la pena principal es exclusivamente pecuniaria. El efecto de esta reforma impacta la propia coercibilidad de las resoluciones judiciales puesto que el persuasivo penal para el cumplimiento de la sentencia ha sido reducido en su impacto.

Artículo 220 inciso c) del Código de Trabajo: El artículo 220 del Código de Trabajo prevé: “El acta constitutiva de un sindicato debe contener: ...c) Autorización a los miembros del Comité Ejecutivo para aceptar, a juicio de ellos y en nombre del sindicato, cualesquiera reformas que indique la Dirección General de Trabajo o, en su caso, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y, en general, para realizar los trámites a que se refiere el artículo 218...” La norma citada contiene elementos que admiten la injerencia del Ministerio de Trabajo en la libertad estatutaria de la organización sindical y faculta a dichas autoridades a la imposición de requisitos y reformas a los mismos más allá de las previsiones básicas que prevé el Código de Trabajo. Ha sido en el ejercicio de la facultad que de manera indirecta confiere esta norma que el Ministerio de Trabajo demora la inscripción de sindicatos e impone incluso disposiciones de carácter estatutario.

Artículo 223 inciso d) del Código de Trabajo. Dicha norma regula la inamovilidad sindical y el derecho del directivo sindical que ha sido despedido de ser reinstalado en su puesto de trabajo. Tal norma observa como principal problema que no establece una vía para tramitar la solicitud de reinstalación de un directivo sindical despedido, lo cual conduce a que su reinstalación deba solicitarse por la vía de juicio ordinario laboral ante la ausencia de previsión de una vía específica, que bien podría ser la prevista en el artículo 380 del Código de Trabajo que es en términos de tiempo una vía más rápida que la que presupone un proceso de

cognición que dura en promedio cinco años antes de que el directivo sindical obtenga la sentencia que ordene su reinstalación en primera instancia.

Artículo 226 del Código de Trabajo. La presente norma, que regula causas de disolución de organizaciones sindicales, evidencia la existencia de una política contraria a la articulación internacional de las organizaciones sindicales, al ejercicio de una función sociopolítica y en sí, es atentatorio en contra de los principios de la libertad sindical.

Este carácter contrario a la libertad sindical, se acentúa particularmente en el inciso a) del referido artículo que es sumamente restrictivo de la libertad sindical, planes de acción y libertades de planteamiento de las organizaciones sindicales. **El inciso citado establece como causa de disolución de los sindicatos en el inciso a) si se “Se ponen al servicio de intereses extranjeros contrarios a los de Guatemala, que inicien o fomenten luchas religiosas o raciales, que mantienen actividades antagónicas al régimen democrático que establece la Constitución, que obedece consignas de carácter internacional contrarias a dicho régimen o que de alguna forma violan la disposición del artículo 206 que les ordena concretar sus actividades al fomento y protección de sus intereses económicos y sociales comunes a sus miembros.”**

Tanto el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración como la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo han sido insistentes al identificar que la disposición contenida en la literal c) del artículo 215 del Código de Trabajo establece requerimientos excesivos para poder constituir un sindicato de industria, mismos que constituyen básicamente una prohibición fáctica para la constitución de este tipo de organizaciones sindicales.

Debe señalarse como antecedente que el artículo 3 del Decreto 223 del Congreso de la República de Guatemala, Ley preliminar de sindicalización, aprobada el 26 de marzo de 1946 ya regulaba los sindicatos de industria denominándoles “sindicatos industriales”, sin que se requirieran más de veinte trabajadores para constituirlos.

No obstante, en Guatemala, se priva a los trabajadores de la posibilidad de constituir sindicatos de industria desde la aprobación del Decreto 330 del Congreso de la República, realizada por el Congreso de la República de Guatemala el 8 de febrero de 1947 ya que al derogar el Decreto 223 del Congreso de la República y eliminar de la clasificación de los sindicatos al sindicato de industria, aunque

no se le prohíbe expresamente y tampoco se le impone requisitos especiales e incumplibles, se les priva del reconocimiento que contenía la Ley Preliminar de Sindicalización, marcando un severo retroceso que se mantiene y se ha recrudecido hasta ahora.

