

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

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, UN MEDIO EFICAZ PARA ALCANZAR UNA  
MEJOR JUSTICIA LABORAL

GLORIA MAGALÍ MONROY ALVARADO

GUATEMALA, JUNIO DE 2012

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

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, UN MEDIO EFICAZ PARA ALCANZAR UNA  
MEJOR JUSTICIA LABORAL**

**TESIS**

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

**GLORIA MAGALÍ MONROY ALVARADO**  
Previo a conferírsele el grado académico de  
**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**  
Y los títulos profesionales de  
**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, junio de 2012

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

**DECANO:** Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
**VOCAL I:** Lic. Avidán Ortiz Orellana  
**VOCAL II:** Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi  
**VOCAL III:** Lic. Luis Fernando López Díaz  
**VOCAL IV:** Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez  
**VOCAL V:** Br. Pablo José Calderón Gálvez  
**SECRETARIO:** Lic. Marco Vinicio Villatoro López

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

**Presidente:** Lic. Rodolfo Giovani Celis López  
**Vocal:** Lic. Marco Tulio Escobar  
**Secretario:** Lic. Jorge Mario Yupe Carcamo

**Segunda Fase:**

**Presidente:** Lic. Rodrigo Franco López  
**Vocal:** Lic. Marco Tulio Escobar  
**Secretario:** Licda. Ileana Noemí López Arango

**RAZÓN:** "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico).



Lic. Oscar Rene López Leiva

Abogado y Notario

6ª. Av. "A" 20-68 B zona 1

Ciudad de Guatemala

Tels. 22384691 - 43889397



Guatemala, 23 de abril de 2010

Lic. Marco Tulio Castillo Lutín

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Atentamente me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que, de conformidad con la designación que fuera encomendada a mi persona como asesor, me permito informar que el trabajo de tesis elaborado por la bachiller: **GLORIA MAGALÍ MONROY ALVARADO**, intitulada "**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, UN MEDIO EFICAZ PARA ALCANZAR UNA MEJOR JUSTICIA LABORAL**", el cual después de haber sido debidamente analizado, su estructura y contenido, me permito:

#### DICTAMINAR:

El trabajo de tesis se realizó bajo mi estricta dirección técnica y durante su respectiva elaboración hice a la bachiller **GLORIA MAGALÍ MONROY ALVARADO**, las recomendaciones necesarias y sugerencias que consideré necesarias, referente a la bibliografía que debería completar y consultar, así como la necesidad de obtener los requisitos tanto de forma como de fondo, exigidos por el Normativo respectivo para trabajos de esta naturaleza.

En la elaboración del trabajo de investigación, la autora siguió las instrucciones y recomendaciones anotadas anteriormente, en cuanto a presentación y desarrollo de la misma.

En definitiva el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las



Lic. Oscar Rene Lopez Leiva

Abogado y Notario

6ª. Av. "A" 20-68 B zona 1

Ciudad de Guatemala

Tels. 22384691 - 43889397



Conclusiones y recomendaciones a que arriba la autora y bibliografía utilizada, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente, emitir mi dictamen en sentido favorable.

Deferentemente:

Lic. Oscar Rene López Leiva

Abogado y Notario

Colegiado 5,307

Lic. OSCAR RENE LOPEZ LEIVA  
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
Guatemala, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y  
SOCIALES. Guatemala, veinte de mayo de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a) LICENCIADO (A) MYNDR PENSAMIENTO, para que  
proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante GLORIA MAGALI  
MONROY ALVARADO, Intitulado: "LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, UN  
MEDIO EFICAZ PARA ALCANZAR UNA MEJOR JUSTICIA LABORAL".

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

  
LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc Unidad de Tesis  
MTCL:stb



**Lic. Mynor Pensamiento**

**Abogado y Notario**

**6ª. Av. 0-60 zona 4, Torre Profesional I**

**Oficinas 311 y 312**

**Ciudad de Guatemala**

**Tels. 23799828 - 58110102 - 46834157**

Guatemala, diecinueve de julio de 2011

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



Estimado Licenciado:

En cumplimiento de la designación que me fuera encomendada a mi persona como revisor, me permito informar que el trabajo de tesis elaborado por la bachiller: **GLORIA MAGALÍ MONROY ALVARADO**, investigación intitulada: "**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, UN MEDIO EFICAZ PARA ALCANZAR UNA MEJOR JUSTICIA LABORAL**". En tal sentido, fue revisado con la participación de la estudiante, respetando el criterio y aporte personal de la sustentante, hago constar lo siguiente:

Procedí a revisar el trabajo presentado, del cual me permito concluir que efectivamente como lo indicó oportunamente su asesor en dictamen de fecha veintitrés de abril del año dos mil diez, el trabajo resulta de suma importancia en el ámbito laboral, propiciar la aplicación del diálogo social que exige la implantación de la evolución de los diferentes instrumentos de la Negociación Colectiva planteados por las asociaciones profesionales tanto por el sindicato como



por los grupos coaligados constituidos en Consejo o Comité Ad Hoc o Permanentes **hacia el o los patronos o grupos de patronos** o en su caso también sindicato de patronos, y superar obstáculos de orden jurídico y cultural para la aplicación de este derecho ya sea en el ámbito privado, administrativo y judicial. En consecuencia, la eficaz aplicación de los instrumentos de la Negociación Colectiva ya existentes, y su correcta aplicación para obtener la superación de los derechos mínimos individuales en el sentido económico-social que les corresponden a los miembros del sindicato así como a los trabajadores que presten ese momento sus servicios personales en la empresa o centro de trabajo o en su caso en las instituciones del Estado, el cual supone un avance en materia del derecho Laboral, los cuales también son aplicados a los contratos individuales y colectivos existentes y por existir.

Asimismo, me permito manifestar que el trabajo revisado presenta un lenguaje técnico adecuado propio de los profesionales del derecho. Del análisis del trabajo en mención se desprende que la autora sigue una línea de pensamiento bien definida que se manifiesta mediante una construcción teórica y práctica coherente que le permite concluir atinadamente en relación al tema. Así, tal como oportunamente lo señaló su asesor, el trabajo presenta un alto contenido jurídico-doctrinario marcado por la idea de aplicar los instrumentos de la Negociación Colectiva en la diferentes etapas en que se llevan acabo las clases de acciones realizadas por las diferentes asociaciones profesionales para cumplir con el objeto para el cual fueron creados, cumpliendo los requisitos doctrinales y legales que se desarrollan en esta investigación.

De las conclusiones, las mismas me parecen meritorias de discusión en el ámbito jurídico y en relación a las recomendaciones me permito indicar que éstas plantean posibles soluciones para la correcta aplicación de los instrumentos de la Negociación Colectiva.

Por último, en cuanto a la bibliografía consultada, puedo afirmar que la misma es suficiente y adecuada para la elaboración de la presente investigación ya que ésta incluye un listado de autores nacionales y extranjeros cada uno de los cuales se ha destacado dentro del área del derecho laboral específicamente en



el desenvolvimiento a través del transcurso del tiempo del Derecho la libertad de asociación, libertad sindical y específicamente del Derecho de Negociación Colectiva, dando como resultado la concordada redacción del tema del presente trabajo de investigación.

Por estas razones, me permito emitir el presente **DICTAMEN FAVORABLE** ya que el trabajo revisado reúne todos los requisitos enumerados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Agradeciendo su atención, atentamente.



Lic. Mynor Pensamiento  
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Mynor Pensamiento

Abogado y Notario.

Colegiado No. 5,522.

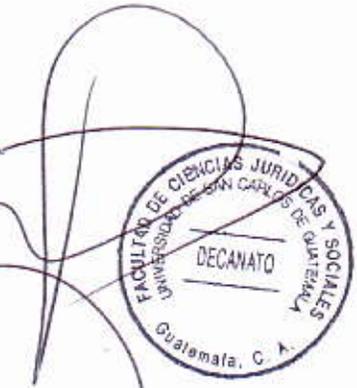


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veinticinco de abril de dos mil doce.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante GLORIA MAGALÍ MONROY ALVARADO, Titulado LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. UN MEDIO EFICAZ PARA ALCANZAR UNA MEJOR JUSTICIA LABORAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

LEGM/sllh.





## **ACTO QUE DEDICO**

### **A LA SANTÍSIMA TRINIDAD Y VIRGEN MARÍA:**

Por ser mis guías y la luz en mi camino, por darme el regalo tan preciado que es la vida, con sus alegrías y vicisitudes, me han enseñado a valorarla a través de la sabiduría y los conocimientos que día a día adquiero, así también les agradezco por todo lo que me han dado, y especialmente por el amor de los míos, por los milagros y favores que he recibido y que sin ellos no estuviera hoy aquí, en esta etapa de mi vida.

### **A MIS PADRES:**

Francisco Monroy Perez y Gloria María Alvarado Ramos. Por haberme dado la vida, por ser mis ángeles que me cuidan y me guían en cada paso de mi vida, por sus enseñanzas, sus consejos y sus sacrificios y especialmente por ser mi inspiración, y aunque quisiera decirles mucho, no me alcanzan las palabras para darles las gracias por todo. Que Dios los bendiga y los guarde siempre.

### **A MIS ABUELITOS:**

Que desde el cielo me han brindado a mí y a mi familia sus bendiciones para llegar a esta meta.

### **A MIS HERMANOS**

Con mucho cariño y aprecio por su apoyo constante e incondicional, por sus sabidurías y consejos, por ser ejemplos a seguir, por creer en mí y por compartir mis sueños y mi felicidad. Que Dios los bendiga siempre en sus caminos.

### **A MIS SOBRINOS**

Con mucho cariño y aprecio que esta meta sea motivo de enseñanza, y que sepan que cada día es una experiencia, una enseñanza de vida y una bendición.

### **A MIS AMIGOS**

Vinicio Garrido, Carmen Bosarreyes, Hercilia Rabaric, Miriam García, Virginia Argueta, Mario Orozco, Diego Filitz, Eddy García y a todos aquellos que no me son posible mencionar por nombre, por la satisfacción de encontrarles en mi camino, y agradecerles por sus conocimientos y sus consejos brindados en el transcurso de la carrera.

### **A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO:**

Con respeto y aprecio doy las gracias por su amistad y apoyo incondicional.



**A MI ASESOR Y REVISOR:**

Por el apoyo brindado.

**A MI CASA DE ESTUDIOS:**

La gloriosa Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad Ciencias Jurídicas y Sociales, quien me recibió en sus aulas y que tuve el privilegio de culminar mis estudios y haber alcanzado éste grado académico.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
<b>Introducción</b> .....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. Evolución histórica de los sindicatos a nivel mundial. . . . .	1
1.1. Definición de sindicato, sindicalismo y coaliciones o grupos coaligados..	4
1.2. Objetivos de los sindicatos.....	5
1.3. Los principios del sindicalismo.....	6
a. Principio de libertad sindical.....	6
b. Principio de democracia sindical.....	8
c. Principio de independencia sindical.....	9
d. Principio de autonomía sindical.....	9
1.4. Clasificación del sindicalismo según los métodos o actitudes hacia el Gobierno.....	12
1.5. Clases de sindicatos.....	14
1.6. Participación de las mujeres en las organizaciones sindicales.....	15
1.7. Consideraciones acerca de la situación actual de los sindicatos en Guatemala.....	17
1.8. Ordenamiento jurídico acerca de los sindicatos en Guatemala.....	19
1.9. Instrumentos internacionales que contienen el derecho de asociación y libertad sindical.....	23



## CAPÍTULO II

2. Conflicto colectivo .....	27
2.1. Tipos de conflictos colectivos.....	30
2.2. Requisitos que origina el conflicto.....	31
2.3. Origen de la causa del conflicto colectivo.....	31
2.4. Sujetos legitimados para interponer el conflicto colectivo.....	33
2.5. Medios de solución.....	34

## CAPÍTULO III

3. Factores del derecho de huelga.....	37
3.1. La un dirección y la ambivalencia del derecho del trabajo.....	38
3.2. La regulación de la huelga en sus etapas históricas.....	41
3.3. Efectos económicos que conlleva el trabajador con ocasión de la huelga	47
3.4. Efectos económicos que conlleva el empresario con ocasión de la huelga	49
3.5. Definición de huelga y sus consideraciones para definirla.....	51
3.6. Diversas modalidades de la huelga.....	58

## CAPÍTULO IV

4. La intervención estatal sobre los sindicatos.....	65
4.1. La responsabilidad social de las empresas y los sindicatos.....	67

## CAPÍTULO V

5. Derecho colectivo del trabajo.....	73
5.1. Evolución histórica.....	76
5.2. Definición de derecho colectivo del trabajo.....	80
a. Naturaleza jurídica.....	81



Pág.

5.3. Principios del derecho colectivo de trabajo.....	82
5.4. Fuentes del derecho colectivo de trabajo.....	84
5.5 Finalidad del derecho colectivo de trabajo.....	85
<b>CAPÍTULO VI</b>	
6. Definición de negociación colectiva.....	87
6.1. Evolución histórica de la negociación colectiva.....	88
6.2. Sujetos de la negociación colectiva.....	93
6.3. Objeto de la negociación colectiva.....	96
6.4. Instrumentos de la negociación colectiva.....	97
a. Contrato colectivo de trabajo.....	98
b. Pactos colectivos de condiciones de trabajo.....	101
c. Convenio colectivo de trabajo.....	105
d. Reglamento interior de trabajo.....	107
6.5. La negociación colectiva, como un medio eficaz para alcanzar una mejor justicia laboral.....	110
CONCLUSIONES .....	115
RECOMENDACIONES.....	117
BIBLIOGRAFÍA.....	119



(i)

## INTRODUCCIÓN

Para incorporarnos en el tema del derecho de la negociación colectiva como medio eficaz para alcanzar una mejor justicia laboral, iniciamos indicando que la rama del derecho de trabajo o derecho laboral tiene como fundamento estudiar los principios, instituciones y normas jurídicas que regulan los derechos y obligaciones del patrono y los trabajadores, con ocasión del trabajo, éste a su vez se divide y se desarrolla en: derecho individual de trabajo y derecho colectivo de trabajo.

Para el presente trabajo, nos referiremos específicamente al derecho colectivo de trabajo, el cual su campo de aplicación se subdivide en dos importantes instituciones siendo las siguientes: a) el derecho a la asociación profesional y b) el derecho a la negociación colectiva. Éste último tiene relevancia como medio de superación del derecho individual de trabajo, y por ende un tema poco arribado, el cual abordaremos en virtud de ser uno de los elementos inmersos e importantes en el derecho de libertad sindical, el que a su vez en la práctica no es utilizado como un modelo para la aplicación de una justicia laboral por medio del diálogo social entre los sindicatos o grupos coaligados y el o los patronos, tomando en cuenta la globalización y el desarrollo de las empresas tanto nacionales como internacionales. Instituciones que se encuentran garantizadas en la Constitución Política de la República de Guatemala, así como en el Código de Trabajo y en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala, en los cuales radica la importancia de la acción colectiva para la consecución de los fines sociales y la realización personal del



(ii)

trabajador y su familia en la sociedad, por lo que abordaremos este tema tan especial, no tratando de crear o imponer nuevas teorías en el derecho del trabajo, sino simplemente aportar y desarrollar dicho derecho en una forma amplia para la aplicación de una justicia laboral, también llamada justicia social, para la clase trabajadora, destacando la importancia de la institución de la negociación colectiva en las relaciones laborales que cada día en el país, es menor su aplicación.

Por lo que en el capítulo primero del presente trabajo de investigación, se desarrolla los antecedentes históricos del surgimiento de la Negociación Colectiva; el capítulo segundo, profiere sobre el surgimiento y clases de resolución de conflictos colectivos económico-social; en el capítulo tercero, ostenta el derecho de huelga, sus factores históricos, económicos que conllevan a los trabajadores y a los patronos; en el capítulo cuarto, plantea las formas de intervencionismo estatal sobre los sindicatos; en el capítulo quinto, enuncia todo lo relativo al derecho colectivo de trabajo como rama especial que trata a la negociación colectiva; y en el capítulo sexto, el más importante de este trabajo es el que desarrolla el derecho de la negociación colectiva y sus instrumentos normativos y puntualiza las formas en que debe aplicarse dicho derecho a nuestra sociedad como un útil y eficaz instrumento de la justicia laboral.

El presente trabajo se realizó en base a información documental obtenida en sentido deductivo de las teorías de autores citados dentro del presente contenido; con la finalidad de enfatizar la importancia de la aplicación del derecho de negociación colectiva, como medio eficaz de alcanzar una mejor justicia laboral.



## CAPÍTULO I

### 1. Evolución histórica de los sindicatos a nivel mundial

La explotación de los obreros, originada por los métodos empleados al inicio de la industrialización, aunada al afán de lucro excesivo de los patrones, fueron las raíces del movimiento de asociación de los trabajadores, que buscaron por medios coercitivos el reconocimiento de sus derechos respecto de los patrones, realizado a través de la aglutinación de los trabajadores en grupos, para reclamar condiciones salariales más justas, jornadas de trabajo más cortas y, en general, llegar a establecer un estado social más equitativo para la clase trabajadora.

Con la Revolución francesa, nace una sociedad dividida en dos clases antagónicas una de las cuales posee la riqueza y la otra solo cuenta con su fuerza de trabajo, siendo así que, la transformación industrial operó primeramente en los países europeos, prohibiendo el derecho de coalición de los trabajadores, en virtud que el régimen individualista y liberal burgués consideraba que no existía justificación para que los trabajadores se asociaran en defensa de sus intereses laborales, por lo que dicha conducta fue tipificada como delito en los códigos penales, prohibición que se dio en el período de los años de 1776 y 1810.

Con el tiempo, los esfuerzos del Estado para prohibir el derecho de asociación fueron inoperantes, porque a pesar de su prohibición los sindicatos seguían existiendo. Por ello en los diversos países se inició una etapa llamada de tolerancia, en la cual, sin otorgar



reconocimiento alguno al derecho sindical, fueron admitidos de hecho, sin haberse formalizado en las leyes dictadas por el Estado.

A la época de la tolerancia siguió una de reconocimiento absoluto del derecho sindical. A finales del siglo XIX, que ante las acciones ejercidas por los sindicatos de hecho lograron que el Estado variara su criterio al respecto y dictara leyes que reconocían a los trabajadores, de manera abierta, el derecho a integrarse en sindicatos, por lo que la mayoría de legislaciones europeas suprimen las normas que prohibían las asociaciones de trabajadores y la huelga y de esta forma dejan de constituirse como delitos. Siendo el primer país que dio el primer paso en este aspecto fue Inglaterra, con el reconocimiento del derecho de coalición en el año de 1824, que otorgaba la legalidad a un intenso movimiento asociacionista que existía en la clandestinidad.

Dentro del proceso histórico del sindicalismo también existieron acciones denominadas *internacionales*, las cuales eran convocatorias realizadas por organizaciones sindicales.

En el año de 1862 se celebró en Londres la Exposición Internacional, la cual tuvo la participación de ingleses, franceses y alemanes, en el que se reunieron más de 300 líderes obreros en la llamada Fiesta de la Fraternidad. En esta se pactó el apoyo entre los sindicalistas de estas naciones para buscar una unificación formal que les permitiera adquirir una mayor fuerza. En el año de 1867, la Internacional demostró su fuerza cuando los sindicalistas ingleses sostuvieron económicamente las huelgas de los trabajadores franceses. La visión de esta primera Internacional se puede resumir en lo



siguiente: “La emancipación económica del trabajador debe ser el objetivo de toda política. No es éste un problema local ni nacional, se trata de un problema social”<sup>1</sup>. En el año de 1870 se produjeron conflictos armados en Europa, dando lugar a que la primera Internacional desapareciera.

En 1889 surgió la Segunda Internacional. Siendo uno de los aspectos determinantes de su acción, que desde su inicio solicitaron asesoría política a partidos socialistas, y esta asesoría dominó la fase política del socialismo y no la defensa de los intereses gremiales de los afiliados. Ésta organización llegó a tener un promedio de 12 millones de afiliados en todo el mundo. No obstante, con el estallido de la Primera Guerra Mundial, ésta repercutió en los fines que perseguía la organización obrera, influyendo en la desintegración de la Segunda Internacional, a pesar de que sus ideas eran unionistas se dividieron con sentimiento nacionalista, y decidieron apoyar a sus respectivos países en la contienda.