Esto porque aún y cuando el gobierno de Guatemala ha informado que no existía una aplicación de tal artículo, el MSICG presentó la solicitud de inscripción de un sindicato de industria en la industria de la maquila, cuya inscripción fue denegada exigiendo el cumplimiento del requisito que establece el literal c) del artículo 215 del Código de Trabajo; es decir, pretendiendo que al acto constitutivo del sindicato comparecieran más de 80,000 trabajadores y firmaran el acta constitutiva.

Ante esto, el MSICG promovió una acción de inconstitucionalidad parcial en contra del mismo en busca de que se expulsara del ordenamiento jurídico la frase que impone un número inalcanzable de trabajadoras y trabajadores para la constitución de un sindicato de industria, la cual fue conocida por la Corte de Constitucionalidad dentro del Expediente Número 3536-2013, misma que se negó a resolver el fondo de la acción planteada, mediante resolución de fecha treinta de octubre de 2014 y notificado esto el 14 de noviembre de 2014 aduciendo falta de fundamentación por la Corte de Constitucionalidad.

Tanto lo ocurrido con la inscripción del CENTRIMAG como lo resuelto por la Corte de Constitucionalidad dejan en claro que efectivamente tal disposición se aplica, que la misma tiene el efecto de impedir la constitución de sindicatos de industria y que la existencia de tal norma obedece a una posición de Estado en razón de lo resuelto por la Corte de Constitucionalidad. Aunado a esto la Corte de Constitucionalidad ha resuelto que todos los requisitos impuestos por el Ministerio de trabajo dentro del trámite de inscripción de un sindicato (inclusive el no poder afiliarse a determinados trabajadores, cambiar su denominación por sindicato de empleadores autónomos, la prohibición de negociar colectivamente, etcétera) no pueden impugnarse por ninguna vía y en consecuencia deben cumplirse para poder acceder a la inscripción de la organización sindical.

Durante la 99ª Conferencia de la Comisión de Aplicación de Normas de la 99ª a instancias del MSICG requirió al Gobierno aprobar un recurso en los términos siguientes: **“La Comisión urgió al Gobierno a que garantice un recurso sencillo y rápido o cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que dé amparo contra actos que violen los derechos fundamentales.” A la presente fecha, no se ha implementado un recurso que satisfaga tales características.**

Es así como hasta la más elemental obligación del Estado de Guatemala como miembro de la OIT ha sido vulnerada por este, en dos vías primero omitiendo armonizar la legislación nacional con las disposiciones de los Convenios 87 y 98 y segundo falseando datos presentados ante los órganos de control de la OIT para hacer parecer avances en donde sólo ha habido retrocesos.

Por otro lado cabe resaltar que contrario a lo solicitado por la CEACR y demás órganos de control de la OIT, el Estado de Guatemala ha recientemente creado, implementado y avalado sin consulta con el MSICG leyes y disposiciones normativas que violan gravemente las disposiciones del Convenio 87 y 98 de la OIT.

Dentro de dichas iniciativas se encuentran la Identificada con el número 4648, “INICIATIVA QUE DISPONE APROBAR LA LEY REGULADORA DEL TRABAJO POR HORA Y SU INCLUSIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL”; la iniciativa número 4644, “INICIATIVA QUE DISPONE LA CREACIÓN DE LA LEY DE PROMOCIÓN DE INVERSIONES Y EMPLEO” y una iniciativa que debilita profundamente la Inspección General de Trabajo (Iniciativa 4703) y elimina de manera definitiva la posibilidad de un poder sancionatorio directo, al respecto, el MSICG se ha referido en distintos informes remitidos a los órganos de control de OIT dentro de ellos el informe remitido al Consejo de Administración en febrero de 2015 así como en sus comentarios sobre la vigencia del Convenio 87 remitidos a la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones en agosto de 2015.

Recientemente, se ha presentado una iniciativa de nueva Ley de Servicio Civil que, en términos generales, observa los mismos componentes nocivos a los que en su momento hicieron referencia los órganos de control de la OIT.

LA NEGATIVA DEL ESTADO DE GUATEMALA DE OTORGAR PODER SANCIONATORIO DIRECTO A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO A PESAR DE SER LEGALMENTE POSIBLE

Los órganos de Control de la Organización Internacional del Trabajo –OIT, entre ellos el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración, la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo, han reiterado de manera constante y desde hace ya muchos años al Estado de Guatemala la importancia que para la generación de las condiciones necesarias para el libre ejercicio de la libertad sindical reviste la existencia de una Inspección de Trabajo con un poder sancionatorio directo.

Aún y cuando el Gobierno de Guatemala se ha comprometido de manera constante ante los diversos órganos y misiones de OIT a dotar a los Inspectores de Trabajo de ese poder sancionatorio directo, en la práctica, su permanente falta de voluntad política le ha llevado a recurrir en toda una serie de maniobras orientadas a no dar cumplimiento a los requerimientos de los órganos de control de OIT y a los compromisos que en ese sentido ha adquirido.

La constante violación de los derechos laborales y particularmente de las garantías sindicales en el país, provocó que el Gobierno de los Estados Unidos de América, en el Marco del Sistema Generalizado de Preferencias, condicionara el acceso de los beneficios comerciales que este representaba al cumplimiento de los requerimientos de los órganos de control de OIT; en este marco, el Congreso de la República de Guatemala aprueba los Decretos 13-2001 y 18-2001, mediante los cuales supuestamente el Gobierno de Guatemala daba cumplimiento a dichos requerimientos.

Como parte del Decreto 18-2001 del Congreso de la República, se contemplaba la posibilidad de que los Inspectores de Trabajo pudieran imponer multas a patronos y trabajadores que incumplieran con las disposiciones legales, regulando un procedimiento para tal imposición, esto como parte de una Reforma del Código de Trabajo.

En su momento, tal reforma cumplió su cometido; los beneficios comerciales con Estados Unidos de América se mantuvieron y la Comisión de Aplicación de Normas de la Organización Internacional del Trabajo así como los distintos órganos de control de OIT expresaron su complacencia con la voluntad política del Estado de Guatemala en armonizar la legislación y la práctica a los principios de la libertad sindical.

Poco después de entrar en vigencia la reforma, un grupo de abogados del sector empleador en Guatemala, incluso uno quien les representa en diversos espacios bipartitos o tripartitos, promovieron una acción de inconstitucionalidad en contra de dicha reforma, la cual fue declarada con lugar por la Corte de Constitucionalidad.

A partir de ese momento, inicia otra década más en que los órganos de control de OIT han pedido al Estado de Guatemala que dote a la Inspección de Trabajo de poder sancionatorio directo, y otra década más en la que el Gobierno manifiesta voluntad, solicita apoyo técnico, aduce que está en discusión, que presentará o ha presentado proyectos de ley para ello, que los sectores patronal y laboral no logran acuerdos con el mismo resultado.

Aún y cuando, se haya pretendido de manera constante inculpar a una resolución del sistema de justicia constitucional de la falta de poder sancionatorio directo por parte de la Inspección de Trabajo, ello, al igual que el Decreto 18-2001 y el planteamiento de la acción de inconstitucionalidad contra el mismo, no es otra cosa sino parte de la misma política evasiva y de sorprender la buena fe de la comunidad internacional y de los órganos de control de OIT.

Para tener mayor claridad al respecto es preciso citar algunas disposiciones del derecho interno. El artículo 1 del Código de Trabajo, establece que el mismo es un cuerpo normativo de las relaciones de trabajo y que sus disposiciones crean instituciones para resolver sus conflictos; en consecuencia, la institucionalidad que regula el Código de Trabajo, es una institucionalidad para atender la relación y contingencias individuales o colectivas entre patronos y trabajadores suscitadas en el marco de una relación laboral.²⁷

Derivado de lo anterior, todas las regulaciones e institucionalidad generada dentro del Código de Trabajo, se orienta a la regulación de la relación obrero-patronal en el marco de una relación de trabajo; tanto en su fase voluntaria como contenciosa.