Concluida la guerra y al instaurarse la paz se introdujo un notable intento de los sindicalistas para integrar de nuevo la Internacional y se logró hasta en el año de 1919 en Moscú en donde la organización tuvo un corte comunista, obteniendo la afiliación de sindicalistas de 23 países. Su característica principal era de tendencia abiertamente revolucionaria, y su acción primaria consistía en fomentar la oposición popular y la violencia con el propósito de transformar, según la teoría en una lucha de clases, al conflicto armado que había terminado.

---

<sup>1</sup> De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**, Pág. 35.



### **1.1. Definición de sindicato, sindicalismo y coaliciones o grupos coaligados**

La raíz de idiomática de Sindicato, deriva de Síndico y su equivalencia latina es Syndicus, se encuentra en el griego Syndicos, vocablo compuesto de otros dos que significaba con justicia. Dicha palabra designaba a la persona encargada de representar los intereses de un grupo de individuos.

**Sindicato:** Es una agrupación formada por trabajadores en defensa y promoción de los intereses económicos, sociales y profesionales de sus miembros frente al patrono.

**Sindicalismo:** Sistema de organización obrera por medio del sindicato que busca la justicia social de los intereses de sus afiliados.

**Grupos coaligados o coaliciones:** unión o alianza de trabajadores que se caracteriza por ser temporal, y se crea para conseguir un fin concreto como la negociación de un convenio colectivo o de una huelga.

De lo anterior, se deduce que el sindicato es una persona jurídica formada por un grupo de no menos de veinte trabajadores, inscrito en la Dirección General de Trabajo, dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, lo cual constituye una asociación de carácter permanente, delimitándose su objetivo para el estudio, mejoramiento y protección los intereses económicos y sociales de sus afiliados, logrando así un sistema de organización básico para adquirir derechos y obligaciones. Así mismo los Grupos coaligados o coaliciones, están formados por un grupo de trabajadores, que por el contrario de los sindicatos, únicamente se unen de forma temporal, ya que su objetivo o fin es concluir un asunto para el cual fue formado.



## 1.2. Objetivos de los sindicatos

El principal objetivo de los sindicatos es el bienestar y la defensa de los derechos de los trabajadores, y generar mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación para establecer una dinámica de diálogo social entre el empleador y los trabajadores, las acciones que utilizan los sindicatos, para lograr dicho cometido que pueden clasificarse como inmediatos y mediatos.

Las acciones consideradas como inmediatas son primero, procurar la unión de los trabajadores para defender sus derechos y, segundo, lograr en los contratos colectivos, pactos colectivos o convenios colectivos, mejores condiciones de trabajo para sus afiliados. Las acciones mediatas se refieren a la transformación del Estado con el objetivo de que éste proporcione mejores condiciones de vida a los trabajadores, creando las legislaciones e instituciones para su defensa; lo que se convierte en acciones de carácter político.

Algunos objetivos específicos de los sindicatos son la obtención de:

- Un salario justo.
- Mejores condiciones de trabajo.
- Empleo estable para toda persona.
- Adoptar instrumentos de aplicación general en la empresa.
- Participar en consejos de desarrollo.



- Participar en las Comisiones Paritarias de Salarios.
- Participar en la Junta Directiva del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

### 1.3. Los principios del sindicalismo

Los principios son líneas, directrices o reglas fundamentales que sirven para establecer y orientar el comportamiento de las diferentes organizaciones sindicales. Si éstos se rompen o no se cumplen, la organización pierde su identidad y se debilita; entonces, cada vez le es más difícil lograr sus objetivos. De esa forma, pierde credibilidad ante los trabajadores y trabajadoras, principalmente ante la sociedad. Los principios en que se basan los sindicatos son:

- Libertad Sindical.
- Democracia Sindical.
- Independencia.
- Autonomía sindical.

**a. Principio de libertad sindical:** El principio de libertad sindical también denominado como Principio de Libertad de Asociación Profesional, el cual conlleva dos niveles: el individual y el colectivo. El individual se refiere al derecho que la legislación le otorga a los trabajadores sin discriminación alguna constituir organizaciones sindicales, sin necesidad de autorización previa o de integrarse a sindicatos ya constituidos, así como de abstenerse a ingresar o afiliarse a alguna organización sindical, o la posibilidad de los trabajadores de separarse en cualquier tiempo del sindicato a qué pertenezcan. En



cuanto al colectivo, conlleva que una vez reconocida la personalidad jurídica propia del sindicato, éste es titular de los derechos colectivos, por lo que la libertad sindical colectiva es el derecho de los sindicatos de actuar libremente para el estudio, el mejoramiento y la defensa de los intereses de los trabajadores y de las mismas organizaciones sindicales; este principio se encuentra enmarcado dentro del Código de Trabajo, en el que se reafirma por medio de las siguientes prohibiciones:

- a) Coaccionar a otra para que ingrese o se retire de un sindicato, salvo el caso de expulsión por causa previamente establecida en los estatutos;
- b) Impedir al interesado que concurra a la constitución de un sindicato o coaccionar a alguien para que lo haga, o en su caso ejecutar actos que tengan por finalidad impedir que se constituya un sindicato o que se encaminen a disolverlo o someterlo a control patronal;
- c) *Hacer discriminaciones entre los trabajadores por razón de sus actividades sindicales o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo;*
- d) Atentar en cualquier forma contra el ejercicio legítimo del derecho de asociación profesional.

Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo más importantes que tratan de la libertad sindical son: el Convenio 87, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, el Convenio 98, relativo a la Aplicación del Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva y el Convenio 154, sobre la Negociación Colectiva.



**b. Principio de democracia sindical:** El principio de democracia sindical es uno de los principios fundamentales de la acción sindical y debe entenderse como una forma de gobierno que garantiza la decisión última, al órgano representativo de la organización sindical, es decir que es el poder soberano de las mayorías, en virtud que el sindicato surge de la mayoría expresada en una asamblea; en el seno sindical, la asamblea es el órgano máximo del sindicato. Este principio radica y se basa en el principio de libertad sindical el cual se encuentra desarrollado en varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Dicho principio preceptúa que los sindicatos no pueden conceder privilegios ni ventajas a ninguno de sus miembros, y se rigen por *los principios democráticos* relativos al predominio y respecto de la voluntad de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona, sin que pueda acordarse preferencia alguna en virtud de la cuantía de los aportes de sus integrantes. La importancia de los principios democráticos y sus respectivas normas que los desarrollan, es que en caso contrario de no ser aplicados al momento de realización de las votaciones y toma de decisiones en la organización sindical, pueden dar lugar a la declaratoria de nulidad de los actos que se hubieren tomado las decisiones que correspondan.

Dentro de la esfera del principio democrático, que se traduce al de la voluntad de las mayorías por medio de la votación, se aplica a la elección de sus representantes, así como también en el debate de su pliego petitorio, el cual se concentra en recopilar las opiniones y decisiones de todos los integrantes de la organización, de esa manera se consolida y se fortalece la institución y en ese sentido se presenta como grupo de presión ante el patrono y ante las autoridades gubernamentales del país.



Órgano principal del sindicato en el que radica este principio es la Asamblea General, el cual es el órgano superior del sindicato y está constituido por la reunión de todos los afiliados, y sus decisiones son de carácter obligatorio y general. Dicha Asamblea se realiza por medio de sus convocatorias ya sean Ordinarias y Extraordinarias, las cuales están reguladas en la Ley y podrán ser celebradas de conformidad con lo que disponga sus estatutos.

**c. Principio de independencia sindical:** El Principio de Independencia versa acerca del acto formal de no conexión de las convicciones políticas, ideológica y orgánica para con el sindicato, así como todo tipo de subordinación, sujeción o dominación extranjera. Es decir que las organizaciones sindicales así como sus dirigentes no son llamados a respaldar las acciones del gobierno ni de un partido político aún menos de los intereses de países extranjeros, ya que su deber es velar y defender los intereses de sus bases que demandan la atención de sus necesidades.

**d. Principio de autonomía sindical:** Este principio trata sobre la facultad que tiene el sindicato de dictar o redactar sus normas consistentes en los estatutos y reglamentos así como de elegir libremente a sus representantes y sus actividades y formular sus programas de actividades, y cuyo imperio nace de la misma condición de autonomía de que el sindicato disfruta como grupo. Por lo que la autonomía sindical, es el derecho que tienen los sindicatos a la libre determinación de gobernarse a sí mismo, tanto a nivel interno como externo, y sin ningún tipo de interferencia o subordinación de tercero



incluyendo el Estado, dejando cualquier injerencia en su administración o acción que pudiera afectar sus actividades, atado a su propia regulación, mando de democracia de sus afiliados, y la legislación.

El Principio de autonomía sindical también se encuentra enmarcado en el Artículo 3 del Convenio 87 y el Artículo 63 del Convenio 110, ambos de la Organización Internacional del Trabajo, los cuales regulan el derecho de los trabajadores así como de los empleadores a formular su plan de acción, organizar sus actividades y emitir sus propios reglamentos administrativos, teniendo como ejemplo lo regulado en el Artículo 214 literal d) del Código de Trabajo en el que estipula que las organizaciones sindicales tienen derecho a regular las instituciones, establecimientos, obras sociales o actividades comerciales que considere necesarias para lograr sus objetivos.

En virtud que los sindicatos tienen el derecho de redactar libremente sus estatutos sindicales, ya que éstos son normas institucionales básicas del sindicato que el Estado reconoce y ampara como parte integrante de su ordenamiento jurídico, deben expresar lo siguiente:

- a) Clase, denominación, objeto y vecindad y dirección exacta del sindicato;
- b) Condiciones que deben reunir sus miembros;
- c) Obligaciones y derechos de sus miembros;



d) Sanciones disciplinarias y motivos y procedimientos para la aplicación de las mismas, debiéndose respetar en todo caso el derecho a la defensa del inculpado;

e) La cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago;

f) El procedimiento para aprobar y cobrar cuotas extraordinarias;

g) Épocas y procedimientos para la celebración de las asambleas ordinarias y extraordinarias, reglamentos de las sesiones, quórum, debates y votaciones.

La periodicidad en que deben celebrarse las asambleas ordinarias, previa convocatoria. Las extraordinarias se celebrarán en las condiciones que dispongan sus estatutos, los que deberán prever su convocatoria obligatoria cada vez que lo solicite por lo menos el veinticinco por ciento de los miembros;

h) Modos de elección y de renovación de los órganos directivos, duración de su mandato, atribuciones, facultades, obligaciones y responsabilidades, causales y procedimientos para su remoción;

i) Las reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales, para la expedición y ejecución de los presupuestos, presentación de balance y expedición de finiquitos. La presentación y aprobación de las cuentas deberá efectuarse por lo menos cada seis meses, en ocasión de una Asamblea General ordinaria;

j) La época y forma de presentación y justificación de las cuentas sindicales;

k) Normas para la disolución y liquidación del sindicato y procedimientos para la revisión y modificación de los estatutos; y



l) La asamblea podrá adoptar otras prescripciones que se estimen convenientes para el mejor funcionamiento del sindicato.

#### **1.4. Clasificación del sindicalismo según los métodos o actitudes hacia el gobierno**

En virtud que el sindicato tiene como finalidad la defensa de los intereses de los trabajadores y constituye un arma en contra del patrono para conquistar sus reivindicaciones inmediatas, existiendo varios métodos o actitudes para la integración y acción sindical, la cuales se manifiestan a través de las distintas clases de sindicalismo:

- a) **Sindicalismo revolucionario:** Tendencia original de las organizaciones obreras, en el que representa el espíritu genuino y combativo de los intereses de la clase trabajadora, y se basa sobre las condiciones materiales en que se desarrolla la sociedad, no provoca choques innecesarios, pero aprovecha todas las circunstancias favorables para el proletariado, lo prepara lo fortalece y lo arma para las luchas decisivas por su liberación. Por ello cree en la eficacia de la huelga como arma fundamental y, en caso extremo, en la revolución.
  
- b) **Sindicalismo comunista:** Las organizaciones o movimiento socio-políticos, seguidoras de esta tendencia ven en la lucha de clases el medio para lograr la estructuración de un Gobierno nuevo, en el que consiste en suprimir la propiedad privada, especialmente la de los medios de producción y la emancipación del proletariado, negación de toda apropiación privada y por ende tendiente a



desaparecer en una comunidad comunista. Es decir que el sindicalismo comunista presentaba en su programa las acciones consistentes en instituir una dictadura del proletariado, el poder derivaba del proletariado, la expropiación de la burguesía y la eliminación de la propiedad privada, el ateísmo, la nacionalización o estatalización de la propiedad y un gobierno que suprimía las clases sociales. Utilizaron el sabotaje, el boicot y la huelga como medios para conseguir su propósito.

- c) **Sindicalismo católico:** Fue impulsada por la iglesia católica y ciertos sectores conservadores, y que participó en el control sindical y desde hace años creó una tendencia, debido a que la ésta temía que las corrientes comunistas y socialistas se apoderaran de las conciencias de los trabajadores, decidió participar en la integración sindical y propuso a los trabajadores que lo hicieran de acuerdo con los postulados cristianos. Este intento tuvo aceptación en Alemania, Italia y España. Se partía de la base que el derecho de asociación profesional es un derecho natural y el Gobierno sólo debía reconocerlo, existiendo ventajas económicas y morales.
- d) **Sindicalismo reformista:** Opuesto al sindicalismo revolucionario, éste admite el interés o intereses de los obreros, sobre determinados puntos, los cuales no eran conciliables con el perfil de eficacia de las empresas privadas, por lo que proponía la discusión y la negociación colectiva como medios de reivindicación social.



### 1.5. Clases de sindicatos

Según el Código de Trabajo se reconocen los siguientes tipos de sindicatos:

- Sindicato de campesinos.
  - Sindicato urbano.
  - Sindicato de gremio.
  - Sindicato de empresa.
  - Sindicato de industria.
- Sindicato de campesinos: son las organizaciones constituidas por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas labores se desarrollan en el campo agrícola o ganadero.
- Sindicato urbano: son las organizaciones constituidos por trabajadores o personas de oficio independiente cuyas actividades y labores son desempeñadas fuera de las actividades agrícola o ganadera, es decir que se ejecutan dichas labores en un área establecida como parte de la ciudad, departamento o municipio.
- Sindicato de gremio: Es aquel que está integrado por trabajadores de una misma profesión.

- Sindicato de empresa: Es el que se encuentra formado por trabajadores de varias profesiones u oficios que presten sus servicios en una misma empresa, ó en dos o más empresas iguales.
  
- Sindicato de industria: Es el está formado por trabajadores de varias profesiones u oficios, que prestan sus servicios en empresas de la misma industria y/o empresarios de esa actividad, y representan la mitad más uno. Esta clase de sindicato es parecido al sindicato de empresa, con la diferencia que para su constitución es necesario contar con la mayoría absoluta de los trabajadores que laboran en la empresa.

#### **1.6. Participación de las mujeres en las organizaciones sindicales**

Como en muchos espacios de la vida económica social y política, así como, en las organizaciones sindicales, las mujeres se encuentran en una situación desfavorable frente a los hombres en cuanto a los niveles de participación de la actividad sindical, no obstante su significativa integración en los sindicatos.

Esto debido, a ciertas barreras concernientes a: las responsabilidades familiares, falta de confianza en sí mismas, ignorancia, las condiciones de discriminación que enfrentan en la actividad económica, un ambiente sindical masculino, segregación o supervisión en el empleo realizado por hombres.



La participación de las mujeres en organizaciones sindicales, "en el año de 1996 se establece que de la totalidad de personas afiliadas a los sindicatos, las mujeres representaban sólo el 8.9 %"<sup>2</sup>.

Las mujeres, durante la última década, han tenido una presencia mayor y más marcada dentro del ámbito social y principalmente en lo laboral, lo que se debe a la inclusión de mejoras en la calidad de empleo, de seguridad laboral y funcionamiento interno de las mismas acorde con las necesidades de las trabajadoras en la actualidad.

Aunado a lo anterior, también en los últimos años, la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo, ha promovido poner remedio a la falta de participación de las mujeres en las organizaciones sindicales, indicando que deben invitarse a los seminarios a manera que se prolongue su participación, así como que en la medida que fuere posible, la organización elija participar a un hombre y a una mujer con el objeto de garantizar el derecho de igualdad en la representación, también incluir en la agenda de las asambleas los temas acerca de las cuestiones que afecten a las mujeres.

---

<sup>2</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Derecho colectivo de trabajo**, Pág., 28.



### **1.7. Consideraciones acerca de la situación actual de los sindicatos en Guatemala**

Los registros del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, reportan en la actualidad una tendencia al aumento del número de sindicatos y por consiguiente el aumento del número de afiliadas y afiliados.

Un 70 % de la afiliación se encuentra en el sector construcción, que es la rama que define la tendencia a la asociación sindical a nivel nacional. En las demás ramas existe una elevada constitución de nuevas organizaciones sindicales.

En Guatemala se hace evidente el bajo nivel de participación de las mujeres en las organizaciones sindicales, como en la rama de la construcción donde dicha participación es casi inexistente. Aquellas federaciones, confederaciones o centrales que tienen trabajo organizativo principalmente en el comercio, servicios y maquila son las que reportan un porcentaje mayor de participación de las mujeres en la actividad sindical.

Una tercera parte de las organizaciones sindicales no están afiliadas a una federación, lo cual no excluye la posibilidad de estar integradas a una central, como es el caso de varias organizaciones afiliadas a centrales de hecho o de derecho.



Con el objeto de fortalecer el movimiento sindical, se hace importante trabajar con las organizaciones ya existentes en la creación o formación de organizaciones por ramas, pero también es importante desarrollar trabajo organizativo en aquellas ramas donde los sindicatos no existen y que constituyen actividades importantes en la producción y el empleo; en este caso como ejemplo esta el sector agropecuario.

Las discusiones acerca de las problemáticas por rama de actividad económica y la formación sobre temáticas que afectan positiva o negativamente a las organizaciones afines, pueden ser una de las medidas importantes en la tarea de constituir las organizaciones por ramas.

Dada la relación de varias organizaciones con los secretariados profesionales internacionales, es importante coordinar acciones con estas instancias internacionales para facilitar la constitución de las organizaciones por ramas.

Un punto que tiene mucha relevancia, es el fomento y desarrollo de acciones que permitan elevar la participación de las mujeres en las actividades sindicales. Esto requiere sensibilizar y dar un conocimiento amplio a las dirigencias y bases sindicales del derecho de las mujeres en cuanto su participación y la necesidad de implantar dicha aplicación de ese derecho con el cual se logra el fortalecimiento del movimiento sindical.



## 1.8. Ordenamiento jurídico acerca de los sindicatos en Guatemala

- **Constitución Política de la República de Guatemala:** La legislación laboral guatemalteca está construida por entidades u organismo gubernamentales que velan por el desarrollo y cumplimiento del derecho de la libertad de asociación, libertad sindical y derecho de negociación colectiva.

El marco de la legislación guatemalteca se encuentra bajo un régimen político democrático, que determina, ya sea en mayor o menor medida, la responsabilidad de los agentes en la supervisión y administración de las normas legales laborales.

De conformidad con lo anterior, encontramos que en el marco de la legislación laboral actual Guatemala, la carta magna consistente en la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual indica cánones muy concretos relacionados con la asociación de los trabajadores, tal como lo estipula el Artículo 34 de dicho cuerpo legal, el cual establece que la libertad de los habitantes de Guatemala tienen derecho a asociarse libremente según sus intereses económicos-sociales, y a reunirse; y en su Artículo 102.q del mismo cuerpo legal, reconoce el derecho de los trabajadores a formar sindicatos, así también que ninguna persona podrá ser obligada a pertenecer a una asociación. Otro importante enunciado es el Artículo 206 del Código de Trabajo que preceptúa el derecho de asociación que competente tanto a los trabajadores como a los patronos, aún cuando los trabajadores sean de profesión u oficio independiente.



Esta misma libertad de asociación se encuentra expresada en las bases generales del funcionamiento de los sindicatos, ya sea de patronos o de trabajadores privados, sin ninguna discriminación de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas y cualquiera que sea su actividad o la naturaleza del trabajo que realicen. El mismo derecho conservan los trabajadores de las diferentes instituciones del Estado.

Dichas organizaciones legalmente constituidas gozan u obtienen del derecho de reconocimiento de su personalidad jurídica, teniendo como efecto que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de las esferas de sus atribuciones, tiene la facultad de ejecutar la política de la defensa y protección así como el desarrollo de las garantías establecidas para el ejercicio de la Libertad de Asociación, Libertad Sindical así como el Derecho a la Negociación Colectiva.

Las normas especiales para la constitución y funcionamiento de las organizaciones profesionales y sindicales ya sean urbanos o rurales, no deben restringir el derecho a la libertad de asociación, lo cual se extiende a la prohibición de toda cláusula de exclusión en contrario.

Los miembros de las directivas sindicales tienen como requisitos esenciales para ser aceptados como tales: deben ser guatemaltecos de origen, ser trabajadores continuos de la empresa o empresas y que durante el período de su elección y ejercicio del cargo que desempeñen, gozan de inamovilidad hasta doce meses después de haber cesado



el desempeño de sus funciones, lo que se refiere a la prohibición que tiene el patrono o empleador de no despedir en forma directa a un trabajador lo cual incluye no ser suspendidos disciplinariamente, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa establecida previamente por medio de un procedimiento y una vez agotado debe ser autorizada y declarada por autoridad competente.

Aunado a lo anterior la Constitución Política de la República de Guatemala, preceptúa las acciones que pueden utilizar los sindicatos para obtener sus fines, es decir los medios de defensa aplicados en la negociación colectiva, constituyéndose como mecanismo para la resolución de conflictos colectivos, siendo estos la huelga y el paro; lo anterior se encuentra reconocido y preceptuado en la Carta Magna en los Artículos 104 y 116, cuando establece que los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. Para el ejercicio de estos derechos no será necesaria la calificación previa, después de haberse intentado la solución del conflicto que los genera mediante las etapas de solución pacífica establecida por la ley y autorizada mediante resolución dictada por juez competente y en algunos casos sus efectos se retrotraerán al momento que éstos hayan iniciado.

En segundo nivel, a continuación de la Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentran los Tratados, Convenios y Pactos Internacionales, los cuales al ser aceptados signados y ratificados, producen plenos efectos en el Estado parte, debiendo fomentar y proteger su aplicación en su territorio.

Como se indicó anteriormente, los derechos de libertad sindical, libertad de asociación y el derecho de la Negociación Colectiva, no solo se desarrollan en la Constitución Política de la República de Guatemala y en el Código de Trabajo sino también en los Tratados y Convenios internacionales siendo los siguientes:

- **Código de trabajo:** el Código de Trabajo es la rama del derecho público, que tiene como uno de sus objetos principales regular los derechos y obligaciones entre las relaciones entre patronos y trabajadores, e integrando organizaciones para el estudio, mejoramiento, protección de sus intereses económicos y sociales comunes. Las referentes organizaciones u asociaciones profesionales pueden constituirse como: sindicatos o grupos coaligados, tal como lo estipulan los Artículos 206 y 374 del Código de Trabajo, los cuales tienen su origen y se encuentran enmarcados dentro del Artículo 102.q de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 10 del Convenio 87 de la Organización Internacional de Trabajo. Dichas asociaciones profesionales pueden crearse sin ningún acto de discriminación que se realice por motivos de nacionalidad, sexo, raza, color, credo, opinión política, ascendencia nacional, origen social, o por cualquier otro medio que el Estado de Guatemala haya especificado, el cual se encuentra garantizado como derecho fundamental siendo el Derecho de Igualdad regulado en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, derecho de asociación que se les confiere a las siguientes personas:

- a) Los patronos y trabajadores privados;
- b) Los trabajadores de las instituciones del Estado.



El mismo cuerpo legal en el Artículo 212 segundo párrafo también preceptúa la prohibición que los trabajadores una sindicalizados en una asociación permanente no pueden pertenecer o afiliarse a otro u otros sindicatos en forma paralela.

### **1.9. Instrumentos internacionales que contienen el derecho de asociación y libertad sindical.**

**a. Pacto internacional de derechos civiles y políticos:** En el Artículo 22, numeral 1, del referido tratado se menciona el derecho a la libertad de asociación, el cual estipula lo siguiente:

1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otros, incluso el derecho de fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.

**b. Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales:** En este tratado se menciona también la libertad de asociación, así como la de funcionamiento sin obstáculos. Tal como lo estipula su artículo 8 que preceptúa lo siguiente:

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 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 ajenas.

- 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 ajenas.
- d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país<sup>3</sup>.

**c. Protocolo adicional a la convención sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales Protocolo de San Salvador:** Este pacto también se relaciona con el Derecho a la Libertad de Sindicación, la Libertad de Asociación, el cual se encuentra regulado en el Artículo 8, que indica lo siguiente:

- 1. Los Estados partes garantizarán:
  - a. El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección 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 las de su elección. Los

---

<sup>3</sup> Franco Jullo, José Marcos-Sánchez, Christine Benoit, **Negociación colectiva articulada: una propuesta estratégica**, Pág. 120.



Estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente.

- b. El derecho de huelga.
- 2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.

**d. Declaración universal de derechos humanos:** Este convenio preceptúa el derecho de asociación y libertad sindical, lo cual se encuentra enmarcado en el Artículo 23 que indica lo siguiente:

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

**e. La carta de naciones unidas (1945):** Ésta se refiere a los derechos humanos en general y la protección de las libertades fundamentales, entre ellas la libertad de asociación.

**f. La declaración de filadelfia (1944):** La misma redefinió los objetivos y fines de la Organización Internacional del Trabajo, allí se hace un especial énfasis el derecho de los seres humanos a procurarse un bienestar laboral, entre otras maneras de alcanzarlo a través de la Negociación colectiva.



**g. Convenio número 87, convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948):** Este convenio desarrolla todos los principios, temática y aplicación del Derecho de Sindicación y Libertad de Asociación.

**h. Convenio número 98, convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949):** Este Convenio al igual que el Convenio Número 98, desarrolla los principios así como los derechos fundamentales que tienen relevancia económica y social en cuanto al derecho de libertad de sindicalización y de asociación, con el objetivo de fortalecer la estructura económica del país.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Schapira-Felderhoff, Kirsten-Maria: **Derecho de negociación colectiva como derecho fundamental de la OIT**, Pág. 2.



## CAPÍTULO II

### 2. Conflicto colectivo

Definir el concepto de conflicto colectivo, es bastante amplia la gama de autores que lo definen, pero para obtener un concepto claro y conciso, debemos iniciar por definir qué es conflicto, por lo que en forma sintetizada para el autor Guillermo Cabanellas, indica que conflicto se utiliza para designar posiciones antagónicas, es decir como sinónimo a las diferencias entre el capital y el trabajo, o simplemente es una oposición de intereses.

Los conflictos y las vías para resolverlos son dos diferentes, los primeros corresponden a una coyuntura social; los segundos constituyen las fases procesales, es decir que éstos constituyen una forma jurídica, mientras que los conflictos pueden ser jurídicos, económicos e inclusive técnicos.

En virtud de lo anterior, los conflictos de trabajo también denominados conflictos laborales los define el autor Krotoschin "Las controversias de cualquier clase que nacen de una relación de Derecho Laboral"<sup>5</sup>. En general los diversos autores concuerdan que los conflictos de trabajo son las controversias o discusiones que pueden producirse en las relaciones de trabajo, es decir entre trabajadores y patronos, que provengan ya sea de una relación individual o colectiva. En consecuencia, los mencionados conflictos tienen como características esenciales la siguientes: la primera que las personas que intervengan en el conflicto, deben ser sujetos de la relación de trabajo; y la segunda

---

<sup>5</sup> Krotoschin, Ernesto: **Questiones fundamentales de derecho de trabajo**, Pág. 14



que la materia a que se refiera el conflicto este regida por las normas del derecho de trabajo.

Al haber analizado el concepto de conflicto colectivo, debemos delimitar el concepto de conflicto colectivo económico-social con la finalidad de determinar las causas, consecuencias y sus medios de resolución, ya que existen diversos factores que intervienen tales como los sociales, económicos, y algunos casos políticos.

En el derecho laboral, se han creado disposiciones legales por las cuales le dan validez y efecto legal a las diversas formas de negociación entre patronos y trabajadores y viceversa, dando como resultado que ambas partes que forman la relación laboral ejerzan su autonomía de la voluntad, mediante la celebración pactos o convenios colectivos de trabajo, dentro de los límites establecidos en la ley; siendo así, que no siempre llegan a un acuerdo para la negociación de dichos instrumentos, planteando el conflicto colectivo de trabajo y que algunas ocasiones al final de este proceso llegan a acatar lo aconsejado por el Tribunal de Conciliación o bien por lo ordenado en un laudo arbitral, según sea el caso.

Por lo que, el conflicto colectivo de carácter económico-social consiste en una diferencia de intereses colectivos entre las partes de una relación laboral y supone una inconformidad con el sistema legal laboral que se encuentra vigente. Esta inconformidad se expresa a través de la pretensión de modificar las leyes vigentes a través de la creación, modificación o supresión de normas laborales preestablecidas. Es decir, que deviene como resultado de controversias o diferencias entre el patrono y los



trabajadores, sean éstas relaciones individuales o colectivas, y su calificación se realiza a través de la situación de controversias entre las partes que son sujetos de derechos de trabajo, tales como sociales, económicos, jurídicos y en otros casos hasta políticos.

En virtud de lo anterior, el conflicto colectivo tiene como finalidad la de ordenar o reordenar las relaciones existentes entre patronos y trabajadores, siempre y cuando exista el interés de las partes en llegar a una solución o acuerdo a dicho conflicto; ya que el planteamiento del conflicto colectivo lo realizan los grupos o comités de trabajadores, y no por el patrono.

La solución de este tipo de conflictos puede raizarse a través de los medios establecidos en el título duodécimo del Código de Trabajo. Para que exista un conflicto colectivo de trabajo no es necesario que participe necesariamente un sindicato. Un conflicto colectivo de trabajo también puede ser planteado por una coalición de trabajadores. Es decir, que los conflictos colectivos se producen cuando afectan a dos o más relaciones laborales.



## 2.1 Tipos de Conflictos Colectivos

Diversas clasificaciones de conflictos colectivos se han originado por diversos autores, pero la clasificación que atenderemos es que la que regula nuestro Código de Trabajo siendo las siguientes:

- a. Conflicto jurídico o de derecho.
- b. Conflicto económico o de intereses.

a. **Conflicto jurídico o de derecho:** también llamado de aplicación de normas, son aquellos que se relacionan con la interpretación de las reglas o normas jurídicas preexistentes de cualquier clase ya sea de tipo legal o convencionales. Su objeto es el de obligar al cumplimiento de los derechos previamente establecidos en los pactos colectivos de condiciones de trabajo, convenios colectivos de trabajo y/o sentencia arbitral.

b. **Conflicto económico o de intereses:** también llamado de innovación de normas y son aquellos conflictos que se relacionan con la creación de nuevas y mejores condiciones de prestación de servicio con el objeto de modificar las normas existentes, en los contratos individuales o colectivos de trabajo, pactos colectivos de trabajo, convenios colectivos de trabajo y sentencia arbitral.



## **2.2 Requisitos que origina el conflicto**

- Alcance colectivo.
- Intereses generales.
- Interpretación de las normas jurídico-laborales.
- Disputa o enfrentamiento entre las partes.

## **2.3 Origen de la causa del conflicto colectivo**

Las causas o cuestiones que pueden dar origen al conflicto colectivo pueden ser laborales o extra laborales. Así mismo, la causa general que da origen al conflicto colectivo es el que se produce dentro de la relación entre trabajadores y patronos y el interés que pudiere ser afectado es el individual o el colectivo, como anteriormente se indicó.

En otros casos, algunos conflictos tienen su origen en las relaciones intersindicales, relacionados con la representación que ostenta el dirigente sindical al querer ampliar su ejercicio de representación en el ámbito geográfico o bien ampliar las actividades laborales.



En otros casos el conflicto colectivo se origina por la defensa de derechos, no así por la ampliación del ámbito de acción.

En consecuencia de lo anterior, al ejercer la representación de un grupo de trabajadores sin que éstos tengan personalidad jurídica, como los grupos coaligados, pueden obtener la acción sindical, en el cual se ofrecen distintos razonamientos con el objeto de hacer cambiar de opinión al sector empresarial para obtener los beneficios requeridos. Cuando se trata de la representación de un grupo de trabajadores, siendo éste los sindicatos, su reconocimiento e inscripción se realiza mediante resolución emitida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (previo a cumplir con los requisitos exigidos en la ley de la materia), por lo que debe sujetarse a ciertos lineamientos o requisitos como el número de afiliados que los integran, lo cual disminuye las probabilidades de que exista uno o varios conflictos intersindicales, los cuales al proyectarse el impacto lo recibe la empresa.

En casos aislados, también existen que los orígenes de los conflictos colectivos se encuentran ligados a las prestaciones laborales, aunque el motivo sea de distinta naturaleza, tales como los intereses partidistas, o la aspiración a liderazgos personales con el objeto de obtener privilegios de parte del patrono, de este razonamiento deviene la determinación de ejercer el derecho constitucional de la huelga, aún cuando salgan afectados los trabajadores sindicalizados o no sindicalizados, siempre y cuando el



representante sindical obtenga el o los privilegios o regalías y responder a los intereses patronales.

En otro orden de ideas, los elementos que pueden estar sujetos a conflicto colectivo pueden ser:

- la movilidad geográfica
- modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo
- procedimientos no judiciales de solución de conflictos (en caso se acuerdan en convenio colectivo)
- la impugnación de convenios o pactos colectivos.

#### **2.4 Sujetos legitimados para interponer el conflicto colectivo**

- a. sindicatos de trabajadores
- b. grupos coaligados
- c. el o los patronos o sindicatos de patronos.



## 2.5 Medios de solución

En la Negociación Colectiva las partes que integran la relación laboral interactúan de modo directo es decir sin intervención de terceros, aunque en el caso de la representación legal, dicha negociación se puede transferir a los representantes de cada una de las partes, quienes negociarán por ellos.

Entre los medios de solución de los conflictos colectivos se encuentran los siguientes métodos: a) heterocomposición y b) autocomposición. a) El método de heterocomposición tiene por objeto que mediante la resolución del conflicto debe existir la participación o intervención de una tercera persona que dicta una solución a las partes en conflicto, la cual deberán acatar, por lo que existe una intervención directa entre las partes en conflicto, a lo que resuelva el juez como tercera persona en el conflicto. b) En cuanto al método de autocomposición, este trata de solucionar el o los conflictos entre las partes por medio de la autonomía de la voluntad, es decir de llegar a un acuerdo sin la intervención de una tercera persona o bien si existe la intervención de la tercera persona, este propone las fórmulas ecuanímes para la resolución del o los conflictos, en esta clase de método, el elemento esencial es que las partes arriban a un mutuo acuerdo o acatan en forma voluntaria las fórmulas que les fueron propuestas, es decir que dichas fórmulas no son obligatorias o vinculantes para las partes.

En cuanto a las técnicas utilizadas por las partes para la solución del conflicto son:

- a. **Arreglo directo:** es por medio del cual el o los patronos y trabajadores no sindicalizados intentan resolver mediante convenios suscritos en relación a las controversias que han surgido y que urge su inmediata resolución (método



autocompositivo). Y para realizar el arreglo directo los grupos coaligados deberán constituirse en Consejos o Comité Ad-Hoc con carácter transitorio, mientras dura la controversia y exponen ante el empleador las causas que originan su inconformidad. En este caso se da la autonomía de la voluntad de las partes para dilucidar el conflicto, o en caso que estuviere una tercera persona, esté únicamente tiene la calidad de conciliador, por lo que no se da la interposición de ningún medio de impugnación.

- b. Conciliación:** Previo a darse este paso, los trabajadores y patronos sindicalizados deben agotar la vía directa el cual es el acuerdo definitivo que pueden arribar las partes y que permitan la suscripción de pactos colectivos e condiciones de trabajo sin necesidad de que concurren a los Tribunales de Trabajo y de Previsión Social, y en caso de no llegar a este acuerdo y transcurrido el plazo de 30 días, para interponer el conflicto colectivo y seguidamente se da la fase de la Conciliación, el cual consiste en un sistema de avenimiento entre las partes involucradas en el conflictos de trabajo, para que las partes adopten las recomendaciones propuestas por el Tribunal de Conciliación, y con base a ellas suscribir un convenio que permita terminar con el trámite del proceso. Las decisiones provenientes del Tribunal de Conciliación no tienen carácter vinculante y por lo que no obligan a las partes.

Si no hubiere acuerdo o no se hubiere suscrito compromiso de ir al Arbitraje, dentro de las veinticuatro horas siguientes de fracasada la conciliación, cualquiera



de los delegados del sindicato de trabajadores pueden solicitar al Juez de Trabajo y Previsión social que se pronuncie acerca de la legalidad o ilegalidad del movimiento de huelga, y una vez declarada la huelga legal, los trabajadores gozan dentro del plazo de 20 días para declarar la huelga de calificada de legal. Si transcurrido dicho término no hubieren declarado la huelga, deben acudir al arbitraje obligatorio.

- c. **Arbitraje:** consiste en un mecanismo de resolución de conflicto colectivos de trabajo, e implica la intervención de un tercero en el conflicto (método heterocompositivo), siendo éste el Tribunal de Arbitraje, quien es el que a través de un procedimiento se realizan investigaciones y se produce prueba, hasta llegar a la emisión de una sentencia la cual será la que imponga una solución al conflicto de trabajo y de ejecución inmediata para las partes. El arbitraje que puede aplicarse es el facultativo u obligatorio. En el facultativo son los mismos interesados o las instancias de la autoridad judicial o administrativa resuelve someter el litigio a la decisión de un tercero siendo éste el Tribunal de Arbitraje; el obligatorio, no son las partes sino la autoridad judicial quien decide que el conflicto colectivo se resuelve, ante la imposibilidad de que los interesados puedan solucionar el conflicto. Por lo que, se hace evidente la intervención de una tercera persona que es el Juez quien ejerce su competencia, dictando las resoluciones de cumplimiento obligatorio para las partes, previo a la conciliación, así también ejerce su competencia el Tribunal de Arbitraje dictando la sentencia que corresponda y la cual es de cumplimiento obligatorio.



### CAPÍTULO III

#### 3. Factores del derecho de huelga

El conflicto laboral y la huelga para su estudio no implican realizarlo únicamente desde una perspectiva exclusivamente jurídica, sino que también contiene razonamientos de diferentes caracteres siendo los siguientes:

- a) Histórico: la huelga como fundamento de cambio social, desde su primera consideración como fenómeno anormal, se prohibió a los trabajadores que formaran organizaciones y menos aún que iniciaran cualquier revuelta o manifestación para defender sus derechos laborales, castigándoles con multas e inclusive sancionándolos penalmente, con el objeto de reprimir dichas actitudes, y con el pasar del tiempo hasta la presente fecha, se ha considerado como derecho constitucional;
- b) Económico: costos tanto para los huelguistas como para la empresa, éste último manifestado en la posible pérdida de clientela, mala publicidad, tiempo invertido en la gestión y resolución del conflicto, etcétera;
- c) Sociológico: posible momento de recuperación de la dignidad e identidad colectiva de los huelguistas, en cuanto al reconocimiento de sus derechos de libertad de asociación, libertad sindical y derecho de negociación colectiva, con el objeto de superar el derecho individualizado de las relaciones de trabajo, dictado ya sea por el Estado o por el patrono.



En virtud de lo anterior, puede afirmarse con fundamento de causa que el marco legal y su aplicación por los tribunales pueden ir también evolucionando gradualmente al mismo tiempo que se producen los cambios en las relaciones políticas y socio-laborales, es decir, en la evolución de los derechos individuales y colectivos de trabajo, en los países en que el mecanismo democrático lo permite.

Tampoco puede desligarse lo que une al conflicto laboral de la realidad sindical, así como el modelo unitario o pluralista que se encuentra vigente en cada país, como base para resolver los conflictos respectivos. Por lo que no se puede reducir el análisis del conflicto a términos estrictamente jurídicos, ya que se dejaría el enfoque que tienen los datos esenciales para comprenderlo y analizarlo en forma apropiada.