El segundo párrafo el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala²⁸, establece que toda la materia contenciosa surgida entre trabajadores y empleadores en el marco de una relación de trabajo, debe ser objeto de conocimiento y resolución del poder jurisdiccional.

El artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala²⁹

27 El artículo 1 del Código de Trabajo establece: “El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.”

28 Segundo párrafo, artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “...Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.”

29 Artículo 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “La justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República. Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los otros organismos del Estado deberán prestar a los tribunales el auxilio que requieran para el cumplimiento de sus resoluciones. Los magistrados y jueces son independientes en el ejercicio de sus funciones y únicamente están sujetos a la Constitución de la República y

establece el principio de exclusividad jurisdiccional, el cual es confirmado mediante la prohibición de la intervención de cualquier otra autoridad en la administración de justicia.

En ese sentido, el Código de Trabajo preceptúa que sus disposiciones se orientan al establecimiento sustantivo de derechos y obligaciones y la creación de instituciones adjetivas para resolver la conflictividad surgida en el marco de la relaciones con ocasión del trabajo, la Constitución regula que dicha conflictividad debe ser conocida por el poder jurisdiccional y que la jurisdicción es facultad exclusiva de los tribunales del país en tanto que prohíbe que una autoridad distinta administre justicia.

Dichas disposiciones; en el caso del Código de Trabajo, datan de 1947 y; la Constitución Política de la República de Guatemala, de 1986. Sumado a esto la presunción de conocimiento de la Ley que establece la Ley del Organismo Judicial³⁰, no cabe siquiera la presunción de que las organizaciones sindicales, funcionarios de los poderes del Estado, organizaciones patronales o cualquier otro ciudadano del país, desconocieran la base de razonamiento empleada por la Corte de Constitucionalidad al declarar inconstitucionales las reformas hechas al Código de Trabajo para dotar de poder sancionatorio a la Inspección General de Trabajo, como tampoco pueden hacerlo ahora, a más de una década del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

De allí que el Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala pueda caracterizarse como un acto consciente orientado a sorprender tanto a la comunidad internacional como a los órganos de control de OIT dando la apariencia de una inexistente voluntad política real de realizar las armonizaciones necesarias para garantizar la libertad sindical en Guatemala que les han sido expresamente requeridos.

En el caso del poder sancionatorio de la inspección de trabajo, se obvió deliberadamente que la naturaleza jurídica y fáctica del conflicto que origina

a las leyes. A quienes atentaren contra la independencia del Organismo Judicial, además de imponérseles las penas fijadas por el Código Penal, se les inhabilitará para ejercer cualquier cargo público. La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca. Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia.”.

30 Artículo 3 de la Ley del Organismo Judicial: “Contra la observancia de la ley no puede alegarse ignorancia, desuso, costumbre o práctica en contrario.”

una sanción no es laboral en virtud de que, a pesar de que las violaciones ocurren en el marco de una relación de trabajo y entre los sujetos que participan de este, la responsabilidad incumplida que origina la sanción no opera en el marco de la relación laboral ni entre los sujetos de esta sino en el marco de la obligación de cumplir con la normativa existente y entre un sujeto que para tales efectos aparece como administrador (Estado) y otro que figura como administrado (infractor).

De manera consciente se omitió hacer el deslinde necesario para distinguir el ámbito y naturaleza del conflicto originado por la infracción y los sujetos de la

misma del conflicto generado entre los sujetos de la relación de trabajo por el incumplimiento de sus derechos y deberes recíprocos. Y es sobre tal omisión que aún al tenor expreso de las normas que ya se citaron y transcribieron en este informe, que la regulación se hizo dentro de un cuerpo normativo que regula relaciones entre trabajadores y patronos, que crea una institucionalidad y marco procesal para la solución de los conflictos surgidos en esta.

Esto sirvió para sorprender a los órganos de control de OIT y a la comunidad internacional poniendo en vigencia una reforma que aparentemente cumplía con dar poder sancionatorio directo a los inspectores de trabajo en tanto se tramitaba una acción de inconstitucionalidad en contra de la reforma derivado de que la misma se había realizado precisamente con el fin de que fuese dejada sin efecto por su abierta contravención de la normativa constitucional.