En consecuencia, se harán unas breves consideraciones sobre las aproximaciones no únicamente jurídicas sino que conllevan a la realidad conflicto.

### **3.1. La un dirección y la ambivalencia del derecho del trabajo**

La un dirección del derecho de trabajo tiene un solo sentido que es la protección del trabajador y alguna norma en contraposición le hace perder el carácter de laboral, ya que nace en el conflicto social e intenta superarlo recorriendo el camino en un solo sentido, siendo el mejor y más amplio amparo a favor del trabajador y a su vez prohíbe la desprotección del trabajador. Al referirnos a la ambivalencia del derecho de trabajo,



tiene el mismo sentido de la un dirección en el que tiene como única orientación la de proteger al trabajador, reconocimiento el régimen capitalista para expropiar la fuerza de trabajo, y no cuestiona ni propugna su eliminación, solo lo limita a valores humanos sustentables. Es decir, que si bien es cierto que reconoce el estado de desprotección que genera el capitalismo, también es, cierto que no tiene como síntesis su desaparición, sino su continuidad por medio de normas reguladoras y protectoras de los trabajadores, por lo que hace posible la supervivencia del régimen de explotación capitalista.

Por lo que el derecho del trabajo es el resultado histórico del diálogo-conflicto permanente entre las diversas fuerzas sociales en pugna, y que ha ido conformándose en estrecha vinculación con las luchas de los trabajadores y de sus organizaciones. De forma clara y expresiva pone de manifiesto que, visto desde una perspectiva histórica, el reconocimiento de los derechos de los trabajadores de libertad sindical y de huelga se ha ido produciendo en paralelo con la intensidad de las luchas y conflictos, y que su amplitud y extensión guarda estrecho parentesco con la relación de fuerzas políticas y sociales más o menos favorables a los intereses de los trabajadores que les han permitido avanzar mucho o poco en su reconocimiento y consolidación.

En consecuencia de lo anterior, la huelga se encuentra en el centro de la acción de la clase trabajadora desde su nacimiento, desarrollo, y que desde su historia el movimiento colectivo de los trabajadores deriva de la historia de sus huelgas,



"manifestación tanto de una vivencia colectiva de los trabajadores, como instrumento de modificación de las relaciones de fuerza"<sup>6</sup>

Aproximando esta realidad histórica a la realidad jurídica, podemos observar la distinta percepción del conflicto laboral en los países desarrollados, su origen, desarrollo y por ende su reconocimiento en la legislación del derecho de huelga.

- En todo tiempo se entiende que el conflicto laboral es intrínsecamente un elemento negativo y subversivo en las relaciones de trabajo, y el ordenamiento jurídico al reconocer las formas de solución de dichos conflictos, sirve de base para tratar de eliminarlo o cuando menos dejarlo reducido a la mínima expresión.

- Por el contrario, en los que se entiende que el conflicto puede ser en numerosas ocasiones un elemento innovador y de avance en las relaciones laborales, el Derecho lo ha ido regulando como un elemento esencial de desarrollo de la clase trabajadora y de sus organizaciones.

Es decir, que han existido y siguen existiendo dos situaciones, en cuanto a la consideración del conflicto laboral, los cuales son como instrumento negativo o como

<sup>6</sup> Figueroa Ortiz, Edgar: **La huelga y los servicios esenciales**, Pág. 22.



instrumento positivo, ambos tienen el objeto de estudiar los resultados presentes, con los pasados y así obtener como resultado una transformación real de las relaciones socio-económicas. Desde el momento en que el Estado tiene una visión positiva del conflicto dota a las organizaciones sindicales de los medios e instrumentos necesarios para su reforzamiento frente a la contraparte empresarial, el cual tiene su fundamento en el reconocimiento y protección del derecho de huelga y la tutela de la libertad sindical.

Por el contrario, el planteamiento negativo estatal hacia el conflicto trae consigo una regulación represiva del mismo y crea la regulación tendiente a desaparecer dichos derechos inherentes a las organizaciones sindicales, lo cual fomenta las tensiones e implica la politización de todo conflicto que resulta encaminándose contra los poderes públicos, como se evidencia en la reseña histórica del Derecho de Trabajo.

### **3.2. La regulación de la huelga en sus etapas históricas**

En la evolución histórica de la legislación laboral reguladora de la huelga podemos distinguir tres etapas significativas. Cada una de ellas se refiere a los países con alto grado de industrialización, en el que se dieron los acontecimientos económicos-sociales y cambios políticos. El punto de referencia histórico se sitúa a finales del siglo XVIII y a inicio del siglo XIX. En ese momento histórico se produce la aparición a gran escala, las relaciones capitalistas de producción, en el que surgen las primeras



organizaciones colectivas de trabajadores, generando la necesidad de crear una nueva legislación laboral que tenga presente la naciente realidad tecnológica y social y como factor importante la laboral. De conformidad con lo concerniente a la huelga por el derecho se dio en tres fases históricas e importantes, las cuales están estrechamente ligadas a la evolución y desarrollo de las organizaciones representativas de los trabajadores.

La primera etapa se da en la fase llamada de prohibición la cual inicia en el año de 1799, en la que los empresarios consiguen que el parlamento británico declare ilícitas las asociaciones de obreros, fue a causa de una huelga gravemente perjudicial.

La ley general sobre coaliciones creada en el año de 1800 prohibió cualquier clase de asociación sindical ya sea de tipo obrero o patronal, en la práctica se reprimió únicamente a las asociaciones de trabajadores, las razones en que se basaban la prohibición de este derecho fue porque las agrupaciones de operarios se consideraban como motines en contra de sus patronos dando como resultado la indisciplina en la industria que puso en peligro la expansión de la economía y por ende la huelga se consideró ilegal por producir actos de indisciplina a las empresas o industrias, así mismo una de las mayores influencias para prohibir el derecho a la huelga, fue al haberse producido la revolución francesa, el ejército de Francia había creado un gran temor en el Gobierno Británico, lo cual se extendió entre las clases dominantes que temían a la sublevación del pueblo en todas sus formas. Dichas coaliciones u



organizaciones sindicales propiamente de los trabajadores, encarecían el precio del trabajo por lo que se consideró a la huelga como delito en España, por lo que los códigos penales del año de 1822, tipificaron como delito las agrupaciones sindicales incluyendo la actividad sindical, especialmente la huelga.

En este período se caracterizó en sus orígenes por la aparición de una legislación marcadamente represora de la huelga y de las asociaciones obreras. Los gobernantes liberales de la época consideraban que tanto éstas como aquélla atentaban al dogma liberal de la libertad individual de trabajo y de la innecesidad de cualquier tipo de organización colectiva que se interpusiera entre el individuo y el Estado y que actuara para alterar o modificar las condiciones de trabajo.

Posteriormente, se dio la fase de la tolerancia, en que a pesar de existir la prohibición al derecho de la huelga, esto no consiguió acabar con los movimientos sindical y su forma de expresar sus acciones para obtener sus mejores condiciones económico-social a través de la huelga, por lo que dicha legislación fue evolucionando hasta difundirse una normativa que toleraba el fenómeno conflictual sin ser reconocido en la legislación, aunque rodeada de numerosas limitaciones, tanto de derecho, como de hecho. Se pasa de la consideración de la huelga como delito a su concepción como libertad individual del trabajador. Siendo que al haberse dado la tolerancia a la formación de organizaciones sindicales de los trabajadores, se produce en el año de 1820 varios movimientos de huelgas, por lo que se dio una crisis económica con la



bajada de salarios para recrudecer las protestas, ya que la huelga significaba la ruptura unilateral del acuerdo y la extinción de la relación laboral.

Dentro de esta etapa pueden distinguirse dos ciclos, el primero se refiere a la época anterior al advenimiento de los regímenes políticos dictatoriales y totalitarios, y el segundo se refiere a la época de vivencia, que realmente se trató del sufrimiento de las personas sindicalizadas.

En vista de las condiciones de las malas condiciones de vida de los trabajadores, surge una serie de reformas que inicia la derecha dominante, impulsado en el año de 1883 en el que se estableció en forma efectiva la Comisión de Reformas Sociales que se encargó de estudiar la situación de los trabajadores. Es de esta forma comienza a intervenir el Estado a través de la política social.

En conjunto con la aparición de esta comisión comienzan a desarrollarse normativas como respuestas a las necesidades declaradas de los trabajadores entre ellas: reconocer el derecho de huelga, promulgar legislación protectora, el derecho a asociaciones sindicales.



En 1919, el Estado deja de ser un agente de intervención y empieza a ser un controlador y administrador de las normas laborales. Esto potenciado por el reflejo de la revolución, se insta a la promulgación de la legislación protectora así como el reconocimiento del derecho de asociaciones sindicales. Con lo que comienzan a divisarse mejoras en las condiciones de vida de los trabajadores gracias al establecimiento de seguros, jornadas de trabajo, etcétera. Y se llevó acabo un suceso importante, en que la Constitución Alemana de Weimar de fecha 14 de marzo de 1919, reconoció el derecho de asociación y se da un implícito reconocimiento del derecho de huelga.

Posteriormente, la llegada al poder de fuerzas totalitarias implicó un duro revés para las libertades democráticas durante varios años. Italia, Alemania, Francia (tras la ocupación del país en 1941 por las tropas alemanas) y España (entre 1939 y 1975) y se nuevamente se prohibió a sus respectivos gobiernos el ejercicio de las libertades de asociación y de huelga, pudiendo incurrir los infractores de tal prohibición en penas. Se entendía que cualquier acto de presión realizado por los trabajadores para obtener mejores condiciones de trabajo no iba dirigido contra el empresario o patrono, sino contra el Estado, lo que suponía un acto de rebelión contra el mismo, susceptible de represión penal.

Una vez concluida dicha época, se dio la fase del Reconocimiento Jurídico, fruto de la creciente influencia del movimiento sindical democrático, de la existencia de gobiernos



de unidad nacional y de la participación de las fuerzas políticas más progresistas en la elaboración de los textos constitucionales de posguerra, y se produce cuanto la Constitución protege y reconoce la libertad sindical y el derecho de huelga, lo cual se originó en Francia e Italia. Reconocimiento que más tarde se ampliaría a países como la República federal de Alemania y Bélgica, en éstos países no constaba expresamente en el texto constitucional.

En resumen la huelga, adquiere pleno reconocimiento jurídico y se acepta que es un instrumento válido para corregir las desigualdades sociales existentes en dichas sociedades y se completa cuando las constituciones la protegen derivada de la libertad sindical que se reconoce a nivel internacional. Tal como lo realizó la Organización Internacional del Trabajo que aprueba los Convenio 87 y 98 de los años de 1948 y 1949 respectivamente, también se dio a la creación de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de la Organización de las Naciones Unidas.

A lo largo del siglo XX fue expandiéndose en Europa y Estados Unidos de Norte América, uniéndose los sindicatos regionales para formar federaciones de ámbito nacional que tengan más fuerza a la hora de negociar y de influir en la política del gobierno, teniendo como última instancia coercitiva la huelga para obtener mejores condiciones económicas y sociales comunes de los trabajadores.



### **3.3. Efectos económicos que conlleva el trabajador con ocasión de la huelga**

En el conflicto laboral se dan las consecuencias que repercuten a los trabajadores no huelguistas, los cuales son: da una continuidad del contrato con derecho al salario en los mismos términos que antes de declararse la huelga y la prohibición de la sustitución interna de los trabajadores incluso si existiera la aceptación voluntaria del trabajador sustituido, se da como instrumento para privar de efectiva a la huelga. En caso que los trabajadores no huelguistas no pudieren trabajar debido a la falta de trabajo, por el seguimiento parcial de la huelga por otros trabajadores, deben acudir al centro de trabajo y permanecer a disposición del patrono a la espera de poder reanudar su trabajo y se mantendría la obligación al pago del salario que le corresponda, salvo que el contrato laboral se suspenda mediante el cierre patronal o por causa de fuerza mayor. Dado el caso que dichos trabajadores no continúen trabajando por ser imposible el acceso al centro de trabajo o al puesto de trabajo, o porque lo impidan por cualquier medio los trabajadores huelguistas, el patrono no estará obligado a abonar los salarios por no serle imputable la falta de prestación de servicios.

En el conflicto laboral existen consecuencias para los trabajadores huelguistas siendo éstas: las económicas: en el que se da la suspensión del contrato de trabajo, así como la pérdida proporcional y temporal del salario, e implica la desaparición de la única fuente de ingresos regular, al menos para la mayor parte de los huelguistas. El empresario o el patrono pueden verificar la asistencia de los trabajadores para establecer si han participado o no en la huelga con el único efecto de realizar el



descuento salarial correspondiente sin que implique la intromisión en la libertad ideológica por parte del patrono o bien, la vulneración de la libertad sindical. Dicho descuento proporcional es decir el no pago del salario mientras dure la huelga, afecta tanto al salario base como a todos los complementos salariales, incluidas pagas extraordinarias y retribución por descansos semanales y festivos. A pesar del ejercicio del derecho a la huelga, algunos trabajadores podrán estar obligados a continuar su actividad, si tienen que atender servicios de seguridad o mantenimiento de la empresa, o si la empresa tuviese que atender un servicio esencial para la sociedad.

De ahí radica la importancia que deben poseer las organizaciones sindicales guatemaltecas de dotarse de sistemas de solidaridad financiera para los trabajadores en huelga, que constituye como caja de resistencia siendo un instrumento de solidaridad y ayuda mutua en forma económica a los afiliados y afiliadas cubriendo aquellas huelgas convocadas o secundadas para obtener sus legítimas aspiraciones y reivindicaciones sociales, económicas y sindicales.

Las cajas de resistencia suelen organizarse alrededor de las comisiones ejecutivas o bien de federaciones sectoriales, para sostener los procedimientos de toda la huelga, siempre y cuando se haga una evaluación del conflicto y la duración del mismo.



Para tener acceso a estos fondos, el trabajador huelguista debe estar previamente afiliado al sindicato además, de contar con un período de antigüedad antes del inicio del conflicto con el objeto de establecer el importe máximo correspondiente a la cuota a imponer, la huelga debe haber sido convocada por la propia organización sindical. En caso de haberse convocado a la huelga el afiliado interesado debe solicitar el pago de dicho fondo llenando ciertos requisitos. El examen empírico de importantes conflictos demuestra que, cuando mejor dotadas estén las cajas sindicales de resistencia, mayor será la posibilidad de prolongar durante largo tiempo un conflicto con perspectiva de resultados favorables, a menos que en sus estatutos o normativa interna regulen un parámetro para el pago de dicho fondo, indicando como ejemplo de la experiencia vivida en Alemania, siendo el sector siderometalúrgico, el que implementó dicha caja de resistencia. Por el contrario, los sindicatos como sucede en nuestro país, en el que no se han dotado de instrumentos económicos con los que apoyar a sus afiliados durante el conflicto, las huelgas acostumbran a ser de corta duración, no adquiriendo los beneficios económicos-sociales de los trabajadores.

#### **3.4. Efectos económicos que conlleva el empresario con ocasión de la huelga**

Como se ha indicado, desde el análisis empresarial la huelga tiene unos costes económicos importantes, que no son sólo los estrictamente directos derivados de la pérdida de producción o actividad durante el tiempo que dure el conflicto.



Sino también en la influencia que la huelga pueda incidir en la empresa o centro de producción, tales como la pérdida de la clientela, que se enfoca hacia los productos o servicios que prestan otras empresas en donde el índice de conflictividad sea menor o no exista, así también la huelga incide como publicidad negativa que el conflicto le puede reportar delante de la opinión pública y la disminución de confianza de los posibles inversionistas.

Es en esos casos donde radica el intento de evitar el conflicto abierto como lo es la huelga, el cual paraliza de forma inmediata el trabajo que se realiza dentro de la empresa, acudiendo a otros medios legales para prevenir su exteriorización tales como los instrumentos de negociación colectiva, intentos de conciliación y mediación, propuesta de arbitraje libremente aceptado por las partes, etcétera.

En todo caso, la tendencia a inclinarse hacia el conflicto colectivo por parte de las organizaciones sindicales, varía según los intereses colectivos que pretenden obtener, así como el enfoque negociador y dialogante por parte empresarial, o por el contrario una actitud rigurosa, inflexible y opuesta a la negociación.

En cualquier caso, y más allá de las consideraciones efectuadas, no se puede reducir el conflicto de trabajo a datos estrictamente económicos, ya que si bien es cierto que estos datos pueden constatar los hechos originarios, el conflicto, y explicar algunas de



sus consecuencias, también es cierto que en modo alguno puede explicar sus interioridades, dándonos otras explicaciones del surgimiento del conflicto, y su exteriorización a través de la huelga.

### **3.5. Definición de huelga y sus consideraciones para definirla**

Etimológicamente en castellano la palabra huelga deviene del vocablo huelga que significa espacio de tiempo en una persona está sin trabajar.

A su vez el sustantivo huelgo se origina de holgar, con raíz latina de *follicare* respirar y figuradamente significa tomar aliento o descansar tras esfuerzo, fatiga o la suma de ambos, que significa el trabajo sobre todo el manual.

En el diccionario de la Real Academia indica que el significado de huelga es: cesación o paro en el trabajo de personas empleadas en el mismo oficio, hecho de común acuerdo con el fin de imponer ciertas condiciones a los patrones.

En virtud de lo anterior, la huelga se consideró en razón de la doctrina, como el abandono colectivo del trabajo con fines profesionales, y actualmente se considera la interrupción del trabajo, en forma temporal, con el fin de lograr mejoras en las



condiciones de trabajo. Dicha definición no corresponde a nuestro derecho positivo vigente, por lo que es necesario mencionar definiciones de otros autores que son más acordes al ordenamiento legal de Guatemala respecto al derecho de huelga, tales como:

El autor Guillermo Cabanellas en el diccionario jurídico elemental da la definición de huelga como "la cesación colectiva y concertada del trabajo por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos"<sup>7</sup>. Se producen también con carácter político contra el poder público.

Para Nipperdery la huelga es la cesación colectiva y concertada del trabajo de un gran número de trabajadores, producida en una profesión o en un establecimiento en vista de un fin de lucha y con la voluntad de volver al trabajo después de ser alcanzado ese fin o después de la terminación del conflicto.

Dentro de este orden de ideas, y por la falta de equidad y armonía en las relaciones entre los trabajadores y los patronos da como resultado las huelgas, el reconocimiento de este derecho dentro de nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, ya que este un medio de defensa que utilizan los sindicatos para reivindicar la calidad

---

<sup>7</sup> Cabanellas, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**, Pag. 207.



humana de sus agremiados y la de los otros trabajadores no sindicalizados de la empresa o centro de producción respectiva, para reducir los beneficios que puedan adquirir los patronos a expensas de los trabajadores.

En consecuencia, al darse el reconocimiento del derecho de huelga a un sector de la sociedad también tiene sus límites los cuales tienden a la protección el ejercicio de los derechos del resto de la sociedad, ya que cuando los trabajadores hacen huelga no es porque no quieran trabajar sino porque pretenden la adquisición de mejores condiciones y por ello concurren a este medio de presión contra su empleador o patrono, siendo que esté derecho está garantizado en la Constitución Política de la República de Guatemala.

El derecho de la huelga siendo una expresión de Libertad Sindical y por ende un derecho fundamental del trabajador, se encuentra reconocido como derecho constitucional en los Artículos 104 y 116 de la Constitución Política de la República de Guatemala, dichos Artículos preceptúan lo siguiente: "Artículo 104. Derecho de huelga y paro. Se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro"; y el "Artículo 116. Regulación de la huelga para trabajadores del Estado... Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y



autónomas. Ese derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúe la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la atención de los servicios públicos esenciales”.

La huelga también se encuentra regulada en nuestro ordenamiento ordinario, en el Artículo 239 del Código de Trabajo: “Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores..., con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo”. La huelga siendo un medio de autodefensa en la negociación colectiva y como mecanismo para la resolución de conflictos colectivos, su procedimiento se encuentra regulado en los Artículos 394 al 396 del Código de Trabajo.