Esta circunstancia fue inducida para sustentar el argumento que actualmente se utiliza para fundamentar la negativa de otorgar poder sancionatorio directo a la inspección de trabajo y minimizar el papel que la Inspección de Trabajo pudiera desempeñar en la prevención y persuasión de cumplimiento de la normativa laboral y especialmente de las garantías vinculadas al ejercicio de la libertad sindical.

Hoy día, el Gobierno de Guatemala y el sector empleador, aducen que existe imposibilidad de dotar de poder sancionatorio directo a la Inspección de Trabajo derivado de que existe un impedimento legal declarado por la Corte de Constitucionalidad; no obstante, el pronunciamiento de la Corte de Constitucionalidad fue el producto de un deliberado planteamiento poco técnico de la reforma para dotar a los inspectores e inspectoras de trabajo de ese poder sancionatorio directo.

Ahora bien, el caso es que sobre la base de la supuesta imposibilidad de dotar a la Inspección de Trabajo de poder sancionatorio directo, se fragua un nuevo intento de sorpresa a los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, mediante la presentación al Congreso de la República de Guatemala por parte del Organismo Ejecutivo de una propuesta de reformas al Código de Trabajo, la cual es conocida por el Poder Legislativo como Iniciativa No. 4703.

Al presentarse como una reforma al Código de Trabajo, incurre nuevamente en la confusión del objeto y naturaleza del conflicto al ubicar sus regulaciones tanto sustantivas como adjetivas en un marco normativo que regula las relaciones entre el capital y el trabajo con ocasión de una relación laboral, lo que naturalmente conduce a que dicho conflicto deba dilucidar sus aspectos contenciosos ante la jurisdicción privativa de trabajo por disposición del artículo 1 del Código de Trabajo y los artículos 103 y 203 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Dicha iniciativa, ha sido presentada sin consultar al movimiento sindical, o al menos sin siquiera consultar o invitar al MSICG y resulta preocupante que se esté indicando, como lo hace el Gobierno de Guatemala, que dicha iniciativa satisface los requerimientos realizados al Estado de Guatemala por parte de los Órganos de control de OIT.

La iniciativa 4703, en primer término, no otorga poderes sancionatorios directos a la Inspección de Trabajo, por el contrario, aún a pesar de ser técnica y jurídicamente posible dotarlo, renuncia de manera definitiva a dicha posibilidad estableciendo un procedimiento eminentemente judicial. Esta renuncia, como ya se indicó, se justifica en la insistencia en el error técnico-jurídico consciente de pretender someter un conflicto entre administrador y administrado a un marco normativo e institucional creado para regular relaciones obrero-patronales en el escenario de una relación de trabajo.

Esta renuncia de la posibilidad de dotar de poder sancionatorio directo a la Inspección de Trabajo y la sujeción de la posibilidad de imponer sanciones al conocimiento y resolución de un tribunal de trabajo y previsión social, incluso agrava las condiciones actuales toda vez que regula un procedimiento administrativo de agotamiento obligatorio previo al planteamiento judicial del proceso para sancionar que no existe actualmente, lo cual tendrá como efecto prolongar el tiempo de impunidad de la falta al demorar indefinidamente la imposición de la sanción.

Por otra parte, conduce la función del Inspector de Trabajo a una función casi esencialmente conciliatoria, lo cual contraviene las recomendaciones realizadas al Estado de Guatemala por parte de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones –CEACR- respecto a la incompatibilidad de la función de Inspección con funciones de conciliación.

Sin embargo, y a los efectos de la protección adecuada de la libertad sindical, resulta más preocupante el debilitamiento que se hace de la función del Inspector o Inspectora de Trabajo, esto porque se les eliminan las facultades de constatación, extremo que es necesario para la pre constitución de prueba o bien para acceder a libros, documentos o circunstancias de hecho que no pueden ser probadas de otra manera o a las cuales falta el acceso debido por parte del trabajador o trabajadora por encontrarse en poder de la entidad patronal.

La reforma propuesta, priva a las actas de la Inspección de Trabajo de la presunción de veracidad de lo que en ellas consta, esto se vincula al establecimiento de una presunción de falsedad de la denuncia y del accionar del Inspector o Inspectora que incluso se sugiere como mecanismo de defensa del infractor, lo cual conduce a la posibilidad de que el hecho de denunciar ante la Inspección de Trabajo pueda derivar en una persecución penal en contra del trabajador o trabajadora con lo que definitivamente lo que se pretende es inhibir la acción del Inspector al sujetarle a un posible proceso penal por su actuación e inhibir a los denunciantes potenciales al sujetarles a la posibilidad de que se criminalice su denuncia debiendo anotarse que la iniciativa elimina la posibilidad de que la denuncia sea presentada anónimamente como actualmente es permitido por la legislación existente.

La eliminación de la facultad de constatación y de la presunción de veracidad de lo actuado por el inspector o inspectora de trabajo, es complementado en la iniciativa con la eliminación de la facultad de prevenir.

Las condiciones para la impunidad se perfeccionan cuando se establece al juez la obligación de privilegiar la prueba documental, lo cual claramente beneficia al infractor en dos sentidos; el primero, al no existir presunción de veracidad de lo actuado por el Inspector o Inspectora de trabajo y; el segundo, al eliminarse de esa forma las presunciones que a favor de los trabajadores se establecen respecto a diversas circunstancias de la relación laboral y que actualmente prevé el Código de Trabajo.

Puede apreciarse que las reformas presentadas mediante la Iniciativa 4703, no solo evidencian la insistencia del Estado de Guatemala en la falta de voluntad

política para atender las recomendaciones de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, entre ellos las de la CEACR, sino que además existe un apartamiento de las motivaciones de dichas recomendaciones puesto que, de aprobarse y ponerse en vigencia dicha iniciativa, se causaría un severo debilitamiento de la Inspección de Trabajo en beneficio de la profundización de la impunidad.

El MSICG ha sostenido ante los órganos de control de OIT, que es viable dotar a la Inspección de Trabajo de poder sancionatorio directo pero, para ello, es necesario hacer un deslinde entre la materia contenciosa surgida entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo y la materia contenciosa nacida entre el Estado y los administrados con ocasión del incumplimiento de la normativa cuya positividad debe garantizar el Estado, que es el aspecto toral del cual puede devenir la ubicación o no de ese poder sancionatorio dentro de las facultades conferidas constitucionalmente al poder jurisdiccional.

En ese sentido, para otorgar ese poder sancionatorio directo, se hace necesaria una institucionalidad que se ubique fuera del Código de Trabajo, dado que la naturaleza del mismo es regir las relaciones ente el capital y el trabajo y no entre el Estado y sus administrados; tipificar las conductas que serán objeto de la sanción administrativa del Estado y regular los procedimientos administrativos y judiciales que se deriven de estos.

En otras palabra, existe una limitante jurídica para dotar de poder sancionatorio directo a los inspectores de trabajo por la vía de una reforma del Código de Trabajo, esto porque dicha ley, es un cuerpo normativo creado para regir las relaciones entre patronos y trabajadores y no un cuerpo normativo que rijan relaciones entre administrador y administrados, de tal cuenta, una propuesta en ese sentido tan solo evade las posibilidades técnico-jurídicas de cumplir con otorgar a los inspectores dicho poder sancionatorio directo.

En ese sentido, toda reforma que se intente al Código de Trabajo, enfrentará como problema la sujeción por mandato constitucional del asunto a la jurisdicción privativa de trabajo.

Ahora bien, esta limitante es susceptible de ser superada y para ello basta con atender la verdadera naturaleza del conflicto surgido entre un infractor y una autoridad con facultades sancionatorias, la cual se ubica en el marco de relaciones del derecho administrativo.