Así mismo, fue creado el Decreto 71-86 del Congreso de la República de Guatemala que en su artículo 4 regula las normas particulares del ejercicio de este derecho para los trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas y autónomas.

Por lo que se concluye que la huelga es un mecanismo de autotutela consistente en la cesación temporal del trabajo colectivo y concertada por parte de los trabajadores de una empresa o establecimiento de trabajo con el fin de ejercer presión sobre el o los



patronos para obtener mejoras en las condiciones económicas-sociales de trabajo, y con la voluntad de volver a trabajar después de lograr dichas mejoras.

Así también, dado al reconocimiento del derecho a la libertad sindical trae consigo el reconocimiento del derecho de huelga, con la aprobación por la Organización Internacional del Trabajo, Convenio número 87 que trata de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización; y el Convenio 98 que trata sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva. El reconocimiento del derecho a la libertad sindical lleva implícito el reconocimiento de otros dos derechos: el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga.

El derecho de huelga también se encuentra establecido en otros instrumentos internacionales tales como:

- El Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales (1966)
- La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (Bogotá 1948)
- El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derecho Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador de 1988).



Así también, se concluye que el derecho de huelga es un derecho doblemente excepcional, ya que su reconocimiento supone admitir al mismo tiempo que los trabajadores no cumplan con su obligación de trabajar y tal omisión tenga por objeto causar un daño al empleador como presión para obtener mejoras en las condiciones económicas-sociales.

Tal suspensión y abandono temporal del trabajo implica la pérdida del derecho al salario. Porque así como el empleador debe aceptar ese daño transitorio y reversible que le provoca la huelga y que no puede contratar a otros trabajadores para reemplazar a los huelguistas, también los trabajadores adhieren al derecho de huelga el sacrificio al derecho de la retribución que persiguen cuando trabajan para el patrono.

Por lo que la huelga debe ser el último recurso al que se llega o se debe llegar, posteriormente de haberse agotadas todas las instancias de negociación, especialmente la conciliación obligatoria, que es una de las formas de negociación asistida.

En la Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 116, segundo párrafo, como anteriormente se indicó, reconoce el derecho de huelga de los trabajadores de las instituciones del Estado con la única limitante o restricción cuando el derecho de huelga se ejerza en el ámbito de los llamados servicios públicos



esenciales, lo cual coincide con los criterios de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo. De conformidad con lo regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala, se crea el Decreto 71-86, en el que en el Artículo 4, indica qué se considera como servicios públicos esenciales, que son los siguientes:

- hospitales, centros y puestos de salud, así como servicios de higiene y aseo público,
- servicios telefónicos, aeronavegación, telegráfico y correo,
- administración de justicia y sus instituciones auxiliares,
- transporte público, urbano y extraurbano, municipal y estatal de todo tipo,
- suministro de agua a la población, y de producción, generación, transportación y distribución de energía eléctrica y de combustibles en general, y
- servicios de seguridad pública.

Todo lo analizado anteriormente, nos dirige a enfatizar que el derecho de huelga que se encuentra preceptuado en la Constitución Política de la República de Guatemala, como un derecho fundamental de los trabajadores, es que los sectores productivos y las autoridades laborales, deben entender que la huelga, aún que se tenga el pensamiento que está es concebida como una violencia legalizada, debe ser comprendida como una acción colectiva, consistente en dejar de hacer alguna actividad o función individual o colectiva, teniendo por objeto la solución a un conflicto colectivo, cuya finalidad es equilibrar la armonía en los sectores productivos y con ello, el



procedimiento que rijan la tramitación de este tipo de controversias debe buscar esa finalidad, tratando en todo momento de preservar los centros de trabajo como fuentes de empleo y salvaguardar preeminentemente los derechos de la clase obrera, respetando al mismo tiempo el interés del sector patronal.

### **3.6. Diversas modalidades de la huelga**

Tanto los trabajadores como los patronos, ejercen diversas formas de lucha, siendo las siguientes:

**a) Por el término de duración:**

a.1 Se divide en huelga definida o indefinida. La primera se da cuando la ley señala un término de duración. La segunda cuando no existe límite de duración.

**b) Por el número de trabajadores que participen en ella:**

b.1 La huelga total o general: abarca a todos los trabajadores de la empresa y paralizan la producción.

b.2 La huelga parcial: cuando solamente participa una parte del total de los trabajadores y la empresa trabaja a media marcha.

Sin embargo, en la huelga total no es indispensable que participen la totalidad de los trabajadores de la empresa, sino la mitad más uno del total de los trabajadores que pueda imponerse a las minorías.

**c) Por sus efectos jurídicos:**

- c.1 La huelga legal o legítima: es aquella que cumple con los requisitos y formalidades exigidos por la ley. Tales como: agotar el procedimiento de conciliación, al hacer el recuento por la Inspección General de Trabajo por orden del Juez, lo constituyan la mitad más uno del total de trabajadores que laboran en la empresa o centro de producción y que existe resolución por parte del Juez que declara legal la huelga y autoriza a los trabajadores para holgar.
- c.2 La huelga ilegal: es aquella que se decreta sin cumplir con los requisitos y formalidades establecidos en la ley.
- c.3 La huelga de hecho: se da cuando los trabajadores sin agotar procedimiento alguno disponen de la suspensión de las actividades laborales y no existe autorización de juez, por lo que el Patrono con autorización de juez competente puede dar por terminado dentro de un plazo de veinte días, los contratos de trabajo sin responsabilidad alguna.

**d) Por el fondo de los motivos de que dieron origen a la huelga:**

- d.1 Huelga Justa: es aquella que se lleva a cabo en la que se comprueba o se determina que el resultado de la huelga deriva de una acción u omisión empresarial imputable al patrono, en razón del incumplimiento de los contratos individuales de trabajo, pacto colectivo de trabajo, o cuando el patrono estando en las posibilidades de poder otorgar mejoras económicas y no las concediere.



d.2 Huelga injusta: es aquella cuando los motivos que originaron la huelga son imputables a los trabajadores, el Juez establece que el patrono no se encontraba en posibilidades de acceder a las mejoras económicas planteadas por el sindicato.

**e) Por sus motivos determinantes:**

Por los objetivos que persigue pueden ser de varias clases:

- e.1 La huelga económica o reivindicatoria: es la que tiene por objeto mejorar los salarios y las prestaciones de los trabajadores, es decir que persigue un beneficio económico para los trabajadores de la empresa.
- e.2 La huelga reivindicatoria social: tiene como fin primordial mejorar las condiciones económicas para la clase trabajadora en general, esté lo realizan las federaciones y confederaciones.
- e.3 La huelga política: esta va dirigida a una decisión del poder político del Estado y busca que se derogue una ley que afecta los intereses de los trabajadores en general.
- e.4 La huelga revolucionaria: es la que se dirige contra el poder de la clase gobernante y busca un cambio social.
- e.5 La huelga de solidaridad: se presenta cuando un sindicato se adhiere a la huelga declarada por otro sindicato para apoyar y acompañar a otro sindicato en su lucha



sindical y no pretenden la obtención de ningún beneficio personal sino solo manifestar su unión con otros, inicialmente promotores del conflicto.

**f) Según el comportamiento en que se lleve a cabo la huelga:**

- f.1 Huelga turnante o rotatoria: es la que realizan de modo sucesivo en las distintas unidades productivas, establecimientos o secciones de una empresa o centro de trabajo, o sectores de la actividad económico en un ámbito geográfico determinado, alterándose sucesivamente en la cesación, en el trabajo con la finalidad de afectar a la coordinación de la producción, es decir que al momento de la realización de la huelga se divide en partes concatenadas entre las diversas unidades del ámbito conflictivo.
- f.2 Huelga estratégica o tapón: es aquella que afecta de modo directo a la actividad productiva básica de la empresa, o a los sectores estratégicos del sistema económico, con la finalidad de interrumpir el proceso productivo, ya que su paralización impide trabajar a los demás.
- f.3 Huelga de celo o reglamento: consiste en el cumplimiento y ejecución minuciosa de la actividad laboral de conformidad con las normas reglamentaria del trabajo, mostrando una extraordinaria atención por los detalles, creando un enorme retraso en las cadencias de trabajo.
- f.4 Huelga intermitente: son aquellas en la que se alterna momento de normalidad laboral y de cesación del trabajo, posee una tipología bastante variada, ya sea



alternando horas de trabajo y realizando la huelga a lo largo del día, o bien días de trabajo y huelga a lo largo de la semana o por períodos más amplios.

- f.5 Huelga de brazos caídos o también llamada huelga a pie de fábrica o huelga blanca: consiste en las que los trabajadores no abandonan las instalaciones de la empresa, se establecen turnos de relevo para ocuparla permanentemente.
- f.6 Huelga escalonada: cuando las actividades productivas son paralizadas progresivamente, unas después de otras.
- f.7 Huelga general: la que se plantea simultáneamente en todos los oficios de una o varias localidades.

Existen otras formas de luchas paralelas al derecho de huelga, que son utilizadas por los trabajadores como mecanismos de presión para que las partes en conflicto accedan mutuamente a sus peticiones:

**a. El sabotaje:** Son situaciones de los trabajadores dirigidas a dañar o entorpecer la producción, siendo las siguientes posibles conductas:

- i. emplear mayores cantidades de materias primas para que el empleador se les reduzcan sus utilidades.
- ii. revelar los secretos industriales de producción a los competidores industriales y ocasionarle pérdidas económicas a la empresa.



iii. cometer imperfecciones en las mercancías producidas para que la clientela no las compre y así generar un daño al empleador

iv. destruir intencionalmente las materias primas o los instrumentos de trabajo.

b. **Los mítines:** son la concentración de trabajadores en lugares de trabajo o fuera de él en horas de trabajo en la empresa que conlleva a frenar la marcha de la producción.

c. **Las movilizaciones o marchas:** se presentan cuando los trabajadores desfilan por las vías de las ciudades donde la empresa tiene su domicilio a fin que los demás ciudadanos se enteren de su lucha para que se solidaricen y los apoyen.

Es de anotar que los mítines y las marchas de trabajadores hacen parte del derecho de protesta que tienen los ciudadanos ante la adopción de normas que perjudiquen sus intereses.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Díaz, Omar Huertas, Nathalia Chacón Triana, Victor Manuel Cáceres Tovar, Boris Alberto Pinzón Franco, **La inaplicabilidad del derecho internacional humanitario (dih) en el sistema interamericano de derechos humanos**, Pág. 29.





## CAPÍTULO IV

### 4. La intervención estatal sobre los sindicatos

La forma más usual de intervención estatal, es aquella que regula el mercado de trabajo, mediante la fijación de salarios mínimos y de ciertas condiciones específicas de trabajo, las que se destinan a controlar ciertos precios tales como los artículos de primera necesidades, así como las que se dirigen a normar prácticas comerciales y profesionales.

Así mismo, especialmente se manifiesta la intervención estatal al crear procedimientos para la negociación colectiva y la huelga, que son de las vías para lograr por parte de los trabajadores la celebración y revisión de los Pactos y Convenios Colectivos de Trabajo. Dentro del procedimiento para la declaración de la huelga respectiva, prevé una audiencia de conciliación realizada por el tribunal de conciliación, en la que se debe procurar avenir a las partes, ejerciendo una función meramente conciliatoria, ni siquiera mediadora, aunque de hecho proponga soluciones, lo cual no deriva de una previsión de la ley laboral.

No obstante la regulación del procedimiento de la negociación colectiva así como de la huelga, la intervención estatal en la libertad sindical, se da por medio de las autoridades ya sea administrativas como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Trabajo, o por medio de los órganos jurisdiccionales,



los cuales suelen establecer vigilancia en el procedimiento tanto como en la negociación colectiva como al declarar la huelga de los trabajadores.

La intervención conciliadora de las autoridades, depende en gran medida de la importancia de las empresas y de la proximidad del estallido de la huelga, pero también, se da cuando cualquiera de las partes solicita la intervención de dichos organismos, para cuyo efecto envían citatorios que aún sin tener un apercibimiento de sanción, suelen ser voluntariamente atendidos.

Uno de los principales medios de solución de los conflictos colectivos es la conciliación, sin embargo cuando esta falla, aparecen otros medios para lograr la solución de dichos conflictos como lo es la huelga, en la que responde el intervencionismo estatal en la declaración de inexistencia de la misma, en virtud de no haber llenado los requisitos establecidos en el Código de Trabajo y en la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga.

Una vez fracasada la conciliación, es decir, que no hubiere arreglo o suscrito compromiso de ir al arbitraje, los trabajadores gozan de un plazo de 20 días para declarar la huelga calificada de legal llamada estallido de la huelga, así mismo el Código de Trabajo también señala los casos en que no puede realizarse la huelga, ambos casos se da como resultado del intervencionismo estatal, ya que crea las



normas las cuales deben acatar los sindicatos sin su anuencia, ya que radica la importancia de que las autoridades respectivas dicten una orden motivada dirigida a garantizar las prestaciones indispensables, cuando el no mantenimiento de los servicios públicos esenciales pueda no provocar un perjuicio grave e inminente a los derechos de las personas constitucionalmente protegidos. Dichas autoridades obligarán a la Administración o empresa que presta tales servicios a adoptar medidas para asegurar niveles adecuados de funcionamiento del servicio, acomodando los derechos en conflicto.

En conclusión, y más allá de las dificultades que se hayan encontrado para la aplicación de las normas con el que conlleva el intervencionismo estatal, este tiene un fundamento positivo, ya que sin la regulación de los procedimientos que se deben seguir los sindicatos ya sea en la negociación colectiva así como en la declaratoria de la huelga, se darían un sin número de vejámenes de los derechos constitucionales de los usuarios que obtienen la prestación de los servicios de la empresa respectiva, así mismo también no habría plazo para poder solucionar los conflictos colectivos para obtener las mejoras económicas-sociales de los trabajadores.

#### **4.1 La responsabilidad social de las empresas y los sindicatos**

El permanente ejercicio de la huelga como medida de lucha gremial, sin reparar en la responsabilidad de la función social que ejercen los trabajadores en tareas dedicadas



al interés público que excede a las corporaciones y cuya paralización lejos está de erosionar al capital; pone en cuestión el uso de la legitimación sindical para conflictos claramente corporativos.

La noción de empresas no solamente responsables ante sus accionistas sino también ante una serie más amplia de partes interesadas y ante la sociedad en general es una de las ideas esenciales subyacentes de lo que se ha dado en denominar actualmente la responsabilidad social de las empresas y los sindicatos. No obstante de dicha responsabilidad se concibe de distintas formas: plantea desafíos a los sindicatos y a la Organización Internacional del Trabajo, a su vez también constituye una oportunidad de acción. El desafío para el sindicalismo consiste en evitar que la responsabilidad se convierta en un sustituto del papel que deben desempeñar los gobiernos y los sindicatos, lo que exigirá un enfoque distinto según el área de que se trate.

Algunos sindicalistas estiman que la responsabilidad social es una meta que conviene alcanzar y otros la ven como un peligroso intento de reemplazar los papeles que desempeñan los gobiernos y los sindicatos. Además, muchos sindicalistas consideran que la responsabilidad social no es más que una forma de relaciones públicas.

La responsabilidad social cuenta con las siguientes definiciones:



- La responsabilidad social implica el compromiso de una empresa de ocuparse de su papel en la sociedad como productora, empleadora, vendedora, cliente y miembro de la ciudadanía, de manera responsable y sostenible.
- La responsabilidad social de las empresas son las acciones que van más allá de lo estipulado por la ley.
- Al reconocer la responsabilidad de una empresa hacia todos los grupos a los que concierne su acción y a actuar respondiendo sus intereses.
- A través de las prácticas eficaces de la responsabilidad social, las organizaciones alcanzarán un equilibrio entre los imperativos económicos, medioambientales y sociales, responderán a las expectativas, reclamos e influencias de las partes implicadas y sostendrán el valor de los accionistas

La responsabilidad social no debería considerarse como un objetivo ni como un fin en sí misma, ya que es una convergencia de ideas y de evoluciones reales que está cambiando el entorno en el que los sindicatos se relacionan con los empleadores, con las organizaciones empresariales, con las Organizaciones no gubernamentales, con los gobiernos y con las organizaciones internacionales e intergubernamentales. En cuanto al nuevo entorno de la responsabilidad social no es una opción que se pueda tomar o dejar, sino que los sindicalistas pueden ayudar a moldearlo, pero deben reconocer tanto los desafíos como las oportunidades que dicho entorno brinda a los trabajadores y a sus sindicatos.



La responsabilidad social de las empresas proporcionó herramientas que se pueden utilizar como palanca con las empresas, en el que da lugar a códigos de conducta, para mayor respaldo a las acciones sindicales impulsadas por los accionistas y a mejores procedimientos de seguimiento en las directrices para las empresas multinacionales.

Para los sindicalistas el desafío consiste en evitar que la responsabilidad social empresarial, se convierta en sustituto del adecuado papel de los gobiernos y sindicatos, y su oportunidad radica en poder utilizar la responsabilidad social para promover una cultura de acatamiento de las leyes y respeto de las normas, además de promover buenas relaciones laborales y respeto del papel de los sindicatos. Así mismo también existe la oposición en cuanto a que las empresas utilicen la responsabilidad social para eludir la reglamentación o promover la privatización de las funciones propias del gobierno. Sin embargo existe el problema que puede radicar en la utilización de la responsabilidad social por parte de los gobiernos a escala internacional, ya que los gobiernos procuran equilibrar sus propias obligaciones legales con respecto a los derechos de propiedad de los acuerdos sobre comercio e inversiones, por una parte, con la necesidad de instar a las empresas a tomar medidas voluntarias de respecto de los derechos humanos.

Los sindicalistas están a favor de las normas laborales y de su aplicación, ya que el fenómeno de la responsabilidad social y especialmente de los códigos de conducta para los proveedores al haber dado oportunidad de promover un reconocimiento y



valoración de las normas de la Organización Internacional del Trabajo, siendo así que el movimiento sindical internacional fue el que introdujo la utilización de las normas internacionales del trabajo en el debate sobre los códigos de conducta que abarcan las prácticas laborales.

La responsabilidad social de las empresas y de los sindicatos no son ni un objetivo ni una alternativa sino un entorno que plantea desafíos y brinda oportunidades que pueden ser moldeados. En consecuencia la respuesta sindical a la responsabilidad social de la empresa exigirá enfoques desde distintos ángulos, siendo los sindicalistas los que tienen mucha experiencia en este tipo de enfoques, y es en ellos que se reconoce la existencia de intereses en común con el empleador pero también opuestos.





## CAPÍTULO V

### 5. Derecho colectivo del trabajo

El derecho de trabajo es un conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones pacíficas y conflictivas que surgen del hecho social del trabajo dependiente y las emanadas de las asociaciones profesionales sindicatos y cámaras empresariales entre sí y con el Estado. El fin que persigue es proteger a los trabajadores, siendo sus elementos principales el trabajo humano libre y personal, la relación de dependencia, caracterizada por la subordinación y el trabajo efectuado por cuenta ajena, y el pago de la remuneración como contraprestación.

Por lo que el derecho de trabajo se divide en: el derecho individual de trabajo y el derecho colectivo de trabajo.

De lo anterior, se deduce que el derecho colectivo de trabajo nace debido a las relaciones que se dan entre los grupos profesionales de uno y otro sector cuya finalidad no es la realización del hecho laboral ni se agota en él, éste tiende a dictar las normas en que aquello se ha de desarrollar tales como los pactos colectivos de trabajo, convenios colectivos de trabajo y los modos de solución de los conflictos que se plantean y además a los temas que se vinculan con el desarrollo de las diversas instituciones que representan.

La idea de derecho colectivo de trabajo tiene cierto arraigo en la doctrina y en alguna medida fuerza legal, por lo que intenta de alguna manera resumir la idea de que los



organismos representativos de las clases en pugna pueden crear sus propias normas jurídicas.

Del derecho colectivo de trabajo deviene el derecho de los trabajadores a formar sindicatos y a afiliarse a ellos, negociar de manera colectiva y a emprender acciones conjuntas.