En términos técnicos y prácticos, para atender la naturaleza administrativa del conflicto y extraerla del marco de acción de la jurisdicción privativa de trabajo, no es necesaria una reforma constitucional sino, simple y llanamente basta con la creación de normativa adjetiva y sustantiva que aborde el tema del poder sancionatorio en el marco de su naturaleza administrativa.

Para ello, se requiere simplemente de aprobar una Ley Orgánica de Inspección de Trabajo que cree un órgano administrativo autónomo y ajeno a la estructura orgánica del Ministerio de trabajo y Previsión Social, que cree los tipos de conductas sancionables administrativamente por dicha institución y que establezca los procedimientos administrativos para imponer esas sanciones; hecho de esta manera, no tendrían aplicabilidad los artículos 103 y 203 Constitucionales por ubicarse tanto la institucionalidad como el objeto de sanción en el marco de derecho administrativo y no de las relaciones de trabajo regidas por el Código de Trabajo.

Con esto, también se podría superar el sistema de tipificación que actualmente se aplica ya que el mismo, al no tipificar de manera expresa las conductas sancionables, es susceptible de ser atacado de inconstitucionalidad por no respetar el principio de legalidad establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala

El MSICG ha demostrado la viabilidad de dotar de poder sancionatorio a los Inspectores de Trabajo y para ello ha elaborado una propuesta de Ley Orgánica de Inspección General de Trabajo que ha sido entregada junto con su exposición de motivos a las distintas bancadas representadas en el Congreso de la República de Guatemala y cuyo contenido íntegro se ha sometido al conocimiento del Consejo de Administración y demás órganos de control de la OIT.

Esta propuesta fue ingresada como iniciativa de Ley al Congreso de la República desde el día 11 de mayo de 2015 junto a una iniciativa que armoniza la legislación laboral al cumplimiento del Convenio 189 de OIT y otra dirigida a eliminar la simulación de contratos temporales en la administración pública así como a armonizar la legislación nacional a la recomendación 198 de OIT.

ANOTACIONES FINALES

En Guatemala la libertad se reconoció por primera vez en el año 1,946 y la misma ha sido objeto desde siempre de un constante ataque, originado en la falta de voluntad para generar en el país condiciones democráticas básicas, sobre todo cuando se refiere al acceso a la riqueza y al bienestar.

De ahí que aún en la única década (1944-1954) en que pretendió avanzarse hacia la construcción de una sociedad incluyente y democrática, y en la que precisamente se valoró la libertad sindical como instrumento hacia esa democratización, el sindicalismo no estuvo ajeno a la implementación de medidas orientadas a impedir su fortalecimiento. Ejemplo claro de esto lo encontramos en el reconocimiento y regulación que hizo del sindicato de industria la Ley Preliminar de Sindicalización en 1946 y el cual fue revertido y expulsado de las disposiciones del Código de Trabajo, aprobado en 1947.

No obstante no es sino a partir de 1954 que se inicia un ataque sistemático y permanente ejecutado por la alianza patrono estatal que intercalando períodos de mayor o menor intensidad se ha mantenido hasta nuestros días.

Pero para comprender de mejor manera la situación que ha sido reflejada en el informe debe tenerse en cuenta que este ataque se ha presentado en dos etapas en donde la tendencia, objetivos y métodos han debido cambiar derivado de las circunstancias prevalecientes; en el período de 1954 a 1996, se desarrolla una etapa en donde el objetivo era la eliminación total del sindicalismo como parte de una política contrainsurgente y en consecuencia, para el objetivo de la eliminación del sindicalismo el ordenamiento jurídico no revestía mayor importancia.

En la segunda etapa, de 1996 a la presente fecha, las condiciones cambian diametralmente ya que el contexto deja de ser un tema de contra insurrección y comienzan a profundizarse los procesos de globalización económica y, en ese sentido, los socios y competidores comerciales comienzan a exigir el respeto de

estándares mínimos en el entendido que el irrespeto de esto genera condiciones de competencia desleal.