Las leyes que contienen normas laborales en Guatemala promueven las relaciones armoniosas entre trabajadores, sindicatos y patronos incluyendo a los trabajadores extranjeros que cuenten o no con permiso de trabajo válido, tienen derecho a la misma protección legal que los demás trabajadores. Así mismo la ley favorece armónicas relaciones colectivas de trabajo, garantiza a empleadores y trabajadores el derecho de organización y de negociación colectiva, con expreso reconocimiento del valor normativo de las convenciones colectivas de trabajo, reconoce el derecho de huelga y el derecho a la solución pacífica de los conflictos, la cual debe ser facilitada y estimulada por las autoridades respectivas.

De esa cuenta los sindicatos pueden negociar los contratos colectivos de trabajo en el cual se dan los convenios o acuerdos que son precursores de la legislación del trabajo, los cuales fijan condiciones de trabajo también inderogables, estableciendo su extensión de aplicación de los mismos a los contratos individuales, y constituyen la protección de sus derechos laborales a los trabajadores por la legislación. Al darse la celebración de dichos contratos, pactos o convenios, se logra un equilibrio entre las partes intervinientes en la relación laboral es especial por en éstos se encuentra



inmerso el sindicato. El convenio aparece entonces como una regulación dominante de las condiciones de trabajo con ventajas sobre la legislación vigente, teniendo como consecuencia la superación de los derechos mínimos individuales para todos los trabajadores dentro de la empresa o centro de producción.

El negociador de los medios por el cual se desarrolla el Derecho Colectivo de Trabajo únicamente puede ser realizado por los miembros de una asociación profesional, teniendo sus excepciones.

El derecho del trabajo no se agota con la consideración de las organizaciones de trabajadores o empleadores, que tengan por finalidad defender los intereses económicos-sociales profesionales que ellas representan, sus conflictos, sean internos o externos, la forma de solución, e incluso la intervención del Estado en los casos que se considere.

La base importante en que radica el derecho colectivo del trabajo es el derecho de la libertad de asociación profesional, sin embargo, también se encuentra la agrupación de trabajadores llamada grupos coaligados, siempre que actúe como unión y en defensa del interés colectivo.

Solo del lado patronal es posible que también un solo patrono sea sujeto del derecho colectivo, tal como lo describe Krotoschin, que para el carácter colectivo es decisivo siempre únicamente el lado obrero. Como ocurre con todo el derecho del trabajo, agrega el mismo autor, que también el derecho colectivo toma su nombre y su esencia



únicamente en beneficio de los trabajadores y que al mismo tiempo radica el interés de éste.

En consecuencia las instituciones fundamentales del derecho colectivo de trabajo son el derecho de asociación profesional y el derecho a la negociación colectiva, en caso de no existir acuerdo entre las partes se dan los conflictos colectivos y sistemas de solución de los mismos.

El derecho colectivo del trabajador ha sido denominado también derecho sindical, teniendo en cuenta que la asociación de trabajadores o los sindicatos son la base en que se sustenta, el cual ejercen una atribución exclusiva para la negociación colectiva en sus diversas formas.

### **5.1. Evolución histórica**

La unión de trabajadores se inició como fenómeno laboral y fue la respuesta natural a la injusticia y a la explotación realizadas por los empresarios. El trabajador tuvo necesidad de agruparse con otros trabajadores para compensar la inferioridad en el aislamiento que se encontraba frente al empleador e incluso frente a la legislación existente.

Al principio la unión generó la atención pública sobre este fenómeno de la cual se derivó la legislación del trabajo, Este fenómeno fue reconociendo la realidad social y sindical, lo que significó suprimir los obstáculos para la unión y crear estímulos para la unión de trabajadores. Así también el derecho de trabajo existe el punto de partida en



cuanto a la unión de los trabajadores y el mejoramiento de las condiciones de los trabajadores, siendo derecho individual y colectivo distintas sendas para llegar a ello.

En virtud de lo anterior, y con los cambios políticos y económicos a finales del siglo XVIII y a lo largo del siglo XIX provocaron una transformación en la sociedad y la manera de concebir al trabajo, dando lugar al fenómeno de la agrupación y organización de los obreros tales como los colegios romanos, las guildas germánicas y anglosajonas y las corporaciones de oficios o gremios, los cuales buscaban la protección económica y distribución de las funciones, sin embargo, debían plantearse como asociación utilizada como medio para reivindicar derechos, para humanizar las condiciones de trabajo.

Desde el comienzo de la edad contemporánea es decir, a finales del siglo XVIII y del Estado de Derecho de corte Individualista, gendarme, fue reprimido la reunión de los trabajadores, llegando en algunos momentos a ser tipificado como delito. En Francia es representativa de la Ley de Chapelier del año de 1791 que consideraba a la asociación de profesionales como anticonstitucionales, atentatorios a la libertad y a la declaración de los derechos del hombre; por lo que se dio la intervención del Estado para solucionar el problema, ya que el mismo Estado se vio obligado a cambiar de criterio en relación con la sociedad, ya fue precisamente porque las asociaciones lucharon por ello. Dicho esfuerzo se logró con la constitucionalización de una nueva función del Estado consistente en proteger a los trabajadores en la relación laboral contra los abusos que pudieran cometer sus empleadores. Una de las constituciones que mayor relevancia en el reconocimiento del derecho colectivo lo tuvo la Constitución de



Querétaro de 1917 y la de Weimar de 1919 los cuales son pioneros en el campo del Estado de derecho de corte socialista.

En virtud de lo anterior, se concluye que el derecho colectivo de trabajo su base radica en el derecho de coalición es decir en el derecho de asociación sindical, ya que son éstos los que le concierne la defensa de los intereses económicos-sociales de los trabajadores.

El derecho a la libertad de coalición o el derecho de asociación sindical, se logró a través de las diversas fases en que se llevó a cabo dicho derecho, tal como lo es la época de la tolerancia para la huelga y el paro, el cual consistía en la suspensión colectiva de los trabajadores, aunque ya no se consideraba un delito, ésta suspensión daba como consecuencia el incumplimiento de las obligaciones, la terminación de los contratos individuales de trabajo y el patrono quedaba en libertad de despedir a los obreros y emplear nuevos trabajadores y la huelga en estas condiciones constituía un derecho negativo.

Como anteriormente se indicó y después de la segunda guerra mundial, se dio la época de la regulación de dicho derecho siendo una de las más determinantes, entre otros, en el país de México en el que fue reconocido el derecho de huelga en su Constitución de 1917, teniendo lugar también el reconocimiento del derecho de asociación profesional, y como consecuencia de ello el reconocimiento de su personalidad jurídica.



Dichas instituciones que comprenden el Derecho Colectivo del Trabajo, así como el contrato colectivo de trabajo y reglamento interior de trabajo, fueron en términos generales instituciones ilícitas, pero su valor ha estado sujeto a los cambios históricos de la huelga y la asociación profesional. En el período de tolerancia de la huelga y de la asociación profesional, el contrato colectivo era una institución lícita, pero carente de eficacia, luego se declaró que era una declaración de buena voluntad de los patronos. Pero que no había una vía legal para reclamar su cumplimiento. Cuando la asociación profesional se le dotó de personalidad jurídica adquirió la negociación de sus intereses por medio del contrato colectivo, en virtud de existir una persona jurídica capaz de exigir su cumplimiento.

En virtud de la evolución de la libertad de coalición y el derecho de huelga, en Guatemala estas instituciones juegan un papel importante ya que el Derecho Colectivo del Trabajo radica su importancia en sus instituciones siendo el derecho de asociación profesional y el derecho a la negociación colectiva, este último se divide en el contrato colectivo de trabajo, el pacto colectivo de condiciones de trabajo, convenio colectivo de trabajo y el reglamento interior de trabajo, así como los medios de autodefensa de dichas instituciones tales como la huelga y el paro.



## 5.2. Definición de derecho colectivo del trabajo

El tratadista Mario de la Cueva, define el derecho colectivo del trabajo como: "La norma que reglamenta la formación y funciones de las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos, sus relaciones, su posición frente y los conflictos colectivos".<sup>9</sup>

Hueck y Nipperdey, define el derecho colectivo del trabajo: "como aquella parte del Derecho del Trabajo que regula el derecho de asociación de los trabajadores en los oficios o profesiones y en las empresas sus contratos y sus luchas, y , de forma más concreta, la relación jurídica entre trabajadores y empresarios como conjuntos sociales mediante su sometimiento a normas de Derecho".<sup>10</sup>

Para algunos tratadistas indican que el derecho colectivo de trabajo es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre un patrono y un sindicato o un conjunto de trabajadores que representan el interés profesional de una empresa, así también que comprende todo lo relativo a los fenómenos de creación y funcionamiento de los sujetos colectivos, a la institucionalización de las formas de influenciar acerca de las condiciones de trabajo y a los distintos tipos de presión, también colectivos, tales como la huelga y el cierre patronal, con lo que las partes tratan de obtener condiciones más favorables y ventajas.

En virtud de las definiciones anteriores, podemos concluir que el derecho colectivo de trabajo es la rama del derecho público, por medio del cual estudia los principios,

<sup>9</sup> De la Cueva, Mario: **Derecho Mexicano del Trabajo**, Pág. 277.

<sup>10</sup> Hueck, Alfred y Nipperdey, Hans Carl: **Compendio de Derecho del Trabajo**, Pág. 243.



instituciones y normas jurídicas que regulan la integración, desarrollo y mejoramiento de las distintas organizaciones de trabajadores y patronos, sus relaciones, así como los conflictos y los medios de disolución de esos conflictos.

De lo expuesto, se deduce que el derecho colectivo de trabajo regula relaciones entre sujetos colectivos, es decir ya sea como asociación sindical o como grupo de empleadores o una entidad representativa, así mismo el Estado asume el control entre éstos como autoridad administrativa es decir como el Ministerio de Trabajo y Previsión social y algunos casos, como el de empleador.

El derecho colectivo de trabajo también se ocupa de:

- a. los conflictos colectivos y las medidas de acción directa;
- b. las asociaciones profesionales de trabajadores
- c. los convenios colectivos de trabajo.

### **5.2.1. Naturaleza Jurídica**

El derecho colectivo de trabajo en virtud de regular todo lo concerniente a las relaciones entre el sindicato de trabajadores y/o de patronos, se dividen en dos clases de naturaleza jurídica que explican a qué rama del derecho pertenece, entre estos están como:

- la rama del derecho público
- la rama del derecho Social

Por lo que al indicar que el derecho colectivo de trabajo pertenece a la rama del Derecho Público, éste se caracteriza porque hace énfasis en la facultad dada a los



trabajadores y a los patronos para organizarse e intervenir como grupo en la solución de los problemas económicos derivados de los contratos de trabajo; por lo que en razón de ello, la naturaleza jurídica de la ley de trabajo es doble: es un derecho frente al Estado y frente al patrono o grupo de patronos.

En cuanto a qué el derecho colectivo de trabajo pertenece a la rama del derecho social esté indica que tiene como objetivo primordial la protección de la economía del trabajador a través de organizaciones reconocidas por el Estado, con el efecto de proteger sus derechos de asociación laboral.

### **5.3. Principios del derecho colectivo de trabajo.**

En virtud que el Estado tiene como una función especial consistente en la protección de los derechos conferidos a los trabajadores, en la que busca contrarrestar las desigualdades sociales al establecer garantías mínimas al trabajo, se dan las siguientes clases de principios del derecho colectivo de trabajo:

#### **l) Principios generales del derecho colectivo de trabajo:**

- a) El trabajo como un derecho y un deber social: este principio, tiene como objetivo, lograr condiciones justas y humanas para los integrantes del sindicato.
- b) Principio de igualdad: este principio significa que una persona podrá afiliarse a un sindicato sin ninguna distinción alguna entre trabajadores, por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.



- c) La dignidad humana: consiste en los atributos que el derecho le otorga a todo trabajador en cuanto a que se le trate de la misma consideración que al empresario.

## II) Los principios esenciales del derecho colectivo de trabajo:

- a) La protección de los trabajadores: garantiza el derecho de coalición que les posibilite unirse en asociaciones profesionales o grupos coaligados y teniendo como resultado la mejora de sus intereses económicos-sociales.
- b) Principio de la co-decisión en la empresa: este se refiere a la comunidad de producción que materializan trabajadores y empresarios.
- c) Principio de libertad sindical: este principio abarca tanto el derecho individual como el derecho colectivo, en cuanto a que en el derecho individual este se refiere a la posibilidad del trabajador de afiliarse o no a un sindicato. En cuanto al derecho colectivo es la facultad de los afiliados de unirse a otros trabajadores con el objeto de crear nuevos sindicatos, federaciones o confederaciones.
- d) Principio de autonomía colectiva: este principio consiste en la libertad de constitución, estructuración y desarrollo del sindicato, así como la facultad de las asociaciones profesionales de autorregular de sus propios intereses así como sus relaciones creando derecho objetivo.
- e) La defensa de los intereses: este principio posibilita la vía directa de los pactos colectivos e incluso que la huelga se realice sin represiones violentas u otras medidas de fuerza.



#### 5.4. Fuentes del derecho colectivo de trabajo:

El significado del término fuente del derecho este se refiere a todo aquello donde se produce o se crea la norma de conducta humana ya sea por hechos o actos de los que emanan los principios que van a regular la actividad de las personas.

Así mismo, la clasificación de los diversos tipos de fuentes son:

##### 1. Fuentes formales:

a) La ley: que es la manifestación de la voluntad estatal en la labor interna de formación del Derecho de Trabajo, esta es una fuente directa del derecho, dada su alta jerarquía. De esta fuente principal formal, existe una jerarquización de acuerdo al tipo de norma siendo la siguiente:

- a.1 La Constitución Política de la República de Guatemala: es la que desarrolla un conjunto de normas predominantes del Estado, y su jerarquía es superior al resto de las demás normas jurídica. Esta clase de normas no contiene un contenido específico en el que indique el derecho colectivo de trabajo, sino que únicamente desarrolla su contenido, tal como lo regulan los siguientes Artículos: 102.q), t), 103, y 116, siendo éstas disposiciones legales la fuente del derecho laboral colectivo.
- a.2 Leyes o normas ordinarias: estas son el conjunto de normas jurídicas que desarrollan el contenido de las normas constitucionales, es decir que son las que aplican lo que declara la norma constitucional reglamentando los derechos laborales, tal como lo es el Código de Trabajo, que desarrolla el derecho colectivo de trabajo en los Artículos: 15, 16, 17, 38 al 60, 239 al 256, y del 374 al 413.



a.3 Las normas adoptadas en los Convenios Internacionales: las cuales también desarrollan el contenido del derecho colectivo de trabajo siendo los siguientes:

- Convenio número 87,
- Convenio número 98,
- Convenio número 151,
- La Declaración de los Derechos Humanos.

2. Fuentes especiales del derecho colectivo de trabajo.

Siendo las siguientes:

- Contrato individual
- Contrato colectivo
- Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo
- Convenios Colectivos de Trabajo
- Reglamentos Interiores de Trabajo.

### **5.5. Finalidad del derecho colectivo del trabajo**

El derecho colectivo del trabajo tiene como finalidad primordial la persona del trabajador el cual considera desde un ángulo especial, teniendo como consecuencia lograr la unión de varios trabajadores en la asociación profesional; asegurando la igualdad entre los trabajadores y patronos.

Otra finalidad del derecho del colectivo de trabajo es la superación del derecho individual de trabajo, para responder a los cambios de las condiciones económico-sociales de los trabajadores, ya que debe adaptarse a los cambios dinámicos en las



condiciones de vida de las personas, es decir a las necesidades básicas de los trabajadores y su familia, siempre y cuando se realice de acuerdo a las posibilidades de cada empresa patronal.

Así mismo el derecho colectivo de trabajo no solo tiene como finalidad pactar las condiciones de prestación de los servicios sino que garantiza su cumplimiento e interviene en cada relación individual del trabajo, lo cual se realiza a través del otorgamiento de las facultades representativas de los sindicatos y la presión para obligar al patrono a cumplir las situaciones derivadas de cada relación de trabajo.

En otro orden de ideas, el derecho colectivo de trabajo constituye el principio de estructuración del Estado, ya que crea, define y regula los tribunales de conciliación y arbitraje, el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, las comisiones paritarias de salarios mínimos, con el efecto de resolver los diversos conflictos que surgen entre el patrono y las asociaciones profesionales.



## CAPÍTULO VI

### 6. Definición de negociación colectiva

Para definir a la negociación colectiva, se debe tomar en cuenta que este es un proceso que permite que las condiciones de trabajo se fijen a través de un acuerdo entre el patrono o grupo de patronos y una asociación profesional de trabajadores es decir que puede ser a través de un sindicato o un grupo coaligado, lo cual a su vez es medio de defensa de los intereses económico-sociales de los trabajadores para el mejoramiento de sus condiciones de vida y la de su familia.

La negociación colectiva se encuentra definida en la recomendación número 91 realizada por la Organización Internacional del Trabajo como "todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador o grupo de empleadores o una o varias organizaciones representativas de trabajadores o en su ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por éstos últimos, de acuerdo con la legislación nacional."

En el Convenio número 154 de la Organización Internacional del Trabajo en el Artículo 2º preceptúa a la negociación colectiva "todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones



entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Tomando en cuenta lo anterior, podemos concluir y definir que la negociación colectiva es una institución del derecho de trabajo siendo el medio o proceso por el cual el patrono o grupo de patronos y trabajadores, éstos últimos reunidos ya sea por medio de un sindicato o grupo coaligado, quienes a través del diálogo documentados llegan a un acuerdo por el cual fijan o regulan las condiciones y las relaciones de trabajo a través de la adopción de los instrumentos de aplicación general dentro de la empresa, o centro de producción determinado e inclusive en la región, teniendo como consecuencia la resolución de los conflictos de intereses entre ellos.

### **6.1 Evolución histórica de la negociación colectiva**

El surgimiento de la negociación colectiva dentro de sus etapas históricas está ligada con acontecimientos políticos y no a situaciones económicas en virtud del proyecto de colonización del país de España. Siendo así que las primeras celebraciones de los convenios colectivos se tuvieron como tratados de paz, y los primeros antecedentes se remontan a finales del siglo XVIII. Ya que uno de los convenios colectivos más antiguos fue el pago sobre salarios en la industria de la imprenta realizada en Estados Unidos de Norteamérica en el año de 1795, pero su generalización se produjo en la segunda mitad del siglo XIX y su consolidación fue en el segundo cuarto del siglo XX.

Tanto en la evolución histórica del derecho colectivo de trabajo, así como del derecho de libertad de asociación y el derecho de libertad sindical, existió un rechazo por los



convenios colectivos, con prohibiciones de tipo penal, tras su evolución llega la etapa de la tolerancia, y es hasta los años 30 en el que se dio la etapa del fomento de la negociación que fue abortada en la segunda guerra mundial. Su etapa de tolerancia está íntimamente ligada al de la época de tolerancia de los sindicatos, en el año de 1824 en Inglaterra, en 1842 en Estados Unidos de Norteamérica, en 1889 de Italia, y en el año de 1902 en España.

Realmente el origen de la negociación colectiva se dio en la traslación al ámbito laboral de los principios jurídicos de liberalismo es decir de la libertad contractual y la autonomía de la voluntad de las partes, lo que significa un acuerdo entre empresa y trabajador individualmente considerados para que el trabajador lo sea por cuenta del empresario y con las condiciones convenidas entre ambos.

En cuanto a su regulación, en España sigue la tendencia que en otros países europeos, no se legislaron hasta después de haberse reconocido el derecho de asociación de los trabajadores, siendo las primeras manifestaciones:

En el año de 1903 fue sancionado el Reglamento Interno de la Sociedad de Contratistas, Estibadores y Trabajadores Unidos del Puesto de Colastiné, provincia de Santa Fe, en el cual se establecieron condiciones de trabajo y niveles salariales, así mismo otorgó al representante de los trabajadores licencia horaria pagada para atender sus requerimientos.



Así mismo se preveían entre otras normas la ley de Descanso Dominical del año de 1904, en el año de 1906 fue firmado el convenio de la industria gráfica, y también fue suscrito la Real Orden del veintiséis de junio de 1907 que autorizaba la celebración de convenios entre representaciones paritarias de clase o en su caso de asociaciones o sindicatos, a través de asambleas de trabajadores y de empresarios convocadas por la alcaldía respectiva.

La ley de jornada de la dependencia mercantil del año de 1918 que permitió pactos colectivos entre gremios patronales y asociaciones o sindicatos dependientes del comercio.