En este marco, la existencia de sindicatos resulta necesaria para justificar el “aparente” respeto de dichos estándares; de allí que la estrategia de erradicación del sindicalismo varía limitándose a aquellos sectores de mayor relevancia económica y aplicando en el resto de sectores, condiciones que garanticen la existencia de sindicatos, sea bajo el control del Gobierno o de los empleadores, o bien en condiciones que nos les permitan el crecimiento organizativo o avanzar en reivindicaciones económico sociales.

Derivado de que la pérdida de fuerza social de los sindicatos por la estigmatización y obstaculización de las posibilidades de desarrollo organizativo es compensada por el sindicalismo mediante un accionar más recurrente en los espacios jurídicos, cobra relevancia y se hace vital el sistema de administración justicia laboral, sobre el cual asume el control total el sector patronal desde 1996 y a través del mismo, se inicia un proceso de debilitamiento de los institutos tutelares del derecho del trabajo, llegando incluso a modificarlos para privarles de efectividad mediante la jurisprudencia y se convierte a la justicia laboral, tanto en sede administrativa, como judicial y constitucional en garantes de una impunidad sistemática que asegura la ineficacia de la reacción sindical.

Este marco, no es evidenciado internacionalmente más allá de las cuestiones abordadas por socios comerciales del país y algunos planteamientos del sindicalismo internacional, no obstante, la aceptación por parte del sindicalismo nacional de su papel como interlocutor cómodo, estas circunstancias se recrudecen paulatinamente al punto incluso de dejar de ser objeto de cuestionamientos para el país en el ámbito internacional.

Al surgir el MSICG en el año 2007, asume la importancia de la visibilización de la situación ante los órganos especializados e inicia un proceso de estudio y denuncia sistemática de la situación, logrando colocar la problemática nuevamente en el debate de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo y que la gravedad del caso motive los cuestionamientos más duros que dichos órganos pueden imponer a un país por el incumplimiento de los deberes que les establecen los instrumentos internacionales del trabajo.

En este proceso, el MSICG también se dio a la tarea de evidenciar la inexistencia de avances en materia del Convenio 87 de la OIT y las contradicciones entre las prácticas del gobierno y la patronal con la voluntad y avances que decían tener

ante tales órganos al punto que el trabajo del MSICG de denuncia sistemática y de desarticulación de los intentos patrono-estatales por alcanzar impunidad internacional, permitieron en el año 2012 sustentar la petición de una Comisión de Encuesta ante el Consejo de Administración de la OIT por la violación del Convenio 87 contra el Estado de Guatemala. La instalación de una Comisión de Encuesta es el mecanismo más grave de la OIT contra un Estado por la sistemática y reiterada violación de un Convenio, en este caso por el Convenio 87.

No obstante que esta petición se encuentra pendiente de ser resuelta por el Consejo de Administración de OIT, como se desprende de este informe, la situación de la libertad sindical cada día es más grave al punto de estar prácticamente proscrita. En ese sentido, este informe es a la vez un llamado más del MSICG al Consejo de Administración que está reunido en estos momentos en Ginebra para que implemente sin más demoras una Comisión de Encuesta en contra del Estado de Guatemala por las graves violaciones a la libertad sindical; esta decisión, sin duda, resultaría ser la principal muestra de la solidaridad internacional para ayudarnos a las guatemaltecas y guatemaltecos a avanzar hacia una realidad distinta en la que se pueda vivir con dignidad que como seres humanos merecemos.

Finalmente es preciso insistir en que la construcción de una democracia real e incluyente capaz de garantizar a todas y todos por igual las condiciones necesarias para una existencia digna, con el trabajo digno como uno de los pilares de tal construcción, requiere de la existencia y respeto de la libertad sindical por parte de los poderes del Estado y del sector empleador así como por parte de los propios sindicatos para no permitir que su interlocución y ejercicio sindical reproduzca y potencie las causas del problema que están llamados a enfrentar.



MSICG

MOVIMIENTO SINDICAL, INDÍGENA
Y CAMPESINO GUATEMALTECO

5a. Avenida 10-68, Oficina 511 zona 1 Edificio Helvetia,
5o. Nivel, Ciudad de Guatemala - TEL: (502) 2230-5282
movimientosicg@gmail.com - www.movimientosicg.org