El Real Decreto del tres de abril de 1919 el que regulaba la jornada máxima de ocho horas y lo más importante fue que regulaba el trabajo nocturno en la industria panadera, que establecía como instrumento de determinación de la jornada de trabajo en el sector, el acuerdo colectivo entre los fabricantes de pan, estuvieran o no afiliados, y sus trabajadores.

Dichas leyes fueron conocidos como pactos colectivos de modelización de leyes reguladores del trabajo, así mismo la dictadura de Primo de Rivera en la elaboración del Código de Trabajo del 23 de agosto de 1926 ni la segunda República que consistía en la Ley de Contrato de Trabajo de fecha 21 de noviembre de 1931, promovieron expresamente la regulación de la negociación colectiva, sino que le fue dado una forma de sistema oficializado y jurídico-público de fijación de condiciones de trabajo, que no daba tanto margen a la aplicación de la iniciativa negociadora de trabajadores y



patronos, por lo que se originaron los acuerdos de órganos institucionales conocidos como comités paritarios o jurados mixtos, que tenían como finalidad facilitar la negociación entre el empresario y los trabajadores para solucionar sus conflictos.

Durante la dictadura de Franco fue proclamado el Fuero del Trabajo de 1938 el cual consagraba el principio de monopolio estatal de las normas laborales, excluyendo cualquier forma de contractualismo y en especial la negociación colectiva. Por lo que la Ley de reglamentaciones de 1942 no reconocía el convenio colectivo así como tampoco lo reconocía la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, lo cual en la práctica no se pudo evitar toda forma de negociación colectiva, lo cual conllevó a admitir fórmulas parciales y atenuadas y reconocidas por medio de los Decretos de Política de Salarios de 31 de marzo de 1944 y de fecha 16 de enero de 1948, hasta que fue promulgado la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de fecha 24 de abril de 1958 el cual lleva a cabo la reposición de la negociación colectiva en dicho ordenamiento, tras haber pasado un período de veinte años de ausencia forzosa.

Luego de este período dio origen a la Ley de Convenios Colectivos sindicales de trabajo del diecinueve de diciembre de 1973 el cual modifica el sistema de negociación colectiva en ese entonces vigente en España, en el que incorpora el plazo mínimo de los convenios colectivos de dos años, así como la incorporación del Convenio Colectivo nacional, potencia la autonomía de los sujetos negociadores, y amplía las materias de negociación colectiva.



Y por último España regula el Real Decreto 17 de fecha cuatro de marzo de 1977 sobre relaciones trabajo el cual modifica nuevamente la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo del año de 1973 en el sentido que sustituía la política intervencionista por otra basada en el principio de liberalización de las condiciones de trabajo.

La historia de la negociación colectiva en Guatemala se inicia a través de la historia del derecho de sindicalización que se produjo a través de las formas de organización de los obreros y artesanos a finales del siglo XIX y a principios del siglo XX, las cuales tuvieron un nuevo contexto en la nueva división internacional del trabajo. Los trabajadores se organizaron a través de los llamados gremios, en virtud que la actividad laboral se concentraba mayormente en el campo de la agricultura y la artesanía los cuales carecían de reconocimiento y aplicación de derechos laborales.

Por lo que en el año de 1909 fue creada la primera ley con derechos mínimos laborales denominada Ley Protectora de Obreros, después de evolucionar la legislación en el mundo acerca del derecho laboral, fue incorporado a la Constitución de 1921 los principios e instituciones laborales. En el año de 1926 se crea la Ley del Trabajo en el surgen los primeros sindicatos y en la época de la revolución del año de 1944 a 1954 se promulga el Código de Trabajo, garantizando el derecho a la organización sindical y el derecho a la negociación colectiva.

Actualmente la regulación del derecho de sindicalización también se encuentra regulado en la Constitución Política de la República del año de 1985 y en el Código de



Trabajo del año de 1947, así mismo en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 46 reconoce la preeminencia del derecho internacional únicamente en materia de derecho humanos, siendo éstos los tratados y convenios aceptados y ratificados, en base a este presupuesto normativo legal el Estado de Guatemala ratificó los Convenios Internacionales de Trabajo en materia laboral específicamente y para el presente caso el reconocimiento del derecho de la negociación colectiva el cual se encuentran regulados en los Convenios números 98, 100, 154 de la Organización Internacional del Trabajo.

Aunado a lo anterior, el Estado de Guatemala reguló el derecho de negociación colectiva a través de las siguientes disposiciones legales: Acuerdo Gubernativo del diecisiete de septiembre de 1981, Normas reglamentarias para la aplicación de los convenios internacionales del trabajo 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de libre sindicación y 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, Acuerdo Gubernativo número 221-94 Reglamento para el trámite de negociación, homologación y denuncia de los pactos colectivos de condiciones de trabajo de empresa o centro de producción determinado.

## **6.2. Sujetos de la negociación colectiva**

En el sentido genérico se indica que la negociación colectiva debe llevarse a cabo a través entre el patrono o grupo de patronos y un grupo de trabajadores, sin indicar específicamente quienes tienen esa capacidad para negociar o dialogar acerca de los proyectos, planes acerca de las condiciones y relaciones de trabajo.



En primer lugar, tenemos al patrono o al grupo de patronos, éstos últimos deben estar sindicalizados, quienes son los que representan el capital y son los que utilizan los servicios de uno o más trabajadores, por lo que tienen la capacidad y facultad para negociar no teniendo la obligación de firmar algún acuerdo o convenio, lo cual conllevaría a un conflicto colectivo el cual se resuelve por medio de los procedimientos de resolución de dichos conflictos.

En segundo lugar en los sujetos para llevar a cabo la negociación colectiva es al grupo de trabajadores, éste término se refiere a que los trabajadores de la empresa, centro de producción de terminado o de la región, deben estar agremiados a un sindicato (el sindicato debe estar formado por un grupo no menor de 20 trabajadores, según lo regula el Artículo 216 del Código de Trabajo), el cual debe estar inscrito en el Registro Público de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o bien deben tener el acuerdo en que ordena la inscripción del mismo sindicato, o el acta de asamblea que haya acordado la inscripción del referido sindicato. El Sindicato a su vez también al ser fusionado puede adoptar el carácter de federación o confederación, preceptuados en los Artículos 232 y 233 del Código de Trabajo.

Aunado a lo anterior, también el término de grupo de trabajadores se refiere a que un grupo de trabajadores de la empresa, centro de producción o de la región, pueden negociar en la vía directa quejas o solicitudes, dicho grupo no puede ser más de tres trabajadores, dicho grupo de trabajadores es una asociación de hecho, es decir que no se encuentra inscrito en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que conlleva el



signo de momentáneo, en virtud que se disolverá al momento de concluir el asunto para el que se haya formado.

Y en tercer lugar y no menos importante son los trabajadores a quienes se aplican los derechos y obligaciones resultantes de la correspondiente negociación colectiva en condición de titulares de los mismos, negociación que también se aplica a los contratos a celebrarse a futuro, dichos trabajadores aún cuando no sean miembros del sindicato, reciben el beneficio adquirido por medio de la negociación.

Así también, se enmarca dentro de los sujetos de la negociación colectiva al Estado quien puede actuar desde dos puntos de vista: a) como empleador, ó b) como regulador. Éste último se puede enfocar hacia la política laboral, pudiendo ser con carácter de intervencionista o protector, ya que la participación del Estado puede ser directa, en virtud de su política laboral, o indirecta, por su política económica.

Así mismo de conformidad con el Convenio Número 154 de la Organización Internacional del Trabajo indica que los sujetos de la negociación colectiva se refiere a las siguientes personas:

- uno o más empleadores, o
- una o más organizaciones de empleadores, por un lado y
- una o más organizaciones de trabajadores, por otro lado.

Por lo que dicho convenio indica que este debe aplicarse a todos los trabajadores de empleadores de toda actividad económica.



### 6.3. Objeto de la negociación colectiva

La negociación colectiva siendo una de las formas que adopta el diálogo social, éste tiene por objeto: a) proteger los derechos fundamentales de los trabajadores; b) favorecer la protección social y c) fomentar las buenas relaciones laborales. Ya que el dialogo social de conformidad con el Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo reconoce la información, la consulta y la negociación que son los elementos que concatenados, coexisten entre sí, teniendo gran importancia la disposición de la información proporcionada por ambas partes, en virtud de ser un medio decisivo para que los trabajadores, empleadores y sus organizaciones alcancen un acuerdo sobre las cuestiones que les afecten.

Al producirse el diálogo social entre las partes que conforman la relación laboral este se hace un medio eficaz para alcanzar una mejor justicia laboral, ya que la negociación colectiva debe ser utilizada para fortalecer la confianza entre las partes y gozar del apoyo decidido de los mismos teniendo mayor probabilidad de respeto hacia la participación inherente al proceso de diálogo y de propiedad del resultado, y no por el contrario y que regularmente la negociación colectiva es utilizada con frecuencia como un procedimiento conflictivo entre las partes.

El derecho a la negociación colectiva también puede ser entendido su objeto desde tres diversos puntos de vista, tales como:

- **Socio-laboral:** en el que indica que la negociación colectiva al haber nacido del conflicto de intereses entre patronos y trabajadores, tiene por objeto lograr un **acuerdo para la solución de dichos conflictos.**

- Político: este punto de vista indica que la negociación colectiva es una forma en que tanto los trabajadores como los patronos en conflicto dan a conocer el poder que pueden ejercer sobre la parte contraria.
- Jurídico: este indica que la negociación colectiva es un proceso por el cual permite regular las relaciones laborales entre patronos y trabajadores.

Analizando lo antes expuesto, la Negociación Colectiva **tiene dos objetivos esenciales** siendo los siguientes:

- a) determinar las remuneraciones percibidas por los trabajadores de la empresa, centro de producción determinado, industria o región.
- b) regular las condiciones de trabajo.

Éstas dos clases de objetivos son aquellos por los cuales los trabajadores a través de la asociación profesional luchan para que se aplique un acuerdo que les beneficie y que puedan alcanzar mediante las negociaciones o el diálogo social entre las dos partes, quienes deben actuar libre, voluntaria e independiente, teniendo como consecuencia hacer posible que el o los patronos y los trabajadores definan mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas, aspectos que se hallan vinculados, en el cual da lugar a una mejor justicia laboral.

#### **6.4. Instrumentos de la Negociación Colectiva**

También es conocido con la denominación de Instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo o bien como Instrumentos de Normación Colectiva los cuales son los medios o acciones que realizan las organizaciones de trabajadores para regular las condiciones



y relaciones de trabajo, a través de la adopción de instrumentos de aplicación general en la empresa, con el objeto de superar los derechos mínimos individuales de trabajo dictados ya sea por el patrono o por el Estado. Dichos instrumentos son los siguientes:

- Contrato colectivo
- Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo
- Convenios Colectivos de Trabajo
- Reglamentos Interiores de Trabajo
- Sentencia arbitral.

#### **6.4.1. Contrato colectivo de trabajo**

Para el autor Mario de la Cueva lo define así: "Contrato colectivo de trabajo es el convenio que celebran las representaciones profesionales de los trabajadores y de los patronos o estos aisladamente para fijar sus relaciones mutuas y crear el derecho que regule durante un cierto tiempo las prestaciones individuales de servicio"<sup>11</sup>

En general, el contrato colectivo de trabajo es un acuerdo contractual celebrado entre uno y varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones en que de prestarse el trabajo en una o más empresas, es decir que regula las relaciones entre las asociaciones profesionales de trabajadores y patronos y fija las condiciones de prestación de los servicios.

---

<sup>11</sup> De la Cueva, Mario, *Ibid*, Pág. 245.



Así mismo de conformidad con lo regulado en el Artículo 38 del Código de Trabajo establece específicamente a qué se refiere el Contrato Colectivo de Trabajo, el cual preceptúa lo siguiente: "Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma".

De lo anterior se deduce que el contrato colectivo de Trabajo en la norma y ley precitada contiene las siguientes características:

- el legislador le atribuye la naturaleza de acuerdo;
- debe ser celebrado entre un sindicato de trabajadores y no así de un solo trabajador;
- su finalidad es establecer normas generales que tiendan a normas la ejecución de determinadas labores y su remuneración;
- su aplicación se realiza en una empresa o establecimiento.

En consecuencia la celebración de dicho contrato tiene como presupuesto para su creación que participe un sindicato de trabajadores que tenga reconocida su personalidad jurídica y que el patrono se obliga a éste si estuviere de acuerdo y en forma indispensable que fuere titular de la empresa o establecimiento, y especialmente que sea celebrado por escrito.



Para que el contrato colectivo de trabajo produzca efectos y sea de cumplimiento obligatorio tanto para los trabajadores sindicalizados o no y los patronos, el Código de Trabajo establece las condiciones siguientes:

- a. Los representantes del sindicato deben justificar su personería ya sea por medio de la certificación de que están legalmente inscritos extendida por la Dirección General de Trabajo o por medio de copia auténtica del acuerdo que ordenó la inscripción del sindicato o bien por medio del acta de asamblea que así lo haya acordado.
- b. El patrono no sindicalizado debe justificar su representación de acuerdo a las normas relativas al derecho común.
- c. Las cláusulas que se proponen
- d. El plazo de vigencia del contrato
- e. Firmas de los contratantes
- f. El contrato colectivo de trabajo debe realizarse por escrito y extenderse en tres ejemplares uno para cada una de las partes, y el tercer ejemplar debe ser remitido a la Dirección General de Trabajo o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, en un plazo no mayor de quince días posteriores a su celebración.

El referido contrato colectivo de trabajo tiende a regular esencialmente todos los aspectos de la relación laboral, tales como los salarios, jornadas, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, o bien para determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleados, y su aplicación es tanto para los trabajadores afiliados al sindicatos, y los no afiliados, así como para los contratos que celebren en el futuro, su objeto es



básicamente es establece y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, siendo nulo ipso jure cuando establezcan condiciones más desfavorables para el trabajador.

#### **6.4.2 Pactos colectivos de condiciones de trabajo**

Los pactos colectivos de condiciones de trabajo también son conocidos con las denominaciones de: convenio, convenciones y contratos colectivos.

Para Francisco De Ferrari define al Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo como: "La convención colectiva es la celebrada por uno o varios patronos o una asociación patronal o un grupo ó una asociación de trabajadores con el objeto de fijar las condiciones de prestación del servicio que deberán observarse en la celebración de los contratos individuales".<sup>12</sup>

Por otro lado el tratadista Guillermo Cabanellas define a los pactos colectivos como "Los acuerdos escritos sobre normas reglamentarias de condiciones de trabajo y otras relaciones directamente son estipuladas por representantes que, por ostentar un mandato de los empresarios y de los trabajadores de las actividades generales a que hayan de referirse, poseen fuerza de ley para toda la profesión, oficio o empresa o industria de que se trate, si son aprobados por la autoridad".<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> De Ferrari, Francisco: **Derecho del Trabajo**, volumen III, pág. 112.

<sup>13</sup> Cabanellas, Guillermo: **Tratado de derecho laboral**, volumen II, Pág.32.



Aunado a lo anterior, en el Código de Trabajo en el Artículo 49 define al pacto colectivo de condiciones de trabajo de la siguiente manera: "Pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativa a éste", de lo anterior se deduce que para la celebración del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo únicamente le corresponde como atribución exclusiva a los sindicatos de trabajadores y como contraparte a uno o varios patronos o en su caso también puede darse que sea un sindicato de patronos".

Así mismo el pacto colectivo de condiciones de trabajo goza del reconocimiento como ley profesional, cuando este ha sido homologado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que sus normas se convierten en obligatorias y deben ser adaptadas tanto en los contratos individuales como en los colectivos ya existentes y los que se celebren en el futuro ya sea en la empresa, industria o región que afecte.

El Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo cumple con las siguientes funciones:

- a. Tiene carácter de fuerza de ley es decir como fuente de derecho con plena validez, efecto y obligatoriedad.
- b. Concretiza en forma específica superando los mandatos contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás regulaciones legales.
- c. Mejora las condiciones económico-sociales de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, así como de los contratos que se celebren a futuro.



El ámbito de aplicación del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo en su carácter de ley profesional abarca lo siguiente:

- i. **Ámbito territorial:** el pacto puede suscribirse dependiendo la clase de pacto colectivo. Cuando se trata de Pacto colectivo de Empresa o Centro de Producción determinado, este se aplica, como su propio nombre lo indica, en la empresa o centro de producción determinado, previamente a ser homologado ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. En los casos de los Pactos Colectivos de Industria, de Actividad Económica o de Región Determinada, éstos tienen su ámbito de aplicación más extensiva ya que se aplica a determina rama de la industria, actividad económica o región del país, de acuerdo a la determinación que fije el Organismo Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que emite un acuerdo gubernativo.
- ii. **Ámbito personal:** consiste en la determinación de las personas a quienes se aplica el contenido del pacto colectivo. En cuanto a se refiere Pacto colectivo de Empresa o Centro de Producción determinado, este se aplica al sindicato de trabajadores, patrono o sindicato de patronos, y trabajadores no sindicalizados, así como su aplicación a la celebración de los contratos a futuro. Cuando se trata de Pactos Colectivos de Industria, de Actividad Económica o de Región Determinada, éstos es igualmente su aplicación, pero con un aspecto importante que éste debe ser negociado por un grupo de patronos que tengan a su servicio las dos terceras partes de los trabajadores que se ocupen en ese momento, en la determinada rama de la industria actividad económica o región del país en donde va a regir el pacto respectivo.



- iii. **Ámbito temporal:** este hace referencia al período o lapso de vigencia de aplicación de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. De conformidad con el Artículo 53 del Código de Trabajo, el pacto colectivo de Empresa o Centro de Producción determinado, su duración o vigencia debe ser el plazo no menor de un año ni mayor a tres años, pudiendo prorrogarse previo procedimiento señalado en dicho artículo y ley precitados. Así mismo de conformidad con el Artículo 55 del mismo cuerpo legal citado, el Pacto Colectivo de Industria, de Actividad Económica o de Región Determinada su plazo debe regir no menor de un año ni mayor de cinco años, que también puede prorrogarse siguiendo el procedimiento señalado en dicho artículo y ley precitados.

Dichos pactos están diseñados por nuestra legislación para que sean negociados en la vía directa, es decir para que se realice en forma efectiva la negociación colectiva sin existir ningún conflicto entre las partes que componen la relación laboral colectiva, es decir sin que exista intervención de algún tribunal de trabajo y previsión social, ya que le negociación se realice para intentar resolver las controversias que han surgido entre las partes. Es importante indicar que dependiendo de las clases de pactos, también es diferente la regulación legal para la negociación en la vía directa de los referidos pactos, en el caso del Pacto Colectivo de Empresa o Centro de Producción Determinado su procedimiento en la vía directa se encuentra preceptuado en los Artículos 51 al 53 del Código de Trabajo y en el Acuerdo Gubernativo número 221-94. Si se tratare del Pacto Colectivo de Industria, de Actividad Económica o de Región Determinada su trámite se encuentra estipulado del Artículo 54 al 56 del Código de Trabajo.



De lo anterior, se concluye que la negociación de un pacto colectivo de condiciones de trabajo, únicamente obliga al patrono o empleador a negociar el mismo y no a aceptar o firmar el pacto, aún cuando el sindicato de trabajadores esté legitimado para realizar el proyecto del pacto y negociarlo. En caso que el patrono o empleador se niegue a negociar el contenido del pacto, el sindicato en su función legitimadora, puede obligarlo a negociar el mismo, planteando el conflicto colectivo a través del conocimiento de dicha negativa por un Tribunal de Conciliación, siguiendo su procedimiento establecido en el Artículo 377 al 393 del Código de Trabajo.

#### **6.4.3 Convenio colectivo de trabajo:**

El convenio colectivo es una fuente nacida del poder normativo ejercido por los grupos coaligados y el o los patronos o grupos de patronos, en virtud del principio de autonomía colectiva. No habiendo una concertada definición de que es convenio colectivo de trabajo en virtud de equipararse a la definición del pacto colectivo de condiciones de trabajo, aún cuando existan bastantes similitudes y algunas diferencias especiales, ya que en el Código de Trabajo no indica en forma específica a qué se refiere el convenio colectivo de trabajo.

En virtud de lo anterior, y haciendo el análisis de lo regulado en el Código de Trabajo, obtendremos la definición de lo que es el convenio colectivo de trabajo, por lo que el Artículo 374 de dicho cuerpo preceptúa que los patronos y trabajadores a efecto de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo lo harán por medio de amigables componedores, en consecuencia los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en su lugar de trabajo, compuesto por no más de tres miembros,



quienes tendrán a su cargo plantear ante el o los patronos o grupo de patronos sus quejas o solicitudes respectivas. Así también en el Artículo 375 del mismo cuerpo legal, regula que las negociaciones acordadas entre patronos y trabajadores al haber llegado a un arreglo se levantará acta de lo acordado y se remitirá copia auténtica de la misma a la Inspección General de Trabajo dentro del término de 24 horas posteriores a su firma.

En consecuencia, el convenio colectivo de trabajo no estima que las negociaciones deben ser realizadas por la agrupación de trabajadores constituidos por un sindicato, sino por un grupo coaligado constituido por un Consejo o Comité Ad hoc o Permanentes. El Consejo o Comité Ad-hoc este es una forma de representación momentánea, de los trabajadores de una empresa constituido por un máximo de tres personas para atender un asunto principal, así también el Consejo o Comité Permanente este también es una forma de representación momentánea de los trabajadores constituido por un máximo de tres personas con el objeto de atender todos los asuntos del lugar de trabajo.

En consecuencia de lo anterior, se concluye que el Convenio Colectivo de Trabajo aún sea considerado como una modalidad del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo y como una expresión de un derecho orientado hacia la justicia social, se define como el acuerdo entre el o los patronos o grupo de patronos y el Consejo o Comités Ad Hoc o Permanentes de un lugar de trabajo, por el cual se fijan en manera específica algún asuntos concretos consistentes en: aspectos disciplinarios, quejas, arreglos particulares de los trabajadores de carácter económico-social, con el objeto de resolver



sus conflictos colectivos dentro del ámbito de cada lugar de trabajo, como resultado del procedimiento del arreglo directo y del procedimiento de conciliación, el cual se documentará por escrito en acta y se remitirá a la Inspección General de Trabajo, pretendiendo así equilibrar la participación y posiciones de los trabajadores y patronos en la regulación de sus relaciones, imponiéndose a los contratos colectivos e individuales y los que celebren en el futuro en atención a la aplicación de la condición más favorable para los trabajadores.

#### **6.4.4 Reglamento interior de trabajo**

Para el tratadista Guillermo Cabanellas, el reglamento interior de trabajo lo define como: "Conjunto de disposiciones de orden interno de una empresa, de carácter disciplinario y técnico que se dirige esencialmente al posible desarrollo de la prestación efectiva de los servicios por parte de los trabajadores y que integra el contrato de trabajo como condición puesta al cumplimiento del mismo pero o con el carácter consensual."<sup>14</sup>

En nuestro ordenamiento jurídico, en el Artículo 57 del Código de Trabajo regula y define al reglamento interior de trabajo como "...el conjunto de normas elaboradas por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de preparar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo"

---

<sup>14</sup> Cabanellas, Guillermo: **Tratado de Derecho Laboral**, volumen III, Pág. 314.



En concordancia con lo anterior, se concluye que el reglamento interior de trabajo es un instrumento administrativo interno, que contiene un conjunto de normas elaboradas de manera voluntaria u obligada por el Patrono, en el que se deriva la facultad normativa y disciplinaria del empleador, en el que regulan la administración del recurso humano de la empresa para alcanzar un nivel alto de eficiencia en el trabajo, las condiciones de la ejecución y prestación del trabajo así también regula las faltas disciplinarias en que pudieren incurrir los trabajadores cuando éstos no acaten dichas normas y los asuntos laborales internos de una empresa, dichas normas en ningún momento pueden contrariar los derechos y garantías contenidas en la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes, así como no contrariar el contenido de los pactos colectivos de condiciones de trabajo y contratos vigentes, siempre y cuando se cumpla con los requisitos siguientes: a) que el patrono ocupe los servicios permanentes dentro de la empresa de más de diez trabajadores; b) antes de entrar en vigencia dentro de la empresa debe estar debidamente aprobado por la Inspección General de Trabajo; c) una vez aprobado debe hacerse del conocimiento de los trabajadores, con quince días de anticipación a la fecha en que comenzará a regir, de las siguientes formas: suministrar folletos que contenga dicho reglamento a todos los trabajadores, o bien por carteles impresos en dos lugares visibles del lugar de trabajo.

El contenido del reglamento interior de trabajo es prácticamente indeterminado, ya que el mismo depende de los aspectos, situaciones y la clase de prestación de servicios que realiza la empresa, así mismo el Artículo 60 del Código de Trabajo y el Artículo 5 del Reglamento sobre las Normas Internas que establecen las disposiciones mínimas y generales que debe contener todo reglamento interior de trabajo, siendo las siguientes:



- Reglas de orden técnico y administrativo.
- Reglas de higiene y seguridad.
- Reglas para la conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes.
- Reglas que contengan los datos indicados de la literal a) a la g) del Artículo 60 del Código de Trabajo y el Artículo 5 del Reglamento sobre las Normas Internas.
- Y otro tipo de reglas.

En virtud de lo anterior, las normas de trabajo contenidas en el reglamento interior de trabajo es un complemento práctico para la aplicación tanto del contrato colectivo como el contrato individual, suscrito entre las partes, de tal manera que los trabajadores deben cumplir con la obligación de prestar su trabajo y un aspecto importante de dicho reglamento es que esté desarrolla disposiciones que no son creadores de nuevos derechos u obligaciones, sino simplemente reguladoras de las ya convenidas, con el fin de de que la aplicación de éstos sea más ordenada y factible en atención a la empresa y los trabajadores.

La obligatoriedad del reglamento interior de trabajo radica en el mecanismo de control que regula las situaciones jurídicas que se presenten en la relación de trabajo y trata de evitar los abusos o arbitrariedades por parte del patrono o patronos, y que los trabajadores tengan pleno conocimiento de sus derechos y obligaciones, en consecuencia produce un limitación a los poderes del patrono respecto a la forma de dirigir u ordenar la ejecución del trabajo por parte de sus subordinados, esto sin infringir los derechos y garantías de los trabajadores a los cuales se les aplica.



### **6.5. La negociación colectiva, como un medio eficaz para alcanzar una mejor justicia laboral**

Para principiar indicaremos que la justicia laboral es conocida como justicia social el cual consiste en la búsqueda de equilibrio en los derechos de los trabajadores y al goce de los derechos económicos sociales de todo ser humano, orientada a crear las condiciones necesarias para que se desarrolle los derechos en forma relativamente igualitaria. En consecuencia es un conjunto de decisiones, normas y principios considerados razonables para garantizar las condiciones de trabajo de los trabajadores, el cual abarca esencialmente los términos económicos en forma igualitaria para con el patrono.

Como se ha indicado anteriormente, la negociación colectiva está regulada en el Convenio 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo, en el que destaca la importancia del desarrollo y cumplimiento de este derecho colectivo, y lo define como el procedimiento voluntario entre patronos y trabajadores que tiene por objeto reglamentar y superar las condiciones e ingresos de trabajo.

Dichas negociaciones como se puntualizó anteriormente, se realizan por medio de instrumentos normativos que obligan a negociar ambas partes de la relación laboral, siendo éstos: el contrato colectivo de trabajo, el pacto colectivo de condiciones de trabajo, el convenio colectivo de trabajo y el reglamento interior de trabajo, los cuales tienen como elemento principal el diálogo social entre las partes en conflicto, cuyo resultado es un acuerdo colectivo que beneficie a ambas partes.



El acuerdo colectivo que sea obtenido y se encuentre documentado en los distintos instrumentos de negociación colectiva, son un medio fundamental para mejorar y regular los términos y condiciones de trabajo y así hacer avanzar la justicia social del trabajo, haciendo institucionalizar las relaciones laborales y solucionar los conflictos en el lugar de trabajo mediante el diálogo, fomentando la confianza y cooperación en dicho centro de trabajo, cumpliéndose con garantizar los derechos y garantías establecidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, en las demás leyes vigentes y los Convenios ratificados por Guatemala.

Así mismo con la creciente tecnología avanzada extendiéndose mundialmente, implica exigir un alto grado de calidad y cualidad de los productos elaborados por las empresas y por ende una mayor experiencia en la elaboración de dichos productos por parte de los trabajadores, por lo que es necesario su formación y capacitación, dando lugar a un incremento económico por parte de los empleadores, aspectos que constituyen desafíos para la negociación colectiva, circunstancias que deben ser adaptados a los niveles económicos-sociales de los trabajadores por medio de los instrumentos de la negociación colectiva.

Los acuerdos alcanzados por medio de los diferentes instrumentos normativos de la negociación colectiva son medios importantes para garantizar las condiciones y relaciones laborales, aunque en su contenido únicamente se limiten a renegociar las disposiciones básicas en cuanto al salario devengado por los trabajadores como por ejemplo el aumento de salario mensual de los trabajadores o bien el aumento de los llamados bonos que constituyen un porcentaje de una cantidad de dinero devengada



anualmente, lo cual determina la poca capacidad de las partes en conflicto, siendo éstas el patrono o patronos y el sindicato de trabajadores o grupos coaligados que a su vez son comités ad hoc o permanentes, en el diálogo social para alcanzar acuerdos de mejor calidad, ya que la negociación colectiva puede contribuir a mejorar la aplicación y supervisión de las normas de trabajo con el objeto de seguir siendo más competitivas las empresas y cubriendo las necesidades de los trabajadores con respecto a la seguridad del empleo, mejores condiciones de trabajo, así como un trato justo, uno de los cambios en los temas de la negociación colectiva puede realizarse a través de la inclusión en la formación para la realización de una labor específica por el cual la persona será contratada y la educación permanente en lo referente a los cambios jurídico-tecnológicos de la labor desempeñada.

Haciendo énfasis en la competencia mundial progresista y cambiante, se hace necesario fomentar la negociación colectiva como una herramienta fundamental en la regulación social y como recursos necesario para la resolución de los conflictos laborales concediendo como garantías los salarios y condiciones de trabajos dignos, con distribución justa de la riqueza, por lo que las organizaciones sindicales y los grupos coaligados deben estar dotados de medios suficientes de acción ya que en la actualidad, éstos atienden las necesidades de los trabajadores haciendo contraposición a los patronos, por lo que el Estado debe establecer sistemas eficaces de relaciones laborales en el que el patrono apoye en un sentido positivo la negociación colectiva para estrechar relaciones con los trabajadores con la finalidad de fomentar la igualdad retributiva entre hombre y mujeres y por ende mejorar las condiciones laborales y salariales de los mismos.



Con lo expuesto anteriormente, se concluye que los aspectos que conlleva la negociación colectiva como un medio eficaz para la alcanzar una justicia laboral y que están regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y los Convenios 98 y 154 de la Organización Internacional de Trabajo y que a su vez están incluidos en los distintos instrumentos normativos de la negociación colectiva que se realiza por medio del diálogo social, son:

- El tiempo de trabajo.
- La seguridad y salud en el trabajo.
- La conciliación de la vida familiar y laboral.
- La calidad del empleo.
- La mejora de competencias y el aprendizaje del trabajo.
- La integración de trabajadores jóvenes y mayores en la actividad intelectual y/o material constitutiva de trabajo.
- La prevención y lucha contra todas las formas de discriminación, el racismo en el ambiente laboral.
- La promoción del contrato de trabajo fijo como protección a la estabilidad laboral.
- La protección de los derechos de los trabajadores que tienen contrato a plazo fijo u obra determinada.





## CONCLUSIONES

1. La legislación guatemalteca laboral, no obstante de reconocer el ejercicio del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva, en nuestra actualidad, su ejercicio dentro de las empresas o centros de trabajo enfrentan grandes obstáculos, de esa cuenta, debe reformarse la legislación para que se facilite y se promueva el ejercicio de tales derechos, en virtud que los sindicatos han sido un equilibrio efectivo ante las empresas o gobiernos.
2. Se encuentra preceptuado en nuestra legislación, la institución del Conflicto Colectivo Económico-Social, teniendo por objeto llegar a arribar a un acuerdo definitivo que permita la suscripción de un pacto o convenio colectivo de trabajo entre patronos y trabajadores, por medio del arreglo directo o en su caso la conciliación, lo cual no sucede con frecuencia ya que al no arribar a un acuerdo, es impuesto la decisión que corresponda a través de la sentencia arbitral, que es de carácter obligatorio para las partes.
3. La huelga se produce a causa de un conflicto no solucionado entre los trabajadores y patronos por el fracaso de la negociación colectiva o el diálogo social, por lo que al declarar la misma, dependiendo de la modalidad, el ámbito o la duración, provoca una grave desorganización de la capacidad productiva de la empresa o bien causando perjuicios a los usuarios de los servicios afectados, lo



cual lleva implícita las exigencias inherentes a la presión que la huelga necesariamente implica.

4. El intervencionismo del Estado sobre los sindicatos, se manifiesta a través de la creación de normas que regulan los principios, procedimientos, para el ejercicio del derecho de negociación y el derecho de huelga, así mismo, es un ente tutelar del derecho de trabajador, sin que implique que se perjudique el derecho del o los patronos, o bien del servicio que se presta, o bien cuando las partes solicitan el intervencionismo de los órganos del Estado en los procedimientos o diligencias recurridas.
  
5. En nuestro país, la práctica de la negociación colectiva es escasa y en la actualidad está en retroceso, por las transformaciones económicas abruptas, lo cual influye notablemente en el diálogo social por parte de los sindicatos y los patronos, lo cual hace que existan diferencias de opinión e intereses y razones justificadas para que los trabajadores se asocien para rectificar lo que perciben como una injusticia laboral, para obtener una equiparada distribución de los beneficios o utilidades producto de la actividad económica.



## RECOMENDACIONES

1. El Organismo Ejecutivo debe promover una iniciativa de ley, que permita introducir reformas legales en cuanto a la aplicación y ejercicio del derecho de libertad sindical y de negociación, y con ello cumplir con las recomendaciones realizadas por la Organización Internacional del Trabajo.
2. En la tramitación del procedimiento para ejercer y declarar el derecho a huelga debe observarse el agotamiento del procedimiento de conciliación, por lo que dentro del marco legal, deben establecerse principios y reglas de conducta como por ejemplo el ejercicio pacífico de este derecho, la admisibilidad de ciertas normas relativas a las finalidades y a la licitud de la huelga, con el objeto de proteger el ejercicio de dicho derecho y el equilibrio de los derechos entre las organizaciones sindicales, los empleadores, los usuarios de servicios y el Estado.
3. Los sindicatos de trabajadores deben ostentar un método para negociar sus condiciones laborales con el respeto a la posición financiera de la empresa o del Estado, ya que la negociación colectiva es un medio decisivo para adquirir mejoras económico-sociales para los trabajadores, éste debe utilizarse como un medio para fortalecer la confianza y apoyo para ambas partes para alcanzar una justicia laboral.



4. Los dirigentes sindicales antes de realizar la negociación colectiva con el patrono o patronos deben adquirir conocimientos, formación y sensibilización acerca de las propuestas económico-sociales tanto de los trabajadores como de la empresa, para poder advertir, analizar y valorar los factores que incidirán en la etapa del diálogo social, y determinar las posibles alternativas a sus propuestas.
  
5. Los instrumentos de normación de la negociación colectiva deben tener como finalidad mejorar la productividad y colaborar a crear empleo estable, mediante una distribución equilibrada entre trabajadores y empresarios, a través del diálogo social, para dinamizar la economía, mejorar la competitividad, el empleo, sus niveles de consumo e inversión.



## BIBLIOGRAFÍA

- ALEMÁN MENA, Donald José, **Derecho colectivo del trabajo, manual teórico-práctico, concordado con doctrina jurisprudencia y derecho comparado**, 2a. ed.; corregida y aumentada; Managua, Nicaragua: Ed. Copy Express, 2006.
- ALLOCAT, Amadeo, **Derecho colectivo laboral**, 3a. ed.; Buenos Aires, Argentina: (s.e.), 1989.
- BAYON CHACÓN, Gaspar y Eugenio Pérez Botija, **Manual de derecho del trabajo** Volúmenes I y II 8ª. Edición, Madrid, España: (s.e.), 1980.
- BEDOYA DÍAZ, Hugo Alexander, **Práctica judicial en derecho colectivo laboral**, Medellín, Colombia, (s.e.), 2009.
- CABANELLAS, Guillermo, **Derecho de los conflictos laborales**, 3a. ed; Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones de Palma, 1979.
- CABANELLAS, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**, 1t, 2vol.; 3a. ed; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1987.
- CABANELLAS, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**, 3t, 3vol.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1989.
- CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario jurídico elemental**, 3t, 18ª. ed; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 2006.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio, **Derecho colectivo del trabajo**, 2a. ed.; Guatemala: Ed. Litografía Orión, 1998.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**, 2a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Desalma, 1976.
- DE LA CUEVA, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**, 2t, 4a. ed.; Distrito Federal, México: Ed. Porrúa, S. A., 1985.
- DÍAZ HUERTAS, Omar, Nathalia Chacón Triana, Víctor Manuel Cáceres Tovar, Boris Alberto Pinzón Franco, **La inaplicabilidad del derecho internacional humanitario (dih) en el sistema interamericano de derechos humanos**, Colombia: Ed. Fundación Universitaria San Martín, 2008.
- FRANCO, Julio, José Marcos-Sánchez, Christine Benoit, **Negociación colectiva articulada: una propuesta estratégica**, Lima, Ed. OIT/Plades, 2001.



HERNÁN BENITES, Giovanna Larco, **Promoción de derechos laborales fundamentales y formación de líderes sindicales en el área andina**, Perú, Ed. Plades, 2004.

HUECK, Afred y Hans Carl, Nipperdey, **Compendio del derecho de trabajo**, traducido al idioma español por De Miguel Rodríguez Piñero y Luis Enrique de la Villa, 1a. ed; Madrid, España: Ed. Revista de Derecho privado, 1963.

KROTOSCHIN, Ernesto, **Tratado práctico del derecho del trabajo**, 3a. ed., Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones de palma, 1978.

LÓPEZ LARRAVE, Mario, **El derecho de huelga en centroamérica**, 1a. ed.; Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC, Guatemala 1978.

MARLEEN RUEDA, Shauna Olney, **Convenio num. 154 promoción de la negociación colectiva**, 1a. ed.; Ginebra, Suiza, (s.e.), 2005.

OSSORIO, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Buenos Aires Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L, 1979.

Organización Internacional del Trabajo, **Manual de educación obrera las negociaciones colectivas**, Oficina internacional del trabajo, Ginebra, (s.e), (s.f).

SCHAPIRA-FELDERHOFF, Kirsten-Maria, **Derecho de negociación colectiva como derecho fundamental de la OIT**, Santiago de Chile, (s.e.), (s.f.)

### Legislación

**Constitución Política de la Republica de Guatemala**, Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

**Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo; Libertad Sindical y la Protección de Sindicación, 1948** ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952.

**Convenio número 98 de la Organización Internacional del Trabajo; Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, 1949** ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1952

**Convenio número 100 de la Organización Internacional del Trabajo; Igualdad de Sindicación y Negociación Colectiva, 1951**, ratificado por Guatemala el 2 de agosto de 1961.

**Convenio número 154 de la Organización Internacional del Trabajo; Negociación Colectiva, 1981**, ratificado por Guatemala el 29 de octubre de 1996.



**Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.** Aprobado por la Asamblea General de la ONU, el 16 de diciembre de 1966.

**Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos.** Decreto 9-92 abierto afirma en Nueva York el 19 de diciembre de 1966.

**Protocolo Adicional a la Convención sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador".** Tratado suscrito por Guatemala y demás países Centroamericanos, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988.

**Código de Trabajo,** Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441, 1947.

**Reglamento para el Trámite de Negociación, Homologación y Denuncia de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo de Empresa o Centro de Producción Determinado,** Presidente de la República, Acuerdo Gubernativo 221-94, 1994.

**Ley de Sindicalización y Regularización de la Huelga de los Trabajadores del Estado,** Congreso de la República, Decreto 71-86, 1986.